



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**PROJETO INTEGRADO**

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

**<HELP! FRANCHISING PARTICIPAÇÕES LTDA>**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**PROJETO INTEGRADO**

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

**<HELP! FRANCHISING PARTICIPAÇÕES 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:

ARYEL ESTEVÃO TRAVASSO SANTANA, RA 1012020200049

CRISTIANO JOSÉ FERREIRA LUCIANO, RA 1012021100114

EVELIN DA SILVA SANTOS, RA 1012020200136

MARIA LUIZA DOS SANTOS, RA 1012021100020

PAULO MACÊDO SERRÃO, RA 1012020100780

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>4</b>
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	5
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	8
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	<b>10</b>
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	11
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	12
3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO	12
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>16</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>17</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>19</b>

# 1. INTRODUÇÃO

O objetivo do nosso Projeto Integrado é expandir nossos conhecimentos nas disciplinas que estamos estudando: Cargos, Salários, Plano de Carreira, Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas a partir de pesquisas realizadas com a **Empresa Help! Franchising Participações Ltda**, que é uma empresa representante do **Banco BMG**, assim descreveremos sua estrutura no processo de Plano de Carreira e como contribuíram para demonstrar a importância de se estabelecer o equilíbrio interno e externo da organização, definindo bem as atribuições de cada um! Já nas aulas de Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas foram importantes para nos fazer compreender o Recrutamento e Seleção dentro das organizações, pois tais processos são responsáveis pela formação de equipes que levarão a empresa ao estágio desejado, porém em contrapartida, como as contratações equivocadas podem acarretar uma série de transtornos e prejuízos para a empresa, a exemplo do aumento do índice de desmotivação e turnover (nome dado ao fluxo de entradas e saídas de funcionários em uma empresa. Esse índice é calculado a partir da relação entre o desligamento e a admissão de novos colaboradores).

## 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Com mais de 800 lojas espalhadas em todo território brasileiro a empresa **Help! Franchising Participações Ltda, CNPJ 23.853.480/0001-39**, oferece um atendimento personalizado a aposentados, pensionistas e servidores públicos de todo o país. A Sede localiza-se na Rua Alameda Santos, nº2335(4º andar), Bairro Cerqueira César, São Paulo/SP.

A **Help! Franchising Participações Ltda**, é uma empresa representante do **Banco BMG** do segmento financeiro voltado a disponibilizar cartões consignados e de crédito, com créditos em conta e empréstimos consignados, refinanciamento e portabilidades.

A **Help! Franchising Participações Ltda**, também proporciona a opção para o cliente receber seu benefício pela empresa, podendo utilizar seu pagamento ou créditos adquiridos por aplicativos, e agências parceiras como Santander, Banco do Brasil, Bradesco, Banrisul ou Caixa Econômica Federal e Banco 24Horas.

Na cidade de São João da Boa Vista localiza-se na rua Ademar de Barros, nº 191, Centro, sendo uma das filiais, e conta com cinco funcionárias só neste estabelecimento, sendo duas Supervisoras e três Consultoras de Vendas.

Seus colaboradores passam por diversos treinamentos para obterem uma excelente performance, adquirindo um amplo domínio e conhecimentos sobre os produtos ofertados, através de uma comunicação em que os clientes sentem-se confiantes em fechar acordos e contratos nas operações realizadas pelos excelentes funcionários(as) que atuam em todas as filiais.

A alteração de cargos passa por um treinamento rigoroso e por um bom desempenho de seus colaboradores.

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

O plano de carreira é um instrumento fundamental para alcançar objetivos profissionais e também para reter talentos dentro de uma empresa, além de motivá-los a conquistar novas posições.

Muito se fala de como a cultura, clima organizacional e benefícios ganham cada vez mais espaço como motivadores-chave que fazem com que colaboradores permaneçam em uma empresa. Mas é necessário lembrar que o salário e desenvolvimento profissional ainda são um imenso fator de retenção de talentos na empresa Help! Franchising Participações Ltda valoriza cada um de seus colaboradores, tornando todos o melhor profissional, por isso a aplicação de planos de carreiras é fundamental para o desenvolvimento.

