



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

<MAGAZINE LUIZA S/A>

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
<MAGAZINE LUIZA S/A>

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:

HEITOR DOVIGO COSTA, RA
1012022201164;
IZABELA FERREIRA DOS REIS, RA
1012020100690;
MAYARA DA SILVA VICENTE, RA
1012022201026;
PEDRO HENRIQUE BORDÃO DA SILVA, RA
1012022100559.

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	6
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	8
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	9
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	11
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	14
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	15
3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO	20
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA	23
3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA	24
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	28
4. CONCLUSÃO	30
REFERÊNCIAS	31

1. INTRODUÇÃO

Neste projeto integrado, iremos estudar como tema principal, planos de cargos e salários, usando como base de estudo de caso a empresa Magazine Luiza S/A, e iremos descrever a mesma de forma histórica dentro do mercado de trabalho.

Iremos nos aprofundar em pesquisa na empresa e descrever como é a utilização de cargos, salários e planos de carreiras na prática, além de definir os planos de cargos e salários junto a etapa para a sua implantação.

Comentaremos também sobre processos de recrutamento e seleção relacionando na vivência do dia a dia da empresa escolhida junto suas ferramentas, falaremos de seus conceitos e etapas, até a devolutiva após processo, como falar, agir, dar a notícia para os participantes, sendo boas ou não a resposta esperada.

Por fim faremos um trabalho na prática em formação para vida, de forma a serem usados no dia-a-dia, ajudando candidatos em processos seletivos, desde o currículo até a entrevista.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Nesse P.I., utilizaremos a empresa de nome social Magazine Luiza S/A, conhecida apenas como Magazine Luiza, CNPJ 47.960.950/0001-21, localizada na Rod. Bandeirantes S/N, 0 KM 68 e 760 metros S, CEP 13290-000, Município 3527306-Louveira, Estado de São Paulo- BR.

Criada na década de 50 na cidade de Franca, interior de São Paulo, a Magazine Luiza tornou-se uma organização orientada por ciclos com começo, meio e fim e que podem ser contados por intermédio de muitas narrativas claras. Começou na gestão de Luiza Helena Trajano como CEO, deixando o mandato de Marcelo Silva na liderança da empresa, e desde 2016, com a gestão de Frederico Trajano. O Magalu já viveu o ciclo da expansão pelo interior do Brasil, o ciclo da entrada no mercado de São Paulo e de consolidação como umas das grandes varejistas brasileiras, o ciclo da busca por escala e abrangência regional via aquisições, o ciclo da transformação digital. Todos eles foram concluídos. A partir de 2019, iniciou-se um novo momento, o posicionamento do Magalu como uma plataforma digital de varejo, um ecossistema que contribui para que milhares de outros negócios ingressem no universo digital.

Operam 1.429 lojas físicas, distribuídas em 21 estados, e que vêm rapidamente se transformando em centros avançados de distribuição dos produtos da empresa e de sellers, vendidos online. Para abastecer esses pontos, novos centros de distribuições foram abertos em 2021, atualmente, totalizando 23 CDs localizados em diferentes regiões do país. A logística conta com a Magazine Luiza, a Logbee e a GFL, compondo um total de cerca de 8.200 motoristas, proporcionando aos clientes uma entrega mais rápida.

O Magalu foi criado há mais de 60 anos com uma missão: incluir. Contribuir para que bens, até então, acessíveis a uma classe com privilégios pudessem chegar a todos os brasileiros. Não se trata apenas de consumo, mas de transformação de vidas por meio de acesso. Aparelhos de TV levaram informação e entretenimento para milhares de famílias brasileiras. As máquinas de lavar roupas ajudaram a inserir as

mulheres no mercado de trabalho. Agora, a digitalização pode transformar para melhor as empresas brasileiras, sobretudo as pequenas.

Ao se tornar um grande ecossistema digital, o Magalu, com suas raízes fincadas no interior do país, prepara-se para ser a companhia que vai digitalizar o Brasil.

The logo for Magazine Luiza is displayed within a solid blue rectangular background. The text 'magazine luiza' is written in a bold, white, lowercase sans-serif font, centered horizontally and vertically within the blue area.

magazine luiza

Fonte: Logo Download.

3. PROJETO INTEGRADO

O trabalho Projeto Integrado foi feito em base da empresa Magazine Luiza, iniciamos introduzindo o projeto e em seguida falamos da descrição histórica, fundadores e origem.

Em projeto integrado (este tópico), especificamos o que foi estudado em cada tópico.

Cargos, salários e plano de carreira, foi explicado cada um deles, os principais cargos do Magazine Luiza, sua faixa salarial e seus planos de carreira, assim como o processo de recrutamento e seleção.

Plano de Cargos e Salários, fala sobre a definição e a importância de ter um plano de cargos e salários dentro de uma empresa, e os passos que a empresa precisa definir para criar esse processo.

Descrição dos cargos descrevemos sobre os métodos para a realização da descrição de cargos e salários, e verificamos as descrições de todos os cargos existentes nos departamentos da Magazine Luiza S/A e realizamos uma breve análise dos cargos classificando-os em gerência, administrativo e operacional.

Administração de pessoal e obrigações trabalhistas, é falado e explicado os cargos oferecidos pela Magazine Luiza, evidenciando seus requisitos e condições diante as obrigações trabalhistas.

Recrutamento e seleção, falamos sobre a importância dessa ferramenta na empresa e listamos alguns dos benefícios que isso traz para a empresa, além de falar os funcionários que ficam responsáveis por essa gestão e as etapas de um processo de recrutamento e seleção.

Devolutiva de processo seletivo, falamos sobre a ferramenta tecnológica como a AssesFisrt e sua eficiência para um processo com melhores resultados, a importância de um feedback e devolutiva após um processo.

