



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

SEARA ALIMENTOS

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
SEARA ALIMENTOS

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:

Beatriz Barella Campos, RA 1012019100220
Marcelo Silva Gregorio, RA 1012020100632
Maria Isabela de Souza Passos, RA
1012018200445

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	6
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	7
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	10
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	11
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	13
3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO	15
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA	21
3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA	22
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	27
4. CONCLUSÃO	29
REFERÊNCIAS	30
ANEXOS	33

1. INTRODUÇÃO

Neste Projeto Integrado escolhemos a empresa Seara Alimentos como base. A escolha foi a respeito de seu tamanho e relevância no assunto das unidades de estudo, onde vimos Cargos, Salários, Plano de Carreira, e Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas.

Iremos abordar cada tópico e ao final do trabalho falaremos sobre o Conteúdo de Formação para a Vida: Gerenciando sua Carreira, e também colocaremos na prática fazendo um vídeo para fornecer dicas de como uma pessoa pode ter sucesso na gestão da sua carreira profissional.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Fundada no dia 18 de novembro de 1956 em Santa Catarina, a Seara Alimentos tem como sede a cidade de São Paulo - SP e seu presidente é João Campos. Tem cerca de 65.000 funcionários e uma receita de 5,5 bilhões USD. Ela foi controlada pelo grupo Marfrig de 2009 a 2013 e foi comprada pela JBS em 2013. Seu CNPJ é 02.914.460/0001-50.

Seus principais Produtos são: A linha Levíssimo, Pescados, Patês, Lanches Prontos, Pratos Prontos, Kibe e Almôndega, Vegetais, Linha Turma da Mônica, Natalinos, Empanados, Hambúrguer, Frios, Frango, Linguiças, Pizzas, Salsichas e Suínos.

3. PROJETO INTEGRADO

Neste Projeto Integrado, falaremos sobre a Seara nas unidades de Cargos, Salários e Plano de Carreira e Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas.

“O plano de cargos e salários é a definição das funções, requisitos e remuneração de uma empresa. Esse plano tem como objetivo organizar e padronizar os cargos internos e garantir competitividade salarial em relação ao mercado.” - é o que diz o site da gupy sobre plano de cargos e salários.

“O plano de carreira é um programa que estrutura o caminho profissional que o funcionário pode percorrer dentro da organização. Nele estarão todas as posições hierárquicas e as competências necessárias para alcançá-las (formação, habilidades, tempo de serviço no cargo anterior etc.).” - também na gupy mas sobre plano de carreira.

Na parte de Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas temos Recrutamento e Seleção, onde vimos como se comportar em uma entrevista tanto do lado do entrevistador, quanto do entrevistado. Temos também as normas gerais e especiais de tutela do trabalho e dentro dela relações de trabalho e relação de emprego. A relação de trabalho é o vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa física assume o compromisso de prestar serviços em prol de outrem. Já a relação de emprego é apenas uma das várias espécies da relação de trabalho.

A diferença entre relação de emprego e outras relações de trabalho é o SHOPP. Subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e pessoa física.

3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

De acordo com o site Glassdoor os salários da empresa Seara vão de 185 mil a 449 mil. A empresa apresenta uma grande variedade de planos de carreiras por trabalhar com diferentes tipos de contratações e claro, por ser uma gigante.

A organização utiliza 3 tipos de recrutamentos:

- **recrutamento externo:** busca no mercado de trabalho pelo profissional ideal para a vaga em aberto.
- **recrutamento interno:** seleção dos talentos já existentes na empresa com o aproveitamento das habilidades conhecidas e desenvolvidas nos departamentos.
- **recrutamento misto:** quando a empresa divulga a nova oportunidade para os talentos internos e externos

Ela apresenta o Plano de carreira em Y , Plano de carreira em W, Plano de carreira em linha, Plano de carreira horizontal, Plano de carreira paralela, Plano de carreira em rede. A seguir falaremos mais sobre cada plano de carreira.

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS



Plano de carreira em Y

Depois de determinado limiar de desenvolvimento profissional de um funcionário, era comum (e ainda é em algumas empresas) a promoção para um cargo de liderança, como forma de reconhecer o avanço na carreira de um funcionário.

