



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

INCEPA REVESTIMENTOS CERÂMICOS SA

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

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

PROJETO INTEGRADO
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
INCEPA REVESTIMENTO CERÂMICO SA

MÓDULO DE GESTÃO DE CARREIRA

CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA – PROF^a LEONOR
CRISTINA BUENO

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES
TRABALHISTAS – PROF^a JULIANA MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Inará Fagundes Amoriell, RA 1012020100168

Stéphanie Sanqueta Brunelli, RA 1012020100159

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	5
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	9
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	9
3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO	10
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA	11
3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA	11
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	13
4. CONCLUSÃO	15
REFERÊNCIAS	16
ANEXOS	17

1. INTRODUÇÃO

Neste projeto integrado será apresentado o plano de cargos e salários, será falado sobre recrutamento, seleção, feedback e plano de carreira.

Como precisamos entrevistar a empresa previamente, escolhemos a Incepa Revestimento Cerâmicos, que é uma empresa de seguimento S.A.

A importância de um plano de carreira e cargos e salários na empresa, é a motivação para seus colaboradores, pois ajuda na produtividade também, saber escolher alguém que possa somar e que tenha perfil para a vaga, ajuda a evitar problemas futuros como demissão ou desligamento.

Por isso, falaremos sobre recrutamento e seleção e a sua importância, além da devolutiva após a entrevista de emprego, para ajudar o candidato e a imagem da empresa.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Incepa Revestimentos Ceramicos Ltda

CNPJ: 76.610.062/0018-25.

A empresa Incepa foi fundada em 1952 em Campo Largo- Paraná através da marca suíça Laufen começou como fabricante de pisos cerâmicos. Em 1976 começou a fabricação de louças sanitárias. No ano de 1999 foi comprada pelo Grupo espanhol Roca. (BANHEIROS INCEPA.COM.BR)

É referência entre as maiores fabricantes de revestimentos cerâmicos do mundo, com suas marcas Roca Cerâmica e Incepa. Buscando inovação, qualidade e alto padrão gera satisfação total dos clientes.

A empresa oferece soluções para o mercado de revestimentos cerâmicos, comercializando produtos de forma sustentável, desenvolvendo e fabricando, sempre melhorando e atendendo as expectativas dos clientes. (INCEPA.COM.BR)

MISSÃO

É deixar a empresa maior, mais forte e com rentabilidade sustentável para a próxima geração de empregados, fornecedores, clientes e acionistas.

VISÃO

Ser líder na corporação industrial contribuindo com melhores soluções para banheiros para pessoas no mundo.

VALORES

Comprometimento;

Profissionalismo;

Espírito empreendedor;

Liderar com o exemplo;

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

São abordadas nesta parte do PI as informações sobre o plano de cargos e salários, assim como o processo de recrutamento e seleção.

Basicamente, a equipe deve realizar uma pesquisa na empresa e descrever como é a utilização desses assuntos na prática, relacionando com os conteúdos abordados na plataforma.

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Uma das melhores ferramentas para atrair candidatos é oferecer um bom plano de carreira, que passa pela estruturação de cargos e salários.

O plano de cargos e salários é um documento que descreve as funções, atribuições, responsabilidades de cada cargo e especificação salarial. Esse documento ainda serve para criar planos de carreira internos e transparência com colaboradores sobre a oportunidade de crescimento dentro da empresa.

Etapas para a implantação desse sistema:

- Estruture os cargos e funções: Identificar todos os cargos existentes na empresa e pontuar. Nesta etapa, também é necessário identificar as funções, competências e

responsabilidades de cada cargo.

-Pesquisa salarial: Fazer uma pesquisa de salário, remunerações e benefícios oferecidos pela empresa e comparar aos padrões do mercado. Importante considerar concorrentes diretos que atuam na mesma região e que possuam portes semelhantes.

Determine salários e benefícios: Com o resultado das pesquisas internas e externas, já pode estruturar as remunerações de cada cargo e os benefícios como vale refeição e convênio.