Conteúdo formação para vida: Gerenciando sua Carreira, falaremos sobre a gestão de gerenciamento de carreira, sua importância e benefícios. Realizamos uma síntese de 4 (quatro) tópicos relacionados ao tema, trazendo exemplos práticos do dia-a-dia. Depois na prática, fizemos um banner com utilidade pública, mostrando e ajudando como as pessoas podem melhorar ou começar a gerenciar suas carreiras em alguns passos essenciais.

Por fim, concluiremos nosso trabalho de forma grata e honrosa, por mais uma conquista, oportunidade de aprendizado e conhecimento com experiências adquiridas.

3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

A empresa Magazine Luiza tem muitos cargos dentro de sua organização, entre os principais estão: Gerente administrativo, gerente operacional, gerente de vendas, estoquista, vendedor, conferente de mercadorias, montadores, entregadores entre outros. Os salários variam de acordo com cada função e está na média de outras empresas do mesmo ramo, tendo também benefícios que auxiliam e “melhora” o salário. Um dos diferenciais apontados por funcionários da empresa é que lá tem um plano de carreira organizado e muito bom que motiva as pessoas a continuarem ou entrarem para a empresa.

Abaixo algumas declarações de funcionários:

Magalu



Valorado 21 Setembro 2022. Jovem Aprendiz Administrativo a menos de 6 meses (Ex-Funcionário), Minas Gerais

Eu gosto muito de trabalhar lá, as pessoas são muito gentis, educadas, receptivas e compreensivas. O ambiente de trabalho é muito bom e até te deixa mais a vontade de trabalhar lá, tem fácil acesso de ônibus. Com todo meu coração eu digo que a Magali é um belo lugar para trabalhar.

Ótima empresa para fazer carreira



Valorado 21 Setembro 2022. Analista de Operação Logística a menos de um ano (Ex-Funcionário), Bahia
Possibilidade de crescimento

Magalu



Valorado 20 Setembro 2022. Líder de Estoque a menos de 6 meses (Ex-Funcionário), São Paulo
Possibilidade de crescimento profi

Prós

Crescimento, carreira, salario.

Contras

.

Dica a diretoria

Boa comunicação com todos da empresa, fazem eventos treinamentos, mto bom

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

O plano de cargos e salários é a definição de funções, requisitos e remuneração de uma empresa. Esse plano tem como objetivo organizar e padronizar os cargos internos da empresa e garantir competitividade salarial com o mercado.

Esse plano define quais as funções oferecidas, suas características e remuneração para cada posto de trabalho.

Qual a importância de ter uma plano de cargos e salários na empresa?

Além de aumentar a competitividade entre seus funcionários e valorizar a função de cada um dentro da corporação a empresa consegue melhorar o seu processo de

contratação, fazendo com que o novo colaborador aceite a contratação de acordo com a função e salário proposto pela empresa, assim a contratação passa por um filtro maior e a empresa não desperdiça tempo contratando funcionários que fiquem apenas no período de experiência, já que o mesmo tem conhecimento do plano de carreira da empresa. Um ponto de destaque nesse processo é o planejamento financeiro da empresa, uma vez que os próximos degraus das funções já estão bem definidas e com isso é possível fazer uma projeção futura mais eficiente e facilitar no processo de tomada de decisão.

Para se criar um plano de cargos e salários é necessário definir como os colaboradores podem evoluir dentro da escala, quais os critérios e indicadores serão utilizados para fazer essa avaliação e de quanto em quanto tempo será feito esse processo.

Os quatro passos que a empresa precisa definir para criar esse processo são:

- Definir a regra da administração salarial.

É preciso regras para avaliar, escolher quem vai fazer as avaliações pertinentes a cada função e adotar indicadores de desempenho para gestão de pessoas que possam fazer uma avaliação justa e coerente.

- Definir as atividades e seus requisitos.

Esse passo é fundamental para que o plano de cargos e salários seja, acima de tudo, justo. Dependendo do porte da empresa, vários colaboradores podem ter o cargo de auxiliar ou assistente. Ou seja, são vários candidatos a subir um degrau na escala hierárquica. Muitas vezes, não há vagas para todos.

- Estabelecer critérios para a promoção.

A empresa pode estabelecer uma escala, uma espécie de pontuação, para cada requisito. Por exemplo, produtividade pode contar 2 créditos,

enquanto uma pós-graduação concluída conta 1. Essa é uma maneira transparente e que motiva os colaboradores a entregarem melhores resultados, além de investirem na própria formação.

- Conhecer o mercado.

Empresas não disputam apenas clientes, elas também estão na corrida pelos mesmos profissionais. Por isso, o plano de cargos e salários deve ser compatível com essa realidade. De nada adianta ter um plano de carreira se a remuneração oferecida está muito abaixo do mercado. Procure pesquisar o que as outras organizações estão oferecendo, tanto em relação ao salário, como aos benefícios, jornada de trabalho, entre outras configurações atrativas aos profissionais.

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

O método para descrever o plano de cargos e salários é feito pelo o RH de cada empresa, é muito importante entender o contexto de cada função e compreender as áreas.

A primeira coisa a ser feita para a descrição dos cargos é identificar os cargos e criar um organograma que servira como um guia para a execução do trabalho, após isso defina as competências necessárias para cada cargo e envolva o ocupante do cargo e seu gestor para auxiliar nas funções executadas naquela área. Organize os dados coletados, normalmente os dados são:

- Dados Gerais
- Objetivos
- Funções Principais
- Nível na estrutura Organizacional.
- Requisitos de trabalho.

Determine uma metodologia para a coleta desses dados para conseguir uma descrição eficiente e ter um padrão para todos os funcionários, existem três métodos que são os mais utilizados para a coleta: Questionários, Observação do Local e Entrevista.