Mas não é sobre quem oferece o maior salário, pois a Help! Franchising Participações Ltda seguem o padrão do banco BMG, já que se trata de uma franquia, sendo assim seguimos modelos únicos, elaborados e desenvolvidos especificamente para nossas empresas, e sim sobre possibilidade de crescimento e reconhecimentos condizente com os desafios do cargo e criação de oportunidades. Mas para alcançar esse patamar, é preciso ter uma estrutura adequada: é necessário um plano de cargos e salários, saiba que um bom plano de carreira pode ajudar muito a nortear o caminho profissional e como ele deve ser perseguido até chegar no objetivo.

#### **PLANO DE CARGOS E CARREIRAS**

O plano de carreira é uma ferramenta utilizada por empresas que visa projetar o caminho que um colaborador deve percorrer para que este atinja posições hierárquicas diferentes dentro da organização.

Dentro de um plano de carreira, o funcionário possui uma clareza muito maior de quais competências e habilidades ele deve desenvolver para alcançar uma determinada posição na empresa.

Tudo isso é feito através de um acompanhamento pela área de Recursos Humanos. Desta forma, é possível saber se o funcionário está indo ou não no caminho certo.

No entanto, além do plano de carreira aplicado por nossas empresas, também existe aquele no qual o próprio profissional pode fazer e desenvolver o seu próprio plano de carreira.

Nele é possível haver um detalhamento muito maior em relação às suas forças e fraquezas, talentos e habilidades a desenvolver, além de identificar com maior precisão qual é o seu real propósito profissional.

## **PLANO DE CARREIRA INDIVIDUAL**

O processo de criação de um plano de carreira individual não é uma tarefa fácil, afinal, é ele que irá nortear seu caminho profissional ao longo dos anos.

Para planejar um bom plano de carreira é necessário listar muitas coisas a respeito das suas metas, habilidades, vontades e até mesmo entender como o mercado de trabalho funciona.

Antes de qualquer coisa é muito importante que você faça um mapeamento pessoal e liste tudo aquilo que tenha a ver com seus valores, vontades, interesses, habilidades, medos, propósito, enfim, tudo que envolva suas características pessoais.

A nossa empresa Help! Franchising Participações Ltda, pensa sobre o futuro junto aos colaboradores, para construir o nosso plano de carreira, foi crucial ouvir o que os nossos colaboradores têm a dizer.

É preciso entender como e por que eles querem evoluir na empresa e os cargos que os colaboradores gostariam de ocupar no futuro.

Em grande parte dos casos, o funcionário não terá as habilidades necessárias. Na prática, o maior objetivo do plano de carreira é este, permitir tempo para que o colaborador desenvolva as habilidades que ele precisa ter para o cargo no futuro. Por exemplo, cargos de liderança são construídos depois de certa experiência na empresa e práticas que envolvam o trabalho em equipe.

## **ESTABELECENDO METAS**

As metas são objetivos menores que ajudam os colaboradores a alcançarem o objetivo maior. Por exemplo, se o plano é que daqui a cinco anos a pessoa seja líder na empresa, certos caminhos vão ajudá-la a chegar lá, como ter um desempenho positivo, completar certos treinamentos e mostrar a capacidade de trabalhar em equipe e sempre melhorar.

O ideal é sempre potencializar as forças de cada colaborador. Esse processo é mais direto e simples do que treinar novas habilidades, mas o importante é conhecer o perfil de cada colaborador.

Por outro lado, todos os colaboradores também têm as suas fraquezas. Esses são pontos a serem melhorados com o cargo futuro em mente.

É um processo que evolui ao longo dos anos, pois fica mais fácil reconhecer as forças e fraquezas do colaborador com o tempo. Por isso é tão importante que o plano seja flexível para se adaptar conforme essas características.