Planejar progressões de carreira: Determinar iniciativas para que os profissionais consigam subir de cargo e evoluir em sua carreira. Para isso, é necessário considerar os tipos de carreiras que já é ou será utilizado na organização:

- Carreira linear: os cargos são distribuídos em termos de hierarquia, ou seja, subir na empresa significa alcançar funções de gestão e liderança;
- Carreira em Y: o colaborador opta por seguir a trilha linear ou avançar em direção a níveis mais aprofundados de especialização técnica;
- Carreira em W: o colaborador pode optar por seguir uma função de liderança dentro da sua área técnica.

- Política salarial: Formular normas e procedimentos sobre gestão de salários e sistema de remuneração. Essas normas podem ser criadas com alguns critérios como: desempenho profissional, qualificações acadêmicas, tempo de trabalho na instituição, competências técnicas.

Quando o plano estiver concluído precisa ser apresentado para todos os colaboradores para conhecerem o sistema da empresa, a possibilidade de aumento de salário e

mudança de função, assim poderão adotar uma postura mais participativa na empresa e progredir profissionalmente. (CIDADE ESTAGIOS.COM.BR)

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

O RH de uma empresa precisa ter muita atenção ao preencher corretamente as vagas que estão em aberto na empresa. Ter uma boa descrição dos cargos é fundamental.

[...] Para garantir que as vagas sejam descritas do jeito certo, é muito importante entender o contexto de cada função. Além de compreender a área e as competências desejadas, vale identificar como todos esses elementos se relacionam. Todos esses dados têm que dar origem a uma descrição objetiva, completa e que levante responsabilidades, obrigações e performance esperada.

A fim de validar, é oportuno buscar os ocupantes e os gestores. Por meio de entrevista com o ocupante do cargo, depois validação com o gestor da área/setor. [...] (SOCIISRH.COM.BR)

Para descrever os cargos, primeiramente ter o organograma da empresa. Nele deve indicar os cargos que seus colaboradores ocupam.

Depois é preciso definir as competências e habilidades para aquela determinada vaga. No momento de fazer ou alterar a descrição dos cargos precisa envolver quem realmente conhece sobre isso como um gestor responsável. Ao final precisa-se ter uma interação entre o titular do cargo, o gestor e o facilitador que geralmente é o profissional

do RH. A partir disso o material será coletado e organizado para descrever o trabalho.

(SOCIISRH.COM.BR)

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

O processo de recrutamento e seleção está presente na sociedade desde a época do capitalismo e é um dos processos mais importantes da empresa, envolvendo diferentes técnicas e metodologias que vêm sendo transformadas ao longo dos anos.

Recrutamento é um sistema do RH responsável pela atração do candidato para a vaga de emprego que a empresa está oferecendo, pode ser feita através de escolhas de currículos já enviados anteriormente ou através de sites.

Já a seleção é o processo que escolhe quem está apto a qual vaga, para escolher um bom candidato, é feito alguns testes escrito, dinâmico, entrevista ou uma apresentação por vídeo.

Existem diferentes tipos de recrutamento e seleção.

Recrutamento externo - Busca no mercado de trabalho o candidato ideal para a vaga.

Recrutamento interno - Seleção de talentos já existentes dentro da empresa.

Recrutamento misto - Quando é divulgado tanto para o interno quanto para o externo.

A Incepa assim como qualquer outra empresa tem seu modo de avaliar seus candidatos, o recrutamento interno é feito através de site de empregos e seleção de currículos deixado na portaria, e o externo é divulgado a vaga na Intranet para que o colaborador que tiver interesse e qualificação possa participar da seleção.

3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO

Apesar de muitas empresas não darem um retorno sobre a entrevista, é importante lembrar que não é somente rejeitar um candidato, é também mostrar respeito, pois essa pessoa disponibilizou seu tempo, e pagou pelo transporte para estar ali na hora e data marcada.