Questionário: Ele é executado utilizando um formulário-padrão, que pode ser criado com certa antecedência. Por mais que seja um método mais acessível financeiramente e mais ágil, podem acontecer muitos erros, devido ao fato de serem utilizadas opiniões dos profissionais que não conhecem as técnicas de descrição de cargos.

Observação do local: No caso de cargos de atividades operacionais, por exemplo, esse método é o mais indicado. Com a finalidade de elaborar o documento, é possível fazer observações das atividades dos colaboradores. Porém, existem prós e contras: ele demanda muito tempo para a sua realização, mas simplifica o entendimento de cada atividade.

Entrevista: Este é o método mais utilizado nas empresa por profissionais de RH. Nele uma entrevista é feita com o colaborador que já exerce o cargo em questão. Ela pode proporcionar dados confiáveis e mais precisos, caso seja orientada do modo correto. Todavia, pode ter um custo mais elevado, visto que demanda a presença de um profissional especializado.

Ao fim desse processo faça uma avaliação de cada cargo e dessa forma será possível fazer uma análise de desempenho mais certa, avaliando o perfil de cada colaborador e identificar melhor as competências que podem ser aproveitadas na instituição.

Descrição de alguns Cargos da empresa Magazine Luiza

Gerencial:

GERENTE

GERENTE ADMINISTRATIVO

LÍDER DE EQUIPE

Administrativo:

GERENTE DE OPERAÇÕES

ASSISTENTE ADMINISTRATIVO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

ASSISTENTE

Operacional:

VENDEDOR

AUXILIAR EXPEDIÇÃO

CONFERENTE

ESTOQUISTA

AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Na empresa Magazine Luiza os processos de recrutamento e seleção não são diferentes das técnicas e passos usados descritos no trabalho em Recrutamento e Seleção, e claro, o cumprimento das obrigações trabalhistas. A empresa oferece praticamente quatro tipos de vagas, a serem preenchidas de acordo com perfil e capacitação do profissional aplicante e os candidatos devem solicitar sua participação no processo seletivo por meio de um login no site oficial. Após sua primeira aprovação na escala de crenças, ele passará por algumas dinâmicas e outras entrevistas feitas por pessoas de diferentes áreas.

Começando pela de estagiário onde são estudantes universitários que ainda não concluíram a sua graduação, o estágio tem duração máxima de dois anos e contempla diversos cursos do ensino superior, tendo duração de 6 horas por dia.

A função menor aprendiz, que também é incluída nas Casas Bahia, sendo um programa de aprendizagem que apresenta o diferencial de conciliar lições teóricas com as práticas, já que o contratado passará por um curso de capacitação voltado para o seu desenvolvimento profissional. Excepcionalmente neste tipo de programa, podem se candidatar apenas jovens com idade entre 16 e 19 anos, que estejam frequentando ou já finalizaram o ensino médio e que nunca trabalharam antes. Ele também não pode ter ingressado no curso superior antes de passar no processo seletivo. De acordo com a Lei da Aprendizagem, todas as empresas de médio e grande porte do país devem destinar de 5 a 15% de sua lista de funcionários para jovens aprendizes.

A função do programa trainee no Magazine Luiza é a capacitação acelerada de um futuro líder. Durante um ano, o profissional selecionado conhecerá toda a empresa, incluindo lojas, escritórios e laboratórios, para entender o funcionamento da empresa por inteiro.

Em seguida, o trainee terá seu conhecimento colocado em prática ao ser selecionado para atuar em um projeto desafiador em alguma área específica. Durante

todo o processo, ele poderá contar com o apoio de mentores para alcançarem os melhores resultados possíveis.

Para se candidatar ao trainee, é preciso ser recém-formado em qualquer curso de Licenciatura ou Bacharelado e ter inglês intermediário ou fluente. O profissional também deverá ter disponibilidade para viagens e mudança para São Paulo.

E por fim o funcionário que também é possível atuar como um profissional contratado em regime CLT para trabalhar em lojas, áreas corporativas ou laboratórios de inovação .

Para poder se candidatar, o profissional deve apresentar uma série de competências técnicas relativas à sua área de atuação e também algumas competências pessoais, como boa comunicação, curiosidade e espírito de equipe. Também é desejável comprovar experiência profissional prévia na mesma área de atuação ou similar.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Recrutamento e seleção é o nome dado ao processo de contratação de novos empregados. Envolve diversas etapas, dentre elas a de entrevista, que será uma das principais etapas do processo, servindo para avaliar se o candidato à vaga atende aos requisitos da função e se está alinhado à cultura da empresa.

O capital intelectual das empresas, ou seja, os trabalhadores, são os grandes responsáveis pelo sucesso das organizações. Afinal, ainda que a tecnologia tenha assumido um papel significativo nos resultados, é preciso de gente para manuseá-las e garantir que alcancem o desempenho desejado, pois são as pessoas que contribuem com ideias, encontram soluções para os problemas e tomam as decisões necessárias. Por essa razão, contar com profissionais capacitados e, acima de tudo, éticos, tem impacto positivo sobre o êxito da empresa, e o processo de recrutamento e seleção é responsável por escolher as pessoas de alto rendimento e que farão a diferença na empresa.

Com o entendimento da importância do processo de recrutamento e seleção, conseguimos notar os benefícios que isso traz para a empresa:

Redução de custos

Conduzir um processo seletivo consome tempo e, conseqüentemente, dinheiro. Segundo uma publicação da Reachr, as empresas gastam cerca de 52,5 horas para contratar um novo empregado, em valores, isso representa algo em torno de R \$2.404,63. Mas quando a seleção de um talento é mal sucedida, o preço pode ser muito mais alto. Estima-se que as empresas desperdicem US\$ 19,8 bilhões em contratações ruins. Por essa razão, quando se tem um processo de recrutamento e seleção bem estruturado, as chances de sucesso são melhores, e dessa maneira, os custos tendem a ser mais baixos.