Contudo, esse modelo é muito limitado, pois nem todo profissional almeja ocupar cargos gerenciais. Alguns podem preferir a especialização e a pesquisa.

A carreira em Y preenche justamente essa lacuna. Ela é uma forma de reconhecer os avanços dos profissionais que não buscam um cargo de liderança, sem deixar de lado aqueles que também querem ocupar cargos gerenciais.

A sua maior vantagem é fornecer dois caminhos possíveis de crescimento para diferentes perfis e demandas profissionais.

Plano de carreira em W

A carreira em W fornece uma terceira opção, que não está presente na carreira em Y: gestão de projetos.

O gestor de projetos é uma mistura entre a gerência e a especialização, pois é um profissional que auxilia em projetos específicos e é uma espécie de consultor técnico.

Ou seja, nesse modelo são oferecidos três caminhos possíveis: liderança, especialização e gestão de projetos.

Plano de carreira em linha

A carreira em linha é muito presente em instituições militares e de serviços públicos.

Neste modelo, a estrutura hierárquica é bastante rígida e as promoções acontecem somente em casos de tempo de serviço. Sendo assim, é difícil mudar de cargo ou área nesses casos.

Plano de carreira horizontal

Geralmente está presente em empresas que não possuem divisões de nível hierárquico.

Esse tipo de plano de carreira não possibilita crescimento profissional, pois todos estão no mesmo patamar na hierarquia.

Apesar disso, podem haver aumentos salariais e reconhecimento dos funcionários de acordo com o seu desempenho.

Plano de carreira paralela

Muito comum em empresas que oferecem programas de *trainee*.

Neste tipo de plano de carreira, os funcionários que vão para cargos de liderança acabam ocupando um ramo hierárquico diferente dos outros colaboradores da empresa.

Plano de carreira em rede

O plano de carreira em rede possui ainda mais opções do que o plano de carreira em W.

Neste tipo de plano, o colaborador pode escolher entre um grande leque de opções, pois há diferentes cargos que ele pode ocupar dentro da empresa.

Com o plano de carreira da Seara, eles conseguem encontrar os funcionários mais qualificados para os cargos; permite maior transparência nos processos seletivos; valorização do colaborador com a empresa; melhora a produtividade dos colaboradores; diminui o turnover no negócio.

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

Para a realização dessa etapa do trabalho utilizamos os sites da Indeed, Glassdoor, Gupy e o próprio site da empresa.

De acordo com nossa pesquisa, pegamos algumas informações de cargos e salários desses sites. A empresa possui todas as informações de cargos nas descrições das vagas.

Gerencial

Gerente de Marketing - 27.321/mês

Gerente de Vendas - 21.000/mês

Gerente de Produtos Sênior - 20.000/mês

Gerente Industrial - 35.000/mês

Administrativo

Coordenador Comercial - 10.932/mês

Analista Comercial - 5.833/mês

Assistente Comercial - 2.396/mês

Auxiliar Administrativo - 2.247/mês

Operacional

Jovem aprendiz/Estágio - 811/mês

Apontador de Produção - 2.066/mês

Ajudante Geral - 1.737/mês

Eletricista - 1.770/mês

JBS Oportunidades [Acessar seu currículo](#)

Supervisor(a) de Laboratório • 1 vaga

RIO DE JANEIRO Supervisor | Contratação | A combinar | Regime CLT

Ver mapa ampliado

Supervisor(a) de Laboratório (71804)

[Inscreva-se](#)

Falta(m) 8 dias para encerrar esta vaga

[f](#) [in](#) [t](#) [wa](#)

Detalhes da vaga

Assegurar o bom andamento da rotina do laboratório; Coordenar o time do laboratório zelando pela segurança e capacitação técnica da equipe; Garantir o atendimento dos requisitos da ISO 17025; Analisar criticamente os resultados e realizar as tomadas de ações quando necessário; Manter o sistema de qualidade baseado nas boas práticas de laboratório; Responder pelo custo e demais metas da área; Apoiar tecnicamente e participar dos processos internos da organização; Representar a empresa em assuntos junto aos órgãos (Governo, Agências, e associações) e demais atividades ligadas a sua função;

Requisitos

Escolaridade mínima
Formação superior completa.