Saber dizer não, e também dar um retorno sobre os pontos positivos e negativos, ajuda não somente a empresa ficar bem vista, mas, a pessoa conseguir melhor, pois sabemos o quanto o mercado de trabalho é competitivo e muitas vezes cansativo, além de dar credibilidade a imagem da organização.

Existem alguns tipos de feedbacks.

Construtivo: O que evidencia os pontos fortes e fracos, traz comentários baseados em fatos e é coerente.

Destrutivo: Aquele que tem apenas críticas, além de ser invasivo e sem objetivo.

Uma das formas de ajudar o candidato é em caso que a empresa não consiga falar com por telefone, mande um e-mail conte sobre os pontos fortes e fracos, dê essa devolutiva ajude esse profissional a evoluir, e durante o processo de entrevista, seja positivo e faça que queira voltar aquela empresa.

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA

A Formação para a Vida é um dos eixos do Projeto Pedagógico de Formação por Competências da UNIFEQB.

Esta parte do Projeto Integrado está diretamente relacionada com a extensão universitária, ou seja, o objetivo é que seja aplicável e que tenha real utilidade para a sociedade, de um modo geral.

3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA

BIOGRAFIA PROFISSIONAL:

A biografia profissional é um exercício para o autoconhecimento, sobre conhecer seus pontos fortes e fracos, seu medo, propósito, Se conhecer ajuda na vida tanto pessoal mas também na profissional, no ambiente de trabalho, em uma entrevista, a trabalhar em equipe. É importante entender o comportamento para conseguir solucionar as coisas. Existem alguns perfis para descrição de cada comportamento como: Dominância, Influência, Estabilidade, Conformidade que são movidos pelos pontos fortes e fracos de cada um deles.

A atenção precisa ser especial para os pontos fracos para que ela não seja uma ameaça para seus objetivos profissionais.

FATORES DE SUCESSO NA CARREIRA

O mercado de trabalho está bem competitivo. Para se ter sucesso em sua carreira é preciso ter dedicação, se esforçar, estudar e sempre em busca de novos conhecimentos. Independente da sua história de vida, se você teve estudou em escola pública ou particular. O que vai contar é seu desempenho, competências, carisma, habilidades na hora da entrevista.

Procurar sempre em busca de melhorar seus conhecimentos, em se qualificar para se ter sucesso em sua carreira. Além de conhecimento, outro diferencial é seu comportamento, se você oferece ajuda, é comprometido, sabe ouvir, sabe solucionar problemas, tem iniciativa, é curiosa em aprender e tantas outras, você será visto com bons olhos.

COMO CONSTRUIR UM CURRÍCULO EM DESTAQUE

Fazer um bom currículo é fundamental pois será o primeiro contato que a empresa terá de você. Através dele o recrutador irá analisar se chamará para a entrevista ou não.

Algumas informações essenciais para colocar no currículo são: identificação, objetivo, formação acadêmica, experiência profissional, idiomas e formação complementar. O currículo deve estar sempre atualizado para cada local que for enviar, o design dele também pode se fazer algo inovador com cautela dependendo da área da vaga. Algumas dicas para a hora que for enviar o currículo como por exemplo, ter cuidado com contato desatualizados ou erro de digitação, informações em excesso, procurar ser objetivo, não colocar informações adiantadas como número de RG e CPF, pretensão salarial, informações falsas, são alguns exemplos para ficar atento em não cometer esse erro. Todo cuidado na hora de enviar por e-mail o currículo em anexo pois não é só enviar sem nenhuma mensagem e deixar o espaço todo vazio, a maioria dos recrutadores nem abre e jogam para a lixeira ainda mais se tiver uma quantidade grande de curriculum. Então faça você o diferencial e mande uma msg na hora de anexar o seu curriculum falando sobre a vaga e que está enviando para análise.

FUI CHAMADO PARA UMA ENTREVISTA DE TRABALHO, E AGORA?

A primeira coisa a se fazer quando for chamado a uma entrevista de emprego, é se preparar, leve um currículo atualizado e conheça o documento que você vai discutir com o entrevistador.