Diminuição do turnover

Turnover é o nome dado à rotatividade de funcionários nas empresas, ou seja, o fluxo de entrada e saída de profissionais. Vimos, portanto, o investimento necessário para um processo seletivo, agora imagina ter que contratar novos talentos o tempo todo para os mesmos cargos. O processo de recrutamento e seleção ajuda a diminuir o turnover, isso porque as etapas aplicadas contribuem para que o profissional contratado seja o mais compatível às exigências da vaga. Assim, o risco de ele ter uma baixa performance ou deixar a organização para trabalhar em outro lugar é menor.

Fortalecimento da cultura organizacional

Quando nos referimos à cultura organizacional, dizemos sobre os valores praticados internamente e a atmosfera do ambiente de trabalho. Uma empresa que pratica a colaboração, por exemplo, requer profissionais que gostem de trabalhar em equipe. Dessa forma, é bem provável também que essa característica tenha interferência no clima. Assim, é papel do profissional de recrutamento e seleção avaliar se o candidato tem os mesmos princípios da organização. Quando este alinhamento acontece, os dois lados ganham, a empresa porque contrata alguém que segue a sua

filosofia, e o profissional, que se sente realizado por trabalhar em um lugar que está de acordo com o seu propósito.

Quem são os profissionais envolvidos nesse trabalho?

Existem diferentes perfis que executam esse trabalho, por isso, embora seja uma forma de expressão, não é certo limitar o trabalho apenas ao “recrutador”. Cada profissional envolvido exerce uma função específica.

Recrutador

O recrutador é o profissional responsável por atrair novos talentos. É ele quem “vende” a empresa e a vaga, com o intuito de despertar o interesse para o trabalho em determinada empresa.

Headhunter

O Headhunter tem o papel parecido com o papel do recrutador, mas a atuação dele é mais exclusiva. O profissional, geralmente, tem a missão de preencher vagas estratégicas, como posições de liderança.

Business Partner

Esse profissional, por sua vez, é uma espécie de consultor interno. Isso, pois ele trabalha bem próximo da diretoria para estabelecer as vagas e critérios necessários para as contratações.

Analista

O analista, é o braço operacional do processo de recrutamento e seleção. Ele apoia os demais profissionais em suas tarefas e contribui com a realização de atividades mais funcionais, como organizar os currículos e marcar as entrevistas.

Psicólogo

Por fim, o psicólogo, que tem o papel de participar das entrevistas e testes com o objetivo de fazer uma avaliação comportamental do candidato, além de ajudar a encontrar o profissional mais adequado à empresa e à vaga, ele também é capaz de identificar desvios de conduta que possam ser prejudiciais no ambiente de trabalho.

Esse processo precisa ser entendido como parte do processo de gestão. Sendo assim, precisa seguir critérios para aumentar a agilidade e lucratividade de uma empresa, afinal, a empresa é composta de marca, cultura, pessoas e gestão. O processo deve funcionar de forma minuciosa, assertiva e ser arquitetada para o uso de maneira simples, com foco em resultados. O processo precisa atrair e selecionar os melhores profissionais para a vaga correta, entendendo que aquela é a empresa certa. A melhor estratégia, com as pessoas erradas, sempre falhará. A pessoa adequada, no lugar adequado para outra pessoa, não vai funcionar. O que gera uma equipe forte, produtiva e lucrativa, sempre será a pessoa certa no lugar certo.

O processo de recrutamento e seleção se inicia com a definição do perfil, depois parte para a divulgação de uma determinada vaga. Normalmente, por mídias digitais, como LinkedIn, Indeed, anúncios patrocinados no Facebook, ou Instagram. Além da indexação junto ao SEO do google, onde a empresa vai ganhando notoriedade e relevância através do trabalho conosco de sua empresa, por exemplo. A divulgação das vagas também pode ser feita com anúncios em jornais impressos e regionais, ou sites, rádios locais, escolas e universidades e até murais espalhados pela cidade. Em seguida, se dá início ao processo de seleção, em que os profissionais de RH usam métodos avaliativos, para escolher os profissionais que mais se encaixam no perfil desse momento, ocorrem várias etapas seletivas, que tendem ser eliminatórias, até que, por fim, seja encontrado o novo contratado da empresa.

Hoje, muitos processos de seleção ocorrem de forma virtual, ocorrendo de maneira dinâmica, e individual. Onde as plataformas já tem todo um processo elaborado, e todas as ações são tomadas pelos candidatos. Algumas, inclusive, contam com algoritmos com inteligência artificial. Os recrutados só precisam avaliar dentro daquilo, para determinarem se o candidato avança, ou não. A seguir, temos as etapas de um processo de recrutamento e seleção:

- **Análise de necessidades;**
- **Prospecção dos candidatos;**
- **Triagem de Currículos;**
- **Entrevista inicial;**
- **Aplique testes e provas técnicas;**
- **Entrevista de seleção;**
- **Verificação de dados;**
- **Contato com o candidato;**
- **Negociação salarial e contratação.**

Para ter um processo bem sucedido, é importante ter uma equipe de RH qualificada e preparada para os obstáculos que deverão ser vencidos. Após, será necessário ter uma boa estratégia de R&S. Como será feito o seu processo? Tudo interno pelos profissionais da sua equipe ou terão de utilizar mais plataformas virtuais? Ou ainda uma solução mista entre time e interno e plataformas digitais? Isso deve ser levado em conta de acordo com a necessidade de agilidade da empresa. Se a empresa precisar contratar um bom profissional o mais rápido possível, poderá sim usar as plataformas. Pois elas foram feitas para facilitar e encontrar de maneira precisa.