Outros requisitos

Sólidos conhecimentos na implantação e manutenção da norma ISO 17025; Sólidos conhecimentos em gestão de equipes;

Benefícios

- Assistência odontológica
- Participação nos Lucros ou Resultados
- Refeitório
- Seguro de vida
- Restaurante interno
- Verba-Alimentação R\$ 200,00

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Na parte de Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas vimos a parte de recrutamento e seleção, sobre a devolutiva do processo seletivo, normas gerais e especiais de tutela do trabalho, contrato individual de trabalho, carteira de trabalho e previdência social, vimos também jornada de trabalho e etc.

Na Seara pesquisamos sobre e encontramos o seguinte:

“A JBS é uma empresa formada por pessoas, focada no desenvolvimento de seus colaboradores, nas diferentes localidades em que atua. Por isso, trabalha constantemente para promover o bem-estar, a saúde e a segurança de toda a equipe no ambiente de trabalho, oferecendo oportunidades iguais a todas as pessoas e investindo continuamente no desenvolvimento de talentos e de lideranças. Também empenha-se em contratar, manter e capacitar profissionais que se dedicam à excelência operacional e que estejam em linha com a missão da Companhia. Ao final de 2019, a JBS contava com mais de 240 mil colaboradores em 15 países. Promover o desenvolvimento do capital humano é um grande objetivo para a JBS. Com essa finalidade, a área de Recursos Humanos atua regionalmente, respeitando leis e normas locais, com suporte do RH Corporativo. Além de trabalhar para a atração dos melhores talentos do mercado, a JBS também tem como diretriz de gestão manter os mais elevados padrões de seleção e desenvolvimento de carreira dentro da Companhia. Com uma atuação bastante diversificada, em cinco continentes, a adesão de todos à Cultura Corporativa é o alicerce para o sucesso dos negócios da empresa.

Para preservar a governança corporativa tanto na adoção de políticas e procedimentos, quanto no desenvolvimento de macroestratégias, a área de RH realiza a revisão anual das políticas e programas de gestão de pessoas, e dos principais indicadores de saúde e segurança, rotatividade, absenteísmo e horas extras. Isso permite que a empresa possa fazer os ajustes necessários e garantir que as condições de saúde,

segurança e trabalho dos colaboradores sejam atendidas e implementadas de acordo com os altos padrões adotados pela Companhia.

A JBS mantém o compromisso de contratar profissionais independentemente de raça, religião, cor, nacionalidade, sexo, orientação sexual, identidade de gênero ou idade, incluindo pessoas com deficiência. O mesmo princípio se aplica ao treinamento de talentos e ao desenvolvimento de carreiras e promoção dos colaboradores.” - Diz o Site da JBS que é dona da Seara Alimentos.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Os recrutamentos existentes são:

Externo: é o processo seletivo aberto apenas ao público externo. Ou seja, para os profissionais que não fazem parte da empresa

Interno: é o oposto do externo. Nele, somente os funcionários da organização podem concorrer às vagas abertas

Misto: é a junção do externo e do interno. Isso significa que profissionais do mercado e funcionários participam do processo seletivo

Online: o processo é conduzido de forma remota, por meio da internet. É bastante comum para a seleção de profissionais que moram em outros estados ou países

Às cegas: esta tática consiste em fazer a seleção dos candidatos, principalmente na fase da triagem de currículos, sem considerar informações como gênero, idade e raça, por exemplo.

Existem algumas técnicas para recrutamento e seleção. Cada empresa pode estabelecer seu próprio fluxo de recrutamento e seleção, Mas, no geral, os métodos são:

Divulgação da vaga: consiste em comunicar a abertura da vaga em diferentes canais, a fim de atrair candidatos interessados

Triagem de currículos: pode ser uma tarefa automatizada ou não, e diz respeito ao trabalho de filtrar os currículos mais compatíveis à vaga em questão

Entrevista por telefone: o primeiro contato pode ser feito por telefone para entender se o profissional é um candidato potencial para o cargo

Dinâmicas de grupo: são atividades aplicadas a um grupo de pessoas (os candidatos, no caso) para avaliar aspectos diversos, sobretudo comportamentais

Análise comportamental: pode ser feita individualmente ou de forma coletiva para identificar as competências socioemocionais dos candidatos

Teste de conhecimento técnico: é uma espécie de prova que avalia o domínio das habilidades técnicas que a função exige

Solução de case: esta técnica simula uma situação para analisar como o candidato se sairia no caso de um cenário real parecido

Entrevista individual: depois da entrevista por telefone e das demais etapas de avaliação (se houver), é marcada uma conversa (até mais de uma) presencialmente

Proposta: após selecionar o profissional para ocupar o cargo, é chegado o momento de fazer uma proposta formal com todas as condições estabelecidas para a vaga

Contratação: trata-se da entrega de documentos e assinatura do contrato de trabalho e outros termos relacionados

Integração: também parte importante do processo, baseia-se no acolhimento do novo funcionário na empresa e função.