Um das coisas que sempre pode acabar atrapalhando é a ansiedade, pois enfrentar o desconhecido deixa qualquer um nervoso, um dia antes continue com sua rotina normalmente, trate como se fosse algo natural, seja realista é apenas mais um desafio que tem que enfrentar.

Planeje com antecedência como vai chegar até o local, se possível faça a trajetória uns dias antes, para se sentir mais confiante e não chegue atrasado, para não passar uma imagem negativa, o ideal é chegar 10 ou 15 minutos antes.

Conheça a empresa, visite o site e as redes sociais, veja sua história, seu mercado de atuação, missão, visão e valores, mostre seu interesse por esta oportunidade.

Não use roupas e acessórios extravagantes, seja discreto e tenha uma roupa limpa e passada, para passar uma boa impressão.

Seja imparcial caso pergunte do seus empregos anteriores e durante a entrevista tenha uma postura profissional, sem muitas piadas e risadas forçadas.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

O mercado de trabalho vem exigindo mudanças no perfil do profissional, querem aqueles que estão sempre mudando, principalmente com a nova geração da tecnologia, em que as pessoas tem que estar sempre inovando e atualizadas em tudo.

Não existe uma fórmula mágica para o sucesso, e também não é uma questão de sorte, os que mais se destacam são aqueles que se esforçam e criam oportunidades.

Existem muitas pessoas qualificadas no mercado de trabalho, por isso, é importante investir no seu futuro, seja fazendo um e-mail profissional ou uma pós-graduação, não fique parado, se inove, saia do lugar, tenha uma visão mais ampla das suas capacidades.

No mercado hoje, aquele que saiu da sua zona de conforto tem mais chances do que está sempre no mesmo lugar, ao buscar os caminhos certo você amplia seus conhecimentos, descubra novas habilidades e aprimore competências que já possua.

Tenha ciência que o seu desenvolvimento depende unicamente e exclusivamente de você, por isso, é importante fazer uma autoavaliação e entender sua disposição e comprometimento para assumir novos desafios.

E mais importante que tudo isso, é você gostar do processo, se não apreciar o percurso, será ainda mais difícil superar os obstáculos.

4. CONCLUSÃO

O Projeto Integrado teve como objetivo descrever sobre os cargos e planos de carreira, foi escolhida a empresa Incepa como modelo, demonstrando como um feedback é importante não somente para a empresa, mas também para o candidato.

Uma das dificuldades encontradas é achar uma empresa que pudesse nos ajudar a complementar nosso trabalho com as informações necessárias.

Podemos concluir que foi uma experiência diferente do habitual, e que só mostra o quanto RH é importante para uma boa gestão, pois escolher o candidato ideal, nem sempre é tarefa fácil.

REFERÊNCIAS

GUIA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOA Disponível em <Recrutamento e Seleção: o que é, etapas e como fazer (gupy.io)> Acesso: 24.09.22

MODELO DE FEEDBACK, PARA APLICAR EM CADA ETAPA - Disponível em: <Veja qual o melhor modelo de feedback para candidatos (pandape.com.br)> Acesso: 24.09.2022

FUI CHAMADO PARA UMA ENTREVISTA E AGORA? - Disponível em: <Guia da Carreira - Fui chamado para uma entrevista de emprego, e agora?> Acesso: 24.09.2022

CIDADE ESTAGIOS- Disponível em: <<https://www.ciadeestagios.com.br/plano-de-cargos-e-salarios/>> Acesso: 14.09.22

INCEPA BANHEIROS- Disponível em: <<https://www.banheirosincepa.com.br/institucional/qualidade>> Acesso 14.09.2022

INCEPA HISTÓRIA- Disponível em: <<https://www.incepa.com.br/a-incepa/>> Acesso: 14.09.2022

SOCCISRG-Descrição de Cargos- Disponível em: <<https://sociisrh.com.br/descricao-de-cargos/>> Acesso: 15.09.22

ANEXOS