Tendo uma boa equipe, uma boa estratégia, e um bom processo de seleção traçado, o recrutador deve seguir os próximos passos da seleção. E um dos mais importantes, é a entrevista. O recrutador deve se esvaziar de ansiedade, e qualquer coisa que faça com que ele não explore de maneira correta as informações passadas pelo candidato da vaga. Traçar o descritivo do cargo de maneira correta, saber exatamente o que procura, e saber exatamente o que deve avaliar.

O Magazine Luiza, uma das maiores redes de varejo do país, está reduzindo o tempo de busca e seleção de novos colaboradores, com uma ferramenta de recrutamento que permite que os profissionais não dependam diretamente do RH para realizar as contratações,

De acordo com Caio Nalini, analista de Recrutamento e Seleção da organização, esse sistema proporciona a realização de um processo de seleção mais ágil e fácil, feito

direto pelo pessoal das lojas. Com essa solução conseguimos publicar uma vaga com poucos cliques e pretende também reduzir o tempo pela metade na hora da contratação.

A solução foi criada pelo Vagas.com, site de carreiras e ferramentas de recrutamento, e consiste na criação de um portal de carreiras para centralizar informações e divulgações das oportunidades da rede. A solução padroniza processos, com portal personalizado com a identidade da matriz. E não requer conhecimentos específicos em RH.

No caso da Magazine Luiza, foi criado um manual para que seus cerca de 1.500 usuários de loja pudessem ter acesso às informações e modos de operação do sistema. Como essa solução é destinada para recrutar cargos de loja, decidiram que seria necessário criar procedimentos e também qualificar o time. Com essas medidas, deixam todos aptos a utilizar o sistema. A ferramenta foi implementada em junho de 2015, e naquela época já tinham sido selecionados 217 candidatos.

3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO

A expectativa de quem está a procura de um trabalho é grande, neste cenário, a devolutiva de um processo é muito importante, mesmo que o candidato não seja escolhido para ocupar o cargo.

Os profissionais, no geral, se preparam para participar de todo o processo até o fechamento da vaga. É normal que, levando em conta a experiência e o perfil procurados pela empresa, o número seja reduzido à medida que as etapas vão avançando.

Antes de começar a divulgação para uma vaga, seja para aquisição, reposição ou substituição, é preciso definir o perfil do profissional, considerando as hard e soft skills, essa etapa é indispensável para que o processo seja bem sucedido.

Na seleção dos candidatos, os requisitos avaliados nos currículos devem estar de acordo com o levantamento prévio, conforme as necessidades e objetivos apontados pelos gestores e líderes das áreas.

A partir disso, será mais fácil entrar em contato apenas com os candidatos que se adequam no perfil, convidando-os a participar das próximas etapas, como testes com ferramentas de People Analytics, provas técnicas, entrevistas coletivas e individuais, entre outros.

Dessa forma, chega o momento em que muitos se despedem. Nessa etapa, é fundamental oferecer algum formato de feedback ou devolutiva, com o intuito de disponibilizar informações que possam apoiar os candidatos em seu autoconhecimento e informar eventuais motivos de não prosseguirem no processo.

Dependendo do número de vagas, os responsáveis pelo processo precisam adotar critérios que levarão os melhores candidatos para as fases seguintes. Com a devolutiva, aqueles que não foram escolhidos podem ter uma oportunidade de uma experiência de autoconhecimento.

Com acesso aos resultados sobre os testes realizados e não apenas retornos evasivos como “infelizmente você não segue no processo” ou “aguarde as próximas etapas”, um feedback (positivo ou negativo) será uma contribuição para que o profissional saiba como poder trabalhar em seus pontos de melhoria.

Do ponto de vista corporativo, quando esses retornos podem ser automatizados com uma ferramenta inteligente, a organização também pode se beneficiar.

Todos os candidatos merecem saber o que a empresa pensa sobre o seu perfil profissional e pessoal, por isso é importante poder conceder a eles algumas informações sobre o seu perfil profissional, de forma automatizada, em 100% dos processos seletivos realizados.

Ao final do processo, a empresa terá um papel fundamental na experiência do candidato, já que as informações e resultados concedidos a estes candidatos, em seu

feedback, partem de uma ferramenta completa, ancorada em mecanismos avançados de People Analytics e Inteligência Artificial.

O contato e o feedback, mesmo que realizados à distância, fazem toda a diferença para a imagem que o candidato ou até mesmo o profissional recrutado cria em relação a organização e seus processos. Isso quer dizer que uma marca empregadora consolidada será sempre o objeto de desejo dos talentos mais requisitados do mercado.

Por fim, o processo seletivo é a porta de entrada para que a empresa avalie o fit cultural dos talentos, enquanto a devolutiva é uma forma de subsidiá-los com informações que os apoiem em seu desenvolvimento profissional.

Utilizando uma solução tecnológica estratégica para automatizar os resultados e a devolutiva de um processo seletivo, será mais fácil para o candidato acessar seu perfil e visualizar dados completos sobre a sua participação.

Com uma ferramenta como a AssesFisrt para auxiliar o processo seletivo, você saberá quem são, do que são capazes, o que motiva e como se comportam seus candidatos.