Lembre-se de que os processos devem ser transparentes no decorrer da evolução do colaborador dentro do negócio, ele precisa estar 100% ciente de todos os objetivos traçados acima. Não podem restar dúvidas, pois isso pode levar o funcionário a presumir certos pensamentos que levem a um desapontamento. Por isso, durante todo o processo, deve existir uma comunicação muito clara.

O feedback deve ser constante para ambos os lados. O colaborador precisa ter liberdade para tirar suas dúvidas e comunicar quando não estiver satisfeito com o plano.

Os gestores, em contrapartida, têm o papel fundamental de informar o que está dando certo ou errado, de modo que exista tempo para o funcionário corrigir e alinhar-se ao modelo executado em determinada empresa.

Além disso, como de costume, podem existir mudanças no plano de carreira, que possam surgir ao decorrer do tempo. O feedback é essencial para que essas adequações possam ser discutidas.

## NOSSOS MODELOS

Agora que já conhecemos nossas prioridades, que é zelar pelos nossos colaboradores, nosso primeiro passo para montar um plano de carreira é sempre entender quando e onde o colaborador quer chegar.

É direcionado aos colaboradores um plano de carreira da nossa empresa ou para cada funcionário.

- **PARALELA:** É um modelo no qual existem dois tipos de planos distintos, sendo que um é focado apenas em formar líderes.
- **EM Y:** O modelo em Y permite que seja feita uma escolha em algum momento da jornada. O colaborador pode seguir para ocupar um cargo gerencial ou de especialista. Nesse caso, a maior vantagem é a flexibilidade, porém, é um processo mais trabalhoso, pois é preciso se preparar para ambos.

- **Em W:** O modelo em W é uma opção semelhante à anterior, com a diferença que é adicionada mais uma possibilidade: a gestão de projetos. Essa é uma área híbrida, entre a liderança e o especialista, podendo ser uma escolha muito interessante para quem não se encaixa em nenhum dos dois perfis anteriores.

Independentemente do plano de carreira para a empresa, os treinamentos são essenciais. Eles devem ser pensados em conjunto com a progressão, de modo que um apoia o outro. Os métodos de aprimoramento ajudam os colaboradores a alcançar as habilidades que eles precisam ter, mas também acompanham o feedback para fazer mudanças sempre que necessário.

### 3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Em teoria, o salário é apenas a recompensa pelo trabalho executado pelo funcionário. Mas, na prática, é também um grande fator motivacional, já que possibilita que os colaboradores supram suas necessidades físicas e emocionais.

E, como sabemos, todo colaborador deseja mais do que apenas salário. As necessidades vão além, e também são buscadas maiores responsabilidades, desafios e oportunidades de crescimento profissional.

É no encontro desses dois pontos que está o plano de cargos e salários, que nada mais é do que uma diretriz que organiza todos os cargos contidos na empresa Help! Franchising Participações Ltda, seus níveis, salários, descrições e atividades.

E por diversos motivos. Um plano de cargos e salários não só organiza a empresa, como também é fator que entrega motivação e produtividade. Alguns dos motivos do porquê nossa empresa segue os planos aplicados:

- **Motivação:** os colaboradores, ao saber a perspectiva de crescimento, tornam-se mais motivados e produtivos;
- **Transparência:** a força de trabalho preza muito pela clareza de informações;

- **Crescimento Profissional:** é um grande fator que entrega motivação e retém talentos;
- **Competitividade:** sua empresa torna-se mais competitiva no mercado, podendo conquistar os melhores talentos;
- **Reconhecimento:** é uma ótima forma de dar reconhecimento claro para colaboradores que são destaque;
- **Retenção de Colaboradores:** os pontos anteriores reforçam que um plano de cargos e salários é capaz de reter os melhores talentos

## ETAPAS PARA ELABORAR UM PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Logo no início, definimos os profissionais responsáveis por toda a criação do plano de cargos e salários. Buscamos por um time multidisciplinar, independente e, se possível, com experiência em projetos semelhantes.