A empresa Seara utiliza o recrutamento externo; recrutamento interno; recrutamento misto.

3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO

Empresas sérias sabem que é fundamental que haja uma devolutiva para um candidato, pois ele se dispôs a participar de todo processo seletivo, participou de todas as etapas e, além disso, investiu tempo e dinheiro para se deslocar até a sede da empresa e fazer parte da seleção.

Em respeito ao candidato e sua disposição, é essencial que a empresa dê-lhe um parecer sobre o processo e se houve ou não sua finalização, além é claro, de dizer se ele foi um dos escolhidos. Simplesmente esquecer ou não se importar em avisar o candidato é uma falta de respeito, além de causar a perda de credibilidade com este profissional em um próximo processo. Em muitos outros artigos já comentamos sobre os Candidatos Passivos, são exatamente estes que um dia poderão receber um “não”, então trate de dar o devido retorno para que esse candidato no futuro possa se lembrar positivamente de você e da experiência que passou por ter participado do processo seletivo pela sua empresa, ainda que esse processo não tenha avançado para ele.

Seja por e-mail ou por telefone, o importante é que sua empresa avise seus candidatos preferidos, investindo esse tempo assim como investiu para selecioná-los para participar do processo. Além de garantir sua credibilidade, ainda estará recebendo boas avaliações dos candidatos e ganhando respeito e reconhecimento por essa simples, mas importante atitude. Também pode ser utilizado uma solução tecnológica estratégica, como uma Inteligência Artificial, 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.

Os tipos de feedbacks para processos seletivos são:

Feedback de confirmação de candidatura

Olá, _____!

Muito obrigada(o) por se candidatar à vaga _____ aqui no/na nome da empresa!
Ficamos muito felizes em saber que cada vez mais pessoas querem fazer parte de nossa equipe.

Recebemos seu/sua inscrição / currículo / portfólio. e agora iremos analisar todas as candidaturas recebidas. Planejamos agendar a próxima etapa até a data.

Se você estiver entre os perfis que desejamos, você será avisado(a). De qualquer modo, vamos manter você informado(a) sobre o status da sua inscrição.

Obrigado(a), novamente, por dedicar um tempo para se inscrever. Boa sorte!

Feedback de nutrição ao candidato

Olá, _____. Tudo bem?

Vimos que você se interessou pela vaga de nome da vaga e começou o seu cadastro, porém não o finalizou e deixou algumas informações incompletas.

Assim, gostaríamos de saber se podemos te ajudar com qualquer dúvida que você tiver. A etapa de triagem de currículos tem previsão de data.

Não deixe de colocar o restante dos itens necessários para que possamos avaliar o seu perfil e, conseqüentemente, passar para a próxima etapa do processo!

Feedback positivo- Triagem

Olá novamente, _____.

Obrigado(a) por enviar a etapa nome da etapa. Recebemos as respostas de seus testes e parabéns! Você acaba de passar para a próxima etapa do processo seletivo!

O próximo passo será

O prazo para entrega desta etapa é data. Novamente, quaisquer dúvidas, por favor não hesite em nos contactar!

Feedback negativo - Triagem

Olá novamente, _____.

Obrigado(a) por enviar a etapa nome da etapa. Recebemos as respostas de seus testes e infelizmente não vamos poder seguir com sua participação para a próxima etapa.

Como um feedback sobre o que analisamos para essa vaga, procuramos alguém _____ e que seja 100% aderente à nossa cultura.

Mas, não se desanime! Pretendemos crescer ainda mais a/o nome da empresa, então quem sabe não nos encontramos em outro momento! Fique ligada(o) na nossa página de carreiras, pois sempre temos outras e novas oportunidades abertas!