Com os dados coletados, seus indicadores serão confiáveis o suficiente para conhecer o potencial de trabalho e resultados no médio e longo prazo. Tudo isso já alinhado às boas práticas e diretrizes pela General Data Protection Regulation (GDPR) e também pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA

Se questionado, qualquer trabalhador vai afirmar que pretende se desenvolver profissionalmente, mas nem todos sabem como alcançar esse objetivo tão comum a todos. Daí vem a importância da gestão de carreira, a relação entre a gestão de carreira e o desenvolvimento profissional é de dependência. Sem o primeiro, o segundo não tem chances de acontecer, nossa carreira é o nosso maior negócio

A gestão de carreira é uma ferramenta gerencial encontrada em organizações bem estruturadas. a exemplo da nossa instituição(UNIFEOB) A gestão de carreira é um planejamento consciente das atividades e engajamentos de uma pessoa na sua projeção profissional ao longo de sua vida,É um processo sequencial que parte de uma compreensão de si mesmo e engloba a consciência ocupacional.A carreira de um indivíduo é uma fonte importante de sua expressão natural. Em qualquer caso, a carreira é um componente integral da vida e realização.

O ônus da gestão de carreira está mais no indivíduo do que no empregador, por conta da sua própria realização pessoal, o que pode ser bom para um não necessariamente é bom para todos, e isso que nos torna indivíduos.

Metas de curto prazo precisam ser atendidas e avaliadas. , em si mesmOs objetivos de carreira de longo prazo precisam ser revisados com a mudança no cenário do emprego.O crescimento e desenvolvimento profissional está diretamente relacionado ao conceito de mudança e a capacidade da organização em se adaptar a estas mudanças.É impossível criar estratégias de gestão de carreira sem ter um objetivo claro e atingível. Em outras palavras: o profissional deve saber em qual posição pretende chegar com o planejamento de sua carreira.

Sem ter objetivos, é possível cometer diversos erros como a ansiedade exacerbada, a ambição insustentável e até mesmo a aceitação de oportunidades que não farão o profissional crescer.

Neste momento desafiador que todos nós estamos enfrentando de incertezas e futuro incerto tanto para empresários quanto para os profissionais, cabe a nós controlar o que pode ser controlado, o que está ao alcance de nossas mãos, somos responsáveis pelo planejamento estratégico, satisfatório e acompanhamento, manutenção e criação de novas formas de atingir os objetivos da nossa carreira.

3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA

A seguir apresentamos exemplos práticos de gerenciamento de sua carreira, vivência dos no cotidiano dos tópicos em questão;

Tópico 1 Biografia profissional : Antes de qualquer coisa, descubra qual é o seu público alvo, a biografia de um freelancer no LinkedIn tem um público alvo diferentes de uma pessoa que já está empregada. O público-alvo ajuda a definir o teor do texto.

Procure responder qual tipo de problema você pode solucionar do seu público alvo. Por exemplo, se você é um consultor financeiro freelancer, pode mencionar que ajuda seus clientes a organizar as finanças. Uma auxiliar de contabilidade à procura de emprego pode dizer que trará mais rapidez na produção de relatórios.

Se você está à procura de emprego, seu público alvo precisa saber quais são as suas principais competências, habilidades, experiência e formação acadêmica. Para os freelancers, é interessante mencionar quantos atendimentos bem sucedidos já realizou ou há quanto tempo está no mercado.

Uma das formas de tornar a sua biografia mais atrativa é associar algum aspecto pessoal ao seu objetivo profissional. Por exemplo, se você trabalha com contabilidade, diga o quanto você possui de paciência e tolerância para trabalhos repetitivos.

Uma das maneiras de criar um vínculo com o seu público é mencionar alguns dos seus valores e interesses. Desta forma, o leitor pode se identificar com você, aumentando suas chances de chamar a atenção. Você pode mencionar esportes, seu

estilo de música favorito, viagens que tenha realizado, citar sua cidade natal ou algum detalhe sobre sua família. Por se tratar de informações pessoais, avalie com cautela o que deseja expor.

Quando for escrever sua biografia, defina o estilo da narrativa. Como regra geral, opte pelo discurso na terceira pessoa. Apenas se estiver escrevendo para seu site pessoal utilize a primeira pessoa.

É interessante no final, deixar alguma forma de contato, basta um e-mail ou endereço do perfil do LinkedIn. Se tiver um site ou blog, pode incluir.

Tópico 2 Fatores de sucesso na carreira: É fato que para ter sucesso na carreira, precisamos sair do comodismo e enfrentar desafios além de ser e estar sempre em destaque sobressaindo dentre os outros funcionários com diferenciais. Tais quais alguns deles são; A necessidade de saber trabalhar em equipe, sozinhos e sem a capacidade de conseguir ouvir o outro, aceitar críticas ou opiniões diferentes para um trabalho com melhores resultados em conjunto, não chegará muito longe...

Ter resiliência, saber se adaptar e lidar de forma calma e segura, sempre chegando na melhor solução, também é um diferencial de sucesso.

Ter sempre uma visão holística, enxergar além, às vezes uma pequena ação, um trabalho bem feito com até mais do que é proposto, pode ser passos contribuindo a tão sonhada promoção.

Estar sempre Adaptado à cultura organizacional, ter e ser motivação aos demais companheiros, ter capacidade de criar cenários prospectivos, e habilidades para influenciar nas variáveis que transformam o futuro.

Tópico 3 Como construir um currículo de destaque: Um currículo de destaque precisa ser o mais objetivo possível, sem “Poluição” que são chamadas as informações desnecessárias ou pelo menos não para aquela vaga em questão.

Um modelo a ser seguido é;

Ter o nome na apresentação do currículo, com a fonte da letra e tamanho diferente por uns 2 números pelo menos para ficar em destaque e em negrito, sua idade, cidade em que reside, estado civil e colocar se tiver habilitação e a categoria, contatos como telefone, email. (importante sempre ter mais que um.)

Formação acadêmica; Onde se coloca até onde estudou ou estuda na grade acadêmica, por exemplo; Ensino médio completo- (nome da escola)- (ano de conclusão).