A equipe teve que trabalhar de forma colaborativa durante muitas semanas, lidando com inúmeros funcionários e com os desafios naturais do processo. Então, foi importante nomear os profissionais ideais para esse projeto.

Pensamos também que a colaboração da gerência e liderança será essencial durante a criação do plano. Afinal, eles conhecem todos os cargos, colaboradores, funções e atividades, e sempre possuem intuições relevantes que ajudarão em todo o desenvolvimento.

Após definida a equipe, comuniquei para toda a empresa o que está sendo feito. Expliquei, em uma reunião geral, o objetivo desse processo, as vantagens e benefícios para os colaboradores e a importância dessa ação. Deixei claro sobre os prazos, entregáveis e que, em algum momento, a equipe entrará em contato com todos para a elaboração do plano.

Fizemos o primeiro esboço de como a empresa está dividida nos setores e cargos. Criamos um mapa mental e desenhamos, literalmente, todos os setores e cargos neles contidos.

Esta pesquisa tem como intuito coletar informações suficientes para que a construção do plano se torne viável. Nesta etapa, buscamos entender a prioridade de nossa empresa e entender 5 pontos principais, sendo eles:

- **Qual cargo ocupa;**
- **Qual nível do cargo;**
- **Salário;**
- **Descrição da função;**
- **Atividades.**

Agora, com os resultados da pesquisa anterior, tivemos uma grande base de informações para organizar. Uma boa prática, aqui na Help! Franchising Participações Ltda, extraímos as informações para uma planilha e padronizá-las.

Assim conseguimos oferecer o melhor serviço e atingir a expectativas a quem precisa dos nossos trabalhos, e como para nossa empresa os colaboradores também é prioridade estamos abertos para quaisquer dúvidas, e sempre dentro dos planos que por nós juntos foi criado, atingindo as expectativas o plano de salário também é igualado, sendo assim nossos colaboradores que hoje são duas Supervisoras e três Consultoras de Vendas, todas exercendo suas funções com tamanha sabedoria do futuro.

### **3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS**

Ao levar o currículo o candidato passa por uma análise como teste psicológico, onde é analisado o perfil do candidato. Após esse teste psicológico, o candidato entra em um processo de treinamento que é feito por quinze dias onde são disponibilizados cursos de forma online e em vídeo aulas gravadas em uma plataforma para os franqueados, para que possam adquirir técnicas sobre abordagem, vendas, atendimento ao cliente, a plataforma de digitações das operações e conhecimento dos produtos em que são ofertados a possíveis clientes.

Terminando esse processo de aprendizagem os candidatos começam o processo de atendimento via presencial ou telemarketing, já adquirindo experiência para o seu dia a dia.

Concluindo esse processo os colaboradores passam por uma certificação da Aneps (Associação Nacional dos Profissionais e Empresas Promotoras de Crédito e Correspondentes no País), onde adquirem sua certificação como agentes bancários para

que possam executar digitações junto a plataforma da empresa, que somente é liberada após essa certificação, onde mostra que realmente o colaborador está apto a exercer sua função.

O primeiro cargo em que o colaborador é contratado é chamado de Consultor 1, onde é desenvolvido o processo de atendimento e digitações das propostas a serem averbadas ao banco central. Ao passar do tempo e com a sequência de metas obtidas o mesmo consegue adquirir sua promoção para o Consultor 2, chegando ao nível máximo como Consultor no estágio 3. Após passado o estágio 3, o Consultor tem a oportunidade de passar para um cargo maior que é o cargo de Supervisor, onde de novo o colaborador passa por novos cursos mais específicos e especializados.

Em São João da Boa Vista o nível máximo em que o colaborador pode chegar é o de Gerente Comercial, voltado ao seguimento análise das filiais e desenvolvimento das mesmas, onde o colaborador não cuida só da sua franquia, como sim de toda a região do estado de São Paulo.