(Graduando “cursando ainda ensino superior” ou graduado “ensino superior concluído”) (o curso que está cursando ou é formado) - (cursando ou concluído) em (o ano de conclusão ou que irá concluir. Se tiver algum, mestrado, doutorado, tecnólogo ou técnico , colocar nessa parte também mudando apenas graduando ou graduado para mestrado, doutorado, tecnico ou tecnologo.

Objetivo: colocar seu objetivo e o nome da vaga que está se candidatando.

Conhecimentos específicos; colocar todos os conhecimentos relacionados com a vaga, intercâmbios, trabalhos voluntários...

Experiências profissionais; Descreve o nome das empresas, qual era a função e o tempo que ficou nela, por exemplo, 2020-2021 no caso são os dois anos passados na empresa descrita. Se não tiver nenhuma experiência ainda, não escreva esse tópico e escreva em objetivos, que está a procura de sua primeira oportunidade de experiência profissional, como aprendiz (o nome do cargo ou da vaga divulgada).

Por último, colocar seus **cursos profissionalizantes;** lembrando, para não ficar poluído e sem contexto, colocar apenas os cursos relacionados à vaga, caso tenha bastante, se apenas tiver 1 ou 2 daí pode colocar. Sempre colocar o curso em si, a escola de estudo do mesmo e o ano que concluiu ou a carga horária do curso.

Dicas =´Padronizar a fonte e tamanho das letras; Destacar os tópicos; Usar pontuação e vocabulário culto; colocar foto somente se na descrição da vaga estiver pedindo; não entregar o currículo dobrado, amassado ou sujo; sempre andar com um

currículo atualizado mesmo que seja em pdf no celular, pois nunca sabemos quando a oportunidade vai aparecer.

Tópico 4 : Fui chamado para uma entrevista de trabalho. E agora?

Prepare-se bem para sua entrevista de emprego e controle sua ansiedade porque nesse momento você vai estar muito, mas muito ansioso para que aconteça tudo bem e que eles te contratem. Conheça a empresa, faça uma pesquisa na internet da história, qual é o tipo de serviço ou produto que fazem e com isso você já tem um conhecimento da empresa. Se atente ao local da entrevista e horário, e se programe para não chegar atrasado pois caso isso aconteça você já terá um ponto negativo na entrevista.

A sua imagem conta muito na entrevista, então veja onde vai ser e escolha uma roupa adequada para o momento. Levar um currículo seu atualizado é sempre bem vindo para que o entrevistador possa ver suas trajetórias e assim fazer perguntas sobre, muito importante: desligue o celular ou coloque no silencioso, nada pode tirar sua atenção agora e demonstre entusiasmo, se atente a sua postura, mantenha sempre cabeça erguida e olhe no olho do entrevistador com isso você demonstra interesse e mostra que está atento.

O tempo médio de uma entrevista é de aproximadamente 40 minutos, portanto tão importante quanto estar preparado para ouvir é ter foco e ser objetivo nas respostas.

Boa sorte!

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Nesta parte do Projeto Integrado optamos por desenvolver um Banner (anexado logo abaixo deste texto), nele, colocamos brevemente algumas dicas de como desenvolver uma gestão de carreira de sucesso. A gestão da sua carreira é poder garantir que consiga aproveitamento máximo da vida profissional, agora e no futuro.

Como qualquer tipo de gerenciamento, também é sobre ser proativo, ao invés de esperar até perceber que há um problema que precisa de conserto. Dessa forma, você terá a melhor chance possível de estabelecer seus objetivos certos e de escolher o caminho adequado para alcançá-los.

Você pode pensar que sua próxima tarefa é descobrir quais são seus objetivos, especialmente se você estiver “sonâmbulo” por um tempo. Mas pode ser assustador parar e pensar sobre o futuro: todos os tipos de esperanças e medos podem se precipitar em sua cabeça, e eles poderiam dificultar que você adote a perspectiva certa. Um próximo passo mais seguro, pode ser saber mais sobre você.

A clássica análise SWOT pessoal é uma ferramenta simples, mas eficaz, para ajudá-lo a olhar para além do simples fato de seus pontos fortes e fracos em relação às oportunidades e ameaças que eles e seu ambiente podem aguentar. Uma vez que você tenha certeza de onde seus pontos fortes estão, você pode planejar o melhor uso deles. E se você também conhece suas fraquezas, pode decidir onde precisa ou quer melhorar. Este pode ser um início de uma aventura em autodesenvolvimento e reinvenção.

Os sonhos podem nos inspirar a ser ousados e inovadores, e é por isso que queremos cultivá-los. Mas eles também podem deixar-nos insatisfeitos com a nossa situação atual. Então, sua prioridade agora é canalizar seu desejo de mudança positivamente e usar sua nova e maior perspectiva para transformar onde você está agora. Isso pode ser um trampolim para o futuro melhor que você vislumbrou.

COMO TER SUCESSO NA GESTÃO DE SUA CARREIRA PROFISSIONAL

A maioria das pessoas desejam uma rápida evolução da carreira, mas esquecem que é fundamental analisar alguns pontos para que este desenvolvimento ocorra de forma sustentável.

BIOGRAFIA PROFISSIONAL

Uma biografia profissional nada mais é do que um texto breve e consiso no qual você se apresenta para um público. Normalmente, aparece na página de "Sobre nós" ou "Quem somos?" de sites profissionas para qual você trabalha ou administra.

FATORES DE SUCESSO NA CARREIRA

É importante saber trabalhar em equipe, ter resiliência, visão holística, adaptação à cultura organizacional, motivação, capacidade de conseguir criar cenários prospectivos e habilidades para influenciar nas variáveis que transformam o futuro.