Em questões de metas o consultor tem metas a serem batidas semanalmente, quinzenalmente e mensalmente. Quando o colaborador bate essas metas ele recebe uma bonificação, como sorteios com brindes que a empresa disponibiliza, além que essas metas são computadas e uma porcentagem delas é dada como comissionamento junto ao seu salário, trazendo motivação e bem estar ao seus colaboradores.

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

Neste tópico do Projeto Integrado, será abordado os seguintes assuntos, as etapas do processo de recrutamento e seleção, como é realizado esse processo na empresa BMG, os tipos de recrutamento, com suas vantagens e desvantagens, o recrutamento mais usado pela empresa BMG, é de suma importância uma empresa recrutar pessoas e fazer uma boa seleção de pessoas, porque as pessoas são como um oxigênio de uma empresa.

### 3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Inicialmente, para realizar um processo de recrutamento e seleção é necessário fazer um **planejamento**, onde é feito uma **avaliação** adequada das necessidades da empresa, que permitirá contratar a pessoa certa para a vaga de emprego, posteriormente é realizada a **descrição da vaga**, que significa o sucesso de um **processo de recrutamento**. Ao detalhar as responsabilidades e qualificações, é possível atrair os candidatos mais adequados para a vaga, em terceiro lugar é feito a **divulgação**, hoje com a internet, existe uma infinidade de opções para divulgar uma vaga de emprego. É possível fazer essa promoção por meio do site institucional da empresa, de portais especializados ou de redes sociais, em seguida é realizada a **triagem** que tem a finalidade de identificar os candidatos viáveis, que devem ser recrutados, geralmente essas entrevistas iniciais podem ser realizadas por telefone. E por fim a seleção a escolha do homem certo para o cargo certo, ou, mais amplamente, entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal.

O conteúdo exposto acima se relaciona de forma quase perfeita com a empresa escolhida no PI, porque segundo uma funcionária do setor de **RH**, do Banco **BMG**, o processo de **recrutamento e seleção** é realizado da seguinte forma, primeiramente é feito um **planejamento**, logo em seguida é feito a **divulgação com as competências que o cargo exige**, depois é **analisado o perfil do profissional e sua qualificação técnica**, posteriormente é feito um **mapeamento comportamental**, e por fim a **seleção** que é feita pelo franqueado juntamente com Supervisor da Empresa **Help! Franchising Participações Ltda** com o auxílio do setor de capacitação do Banco **BMG**.

### 3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO

Existem vários tipos de recrutamento. As diferentes fontes de recrutamento podem ajudar empresas a alcançar o êxito no que diz respeito às contratações. É por isso que conhecer diferentes tipos de recrutamento é tão importante e necessário para o bom funcionamento de toda empresa, nessa parte do PI, será apresentado os 3 tipos de recrutamento mais usado na atualidade que são:

- **Recrutamento Externo:** visa atrair candidatos disponíveis no mercado de trabalho que possuem características específicas, assim como experiência e visão

capazes de beneficiar a organização, essa forma de recrutar colaboradores pode ser feita com apoio do headhunter. Alguns exemplos desse tipo de recrutamento são: divulgação de vagas em redes sociais, sites de emprego, vagas em jornais e etc.