CONSTRUIR UM CURRÍCULO DE DESTAQUE

- Use palavras-chave de sua área de atuação;
- Coloque muitas informações, porém es poucas palavras;
- Observe a linguagem e o formato de seu currículo;
- Mostre um pouco de sua personalidade;
- Customize.

FUI CHAMADO PARA UMA ENTREVISTA. E AGORA?

Mantenha o currículo atualizado e tenha-o em mãos para a entrevista. Um dia antes da entrevista mantenha sua rotina. Conheça o local da entrevista assim evitando contratempos. Conheça a empresa. Se vista adequadamente, tenha bom senso. Empregos anteriores: Seja imparcial. Por fim, seja profissional.
Boa sorte!



MANTENHA SEU NETWORK SEMPRE BEM ATUALIZADO

Manter contato constantemente com pessoas que, na sua vida profissional, possam contribuir para a sua carreira é outra forma de contribuir com ela. Mas, não vá fazer isso apenas pela oportunidade, se possível procure manter contato e seja discreto (a), seja sincero e quando houver a possibilidade, apresente de forma clara suas intenções.

4. CONCLUSÃO

Após a finalização dos tópicos de nosso projeto integrado, com estudo base a empresa Magazine Luiza S/A, podemos chegar a um consenso que não é fácil iniciar uma carreira profissional, sair do ensino médio ou nem ter a chance de acabar os estudos e ser inserido obrigatoriamente precocemente no mercado e ter escolher um cargo para participar de uma seleção de acordo com suas experiências, ou iniciar um de menor aprendiz ou até mesmo ter um currículo bom para conseguir participar de alguns cargos específicos e ter o salário sempre variável de acordo com a escolha ou com o que acabou dando certo.

Com as ferramentas de análise, recrutamento e seleção, hierarquias , separação de funções por nomes de cargos, facilitou muito para as empresas em questão, tendo até empresas prestadoras de serviços responsáveis apenas por isso. Ficou de forma organizada visualmente e produtiva empresarialmente.

A melhor parte é sempre saber que nosso trabalho sempre acaba ajudando alguém de alguma forma. Com isso, concluímos com a prática da inserção no mercado de trabalho, com algumas dicas em nosso banner para ajudar nesse momento tão difícil que uma hora ou outra vamos passar e precisamos estar familiarizados para lidar e nos sairmos bem.

REFERÊNCIAS

BRAGA, Marcelo. Recrutamento e Seleção, o que é e como funciona?. Reachr. Disponível em: <<https://blog.reachr.com.br/recrutamento-e-selecao-o-que-e-e-como-funciona/>>. Acesso em: 09 de Setembro de 2022.

CAMARA. Nota Fiscal Eletrônica. Camara. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/cota-parlamentar/nota-fiscal-eletronica?ideDocumentoFiscal=6772731>>. Acesso em: 03 de Setembro de 2022.

DIAS, Elisângela. Saiba como fazer uma boa biografia profissional: dicas e modelos. Toda Carreira. Disponível em: <<https://www.todacarreira.com/biografia-profissional/>>. Acesso em: 24 de Setembro de 2022.

DOS SANTOS, Virgilio Marques. Como fazer a gestão da sua carreira de sucesso?. FM2S Educação & Consultoria. Disponível em: <<https://www.fm2s.com.br/como-fazer-gestao-da-sua-carreira/>>. Acesso em: 25 de Setembro de 2022.

DOWNLOAD, Logo. magazine-luiza-logo-8. Logo Download. Disponível em: <<https://logodownload.org/magazine-luiza-logo/magazine-luiza-logo-8/>>. Acesso em: 24 de Setembro de 2022.

FERRACIU, Stefanie. Planos de cargos e salários: O que é, importância e como fazer. Gupy. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/plano-de-cargos-e-salarios#:~:text=O%20plano%20de%20cargos%20e,salarial%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20ao%20mercado>>. Acesso em: 15 de Setembro de 2022.

INFOJOBS. Avaliações de funcionários da Magazine Luiza. Disponível em: <https://www.infojobs.com.br/magazine-luiza/avaliacoes>

LUIZA, Magazine. Quem somos. Magazine Luiza. Disponível em: <<https://ri.magazineluiza.com.br/show.aspx?idCanal=urUqu4hANldyCLgMRgOsTw>>. Acesso em: 03 de Setembro de 2022.

MORAIS, Fabiana. Gestão de Carreira, Crescimento e Desenvolvimento Profissional. BSSP Blog. Disponível em: <https://www.bsspce.com.br/blog/gestao-de-carreira-crescimento-e-desenvolvimento-profissional/>. Acesso em: 23 de setembro de 2022.

PUCPR. Recrutamento e seleção: o que é, processos e técnicas. PUCPR Grupo Marista EAD. Disponível em: <<https://ead.pucpr.br/blog/recrutamento-e-selecao>>. Acesso em: 08 de Setembro de 2022.

REDAÇÃO. Magazine Luiza adota tecnologia de recrutamento. Consumidor Moderno. Disponível em: <<https://www.consumidormoderno.com.br/2015/08/10/magazine-luiza-adota-tecnologia-de-recrutamento/>>. Acesso em: 09 de Setembro de 2022.

SELPE, Redação. Retorno de processo seletivo: a importância de oferecer devolutivas a todos os candidatos. Selpe Gente & Gestão. Disponível em: <<https://www.gruposelpe.com.br/blog/retorno-de-processo-seletivo-importancia-de-oferecer-devolutivas-a-todos-os-candidatos/>>. Acesso em: 10 de Setembro de 2022.

VELOSO, Elza Fatima Rosa. Gestão Pessoal da Carreira: o que é, como fazer e 7 dicas. FIA Business School. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/gestao-pessoal-da-carreira/>. Acesso em : 23 de setembro de 2022.