- **Vantagens do recrutamento externo são:** pessoas novas, isso leva a novas ideias e visões sobre problemas e soluções dentro da empresa, resultados imediatos os resultados serão refletidos desde o início, uma vez que o funcionário já foi previamente treinado por outra empresa onde trabalhou, melhora o quadro de funcionários, enriquece os recursos humanos da empresa, muitos candidatos, os melhores, competirão por uma vaga e mudança geracional. Essa vantagem permite a renovação de talentos em empresas onde os funcionários estão prestes a se aposentar, ou estão na zona de conforto,
- **Desvantagens do recrutamento externo são:** complexidade, o processo de recrutamento e seleção de pessoal requer técnicas de seleção adequadas e visão, maior investimento, vai ser preciso investir mais tempo, dinheiro e esforço, mais risco, a chegada de um novo colaborador supõe sempre uma insegurança maior do que se alguém de dentro da empresa fosse promovido, processo longo e integração, o tempo que leva para concluir todo o processo é longo, pois vai desde a publicação das vagas, até o treinamento e o onboarding (significa “a bordo” ou “embarcar”. Trata-se, portanto, de um processo de integração de novos membros em uma empresa. Deste modo, o novo colaborador fica familiarizado com a missão e os valores da empresa de forma mais eficiente), assim adaptando-as umas às outras dentro de cada diretriz de determinadas empresas.
- **Recrutamento Interno:** é realizado dentro da própria organização. Para isso, organiza-se processos de entrevista com os funcionários que se destacam e estão pleiteando mudanças de cargo ou promoções. Nesse tipo de recrutamento, a divulgação da vaga pode ocorrer de diferentes maneiras.  
As principais são: **Newsletter, Painéis Informativos, Sistema Informatizado Interno da Empresa e Jornal/Revista da Empresa.**
- **Vantagens do recrutamento interno são:** motivação, o fato de uma empresa promover seus colaboradores é motivo suficiente para que melhorem seu desempenho.

**Confiança** - à medida que os funcionários são promovidos, eles ganham mais confiança em posições mais altas;

**Economia** - por se tratar de pessoal já contratado, economizam-se muitas etapas que, a longo prazo, podem significar muito dinheiro, processo de seleção rápido, os recrutadores já conhecem os candidatos, por isso o processo é bastante rápido, competição saudável em um ambiente onde você pode crescer profissionalmente, a competição se desenvolve e permite o crescimento de funcionários e empresas.

- **Desvantagens do recrutamento interno são:**

**Escassez** - os candidatos são poucos, se comparados às possibilidades oferecidas pelo mercado de trabalho;

**Bolhas** - muitas vezes a empresa precisa de pessoas de fora que já trabalharam em outras empresas, para oferecer uma visão e ideias diferentes, conflitos internos, por um lado, pode gerar rivalidade entre os colaboradores.

- **Recrutamento Misto:** estabelece uma ponte entre a forma de recrutamento interno e externo, buscando candidatos dentro e fora da empresa. Nessa forma de recrutar, há divulgações internas e externas da vaga através dos meios que a empresa julgar mais apropriados, embora os candidatos passem pelas mesmas avaliações e tenham chances semelhantes, é comum que o processo começa de modo interno, podendo evoluir para a forma externa. Em casos onde há mais de uma vaga, é possível dividi-las entre candidatos internos e externos.

- **Pontos positivos do recrutamento misto são:** semelhantes aos do recrutamentos externo e interno, possibilitando uma grande quantidade de candidatos, maior conhecimento de quem concorre à vaga, mas pode se tornar demorado, dispendioso, além de gerar mal-estar em colaboradores internos que podem perder a vaga para algum candidato que veio de fora e sentir subaproveitado.

Segundo informações colhidas por uma profissional de RH da empresa Banco **BMG**, o tipo de recrutamento mais utilizado é o **Misto**, porque tanto dá chance para consultores, que buscam uma vaga no mercado, e oportunidades também para supervisores que trabalham internamente na empresa.

Segundo a profissional entrevistada, existe uma desvantagem do recrutamento externo para o interno, exige um esforço maior e uma demanda de tempo gigantesca, segundo a

profissional o recrutamento externo descobre muitas pessoas talentosas que podem agregar na empresa, e o recrutamento interno motiva os colaboradores de casa.

## 4. CONCLUSÃO

O mercado de trabalho a cada dia que passa está cada vez mais competitivo, e o nível de qualificação está cada vez mais elevado. Dentro desse contexto há uma demanda gigantesca de pessoas, cada vez mais em busca de qualificação buscam posteriormente um benefício que possa lhe trazer dentro do mercado formal de trabalho, e é nesse ponto que a **Help! Franchising Participações Ltda**, preza muito pela qualificação de seus funcionários que conseqüentemente trazem comodidade para todos que usufruem dessa fantástica rede bancária que é a **Help! Franchising Participações Ltda** juntamente ao **Banco BMG**.

É feita uma administração de pessoas onde são convocadas para comparecerem a empresa, e ali lhes é apresentado as obrigações e deveres dentro da empresa.

Pensando nisso, é apresentado para aqueles que são selecionados uma série de "exercícios", por assim dizer, que testará a qualificação e o nível de conhecimento desses candidatos que passam pela apresentação do setor de trabalho desejado para a integração dos mesmos no processo chamado de recrutamento e seleção. Onde ali será direcionado onde cada candidato se encaixe de forma adequada ao seu perfil dentro dos cargos oferecidos pela nossa empresa citada.

É sabido que, sempre dentro de cada candidato, fica aquela expectativa de em qual cargo irá ser aceito, qual será o valor do salário, que funções ele(a) irá desenvolver, enfim tudo dependerá, quer queira quer não, da qualificação de cada um.

Porém, quando se é aprovado em todos os níveis de seleção, a **Help! Franchising Participações Ltda** juntamente ao **Banco BMG**, oferece de braços abertos, todas as possibilidades para que a rede de funcionários cresça dentro dessa empresa, fazendo com que tanto os que já estão dentro, como os novos que estão chegando sintam-se acolhidos e satisfeitos por estarem dentro do mercado de trabalho, oferecendo sempre qualificação no atendimento aos nossos clientes.

## REFERÊNCIAS

ANEPS, O que é a Aneps, Blog Aprova Cursos, 2021. Disponível em <<https://www.aprovaconcursos.com.br/noticias/o-que-e-certificacao-aneps/>>

Acesso: 21 setembro 2021

BONIFACIO, Claudia, Maria, Importância do Recrutamento e Seleção, **WEB ARTIGOS**, 2009. Disponível em <<https://www.webartigos.com/artigos/importancia-do-recrutamento-e-selecao/27558> > Acesso 24 agosto de 2021.

FERNANDES, Silvana, Recrutamento e Seleção 7 passos para elaborar um processo seletivo, **Ponto Mais**, 2019. Disponível em <<https://pontomais.com.br/blog/recrutamento-e-selecao-7-passos-para-elaborar-um-proc-esso-efetivo/>> Acesso 24 agosto de 2021

GRACIETTI, Larissa, Recrutamento interno e externo: vantagens e desvantagens de cada um, **Blog da Feeds**, 2021. Disponível em <<https://www.feedz.com.br/blog/recrutamento-interno-e-externo-vantagens-e-desvantagens/>> Acesso 25 de agosto de 2021

CONVO, job Tipos de recrutamento: qual o melhor? Conheça 5 principais, **Blog job Convo**, 2021 Disponível em <<https://articles.jobconvo.com/conheca-os-tipos-de-recrutamento-para-a-sua-empresa/>> Acesso 25 de agosto de 2021.

<<https://impulse.net.br/plano-de-carreira/>> acessado: 17/09/2021 às 18:00

<<https://www.onze.com.br/blog/plano-de-cargos-e-salarios/>> acessado 21/09/2021 às 19:30

Sobre a Help! quem somos? <<https://www.help.com.br/sobre-a-help.htm>>

acessado: 10/09/2021 às 21:00

Help! site Oficial: <<https://www.help.com.br/>>

acessado: 10/09/2021 às 21:30

## ANEXOS

☰ Questionario Projeto Integrado 09/2021



**Propaganda da Empresa Help!**



**Help! vinculada ao banco BMG com todos os benefícios para nossos clientes.**



**Help! um banco totalmente digital junto ao banco BMG trazendo conforto, comodidade, praticidade e tecnologia para nossos clientes.**



**Help! também trazendo conforto para nossos clientes em uma de nossas filiais espalhadas pelo Brasil.**



**Entre em contato conosco, e faça seu orçamento sem compromisso.**