Mais uma vez obrigado e desejo sucesso na sua trajetória.

Feedback positivo- Etapa seguinte

Olá, _____.

Muito obrigado(a) por sua entrega nesta etapa e pela dedicação e tempo investidos na sua candidatura. Gostamos muito do que você apresentou para nós e ficamos satisfeitos com sua entrega, parabéns!

Desse modo, gostaria de marcar uma entrevista para te conhecer mais e poder saber melhor sobre sua trajetória profissional. Você estaria disponível em data?

Estou ansioso(a) por conhecê-lo(a). Até breve,

Feedback negativo- Etapa seguinte

Olá, _____. Tudo bem?

Antes de qualquer coisa, quero muito te agradecer pelo interesse em integrar a nossa equipe, pela dedicação e tempo investidos na sua candidatura.

Estou entrando em contato com você para te dar um feedback sobre o teste que você nos enviou.

Depois de uma avaliação detalhada, entendemos que, neste momento, a entrega não se alinha inteiramente às nossas expectativas em relação à vaga de nome da vaga. Por conta disso, não vamos seguir com a próxima etapa.

Eu sei que a notícia que eu estou te trazendo é bem chata. Ainda assim, espero que o desafio possa, de alguma forma, contribuir para o seu desenvolvimento profissional. Por isso, gostaria de devolver um feedback para você se atentar.

Dar um feedback com 3 principais erros encontrados na entrega do candidato. Apontar quais foram os problemas e mostrar a solução para eles.

Espero, de verdade, que esse feedback possa ser útil! Desejo sucesso na sua busca e carreira. De qualquer forma, fique de olho nas vagas da nossa página de carreiras.

Abraços e, novamente muito obrigado por sua entrega,

Feedback de nutrição - O candidato não respondeu

Olá novamente, _____. Vimos que você ainda não completou a etapa de nome da etapa. Lembramos que o encerramento dela acontece na data. Boa sorte!

Feedback negativo após a entrevista

Olá, _____.

Primeiramente, queria te agradecer pelo tempo disponível para nossa entrevista. Gostei/gostamos muito de conhecer você e do que nos mostrou.

Gostaria de informar que sua expertise e experiência tornaram nosso recrutamento desafiador! Você é um(a) excelente candidato(a) e não foi uma escolha fácil, mas acabamos optando por outro perfil para a posição de nome da vaga, mais alinhado(a) com o que procuramos no momento. Gostaria de lhe passar alguns feedbacks referentes a nossa conversa:

Insira aqui quais foram os desalinhamentos de cultura/habilidades do candidato e a vaga. Se possível, destaque oportunidades para que ele possa se desenvolver futuramente.

Contudo, esse é apenas o começo! Temos diversas vagas abertas em nossa página de carreiras que podem se encaixar no seu perfil. Também guardaremos seu currículo em nosso banco de talentos para proporcionar uma nova oportunidade para você.

Queremos te desejar grande sucesso em sua próxima posição profissional e saiba que sempre pode contar conosco.

Mais uma vez, obrigado(a) por todo o seu esforço e dedicação!

De acordo com o site Indeed, o processo seletivo dura 2 semanas. No final é enviado um email automático para todos que não forem aprovados ou não.

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA

Como conquistar seu espaço no mercado de trabalho? Como passar em uma entrevista de emprego ou como conseguir uma? Como não ser mais um entre tantos profissionais? Você sabe muitas coisas, mas tem dúvidas de como ser reconhecido pelas pessoas? Como chamar a atenção dos recrutadores? Tem a sensação de que pode assumir outros desafios, mas não sabe por onde começar?

Nesta parte do trabalho iremos responder estas questões por meio de um vídeo e de textos explicativos.

3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA

- **Tópico 1:** Biografia profissional

A biografia profissional é um exercício de autoconhecimento que vai te ajudar a conhecer mais sobre seus pontos fortes e fracos, seus diferenciais, preferências, valores, propósito, medos e, o mais importante: como saber de tudo isso facilita as decisões sobre sua carreira.

O autoconhecimento está entre as cinco competências do profissional do futuro e é um dos fatores de sucesso mais desejados pelo mercado de trabalho. Por isso, quanto mais você souber sobre você mesmo, mais vantagem competitiva terá e isso já te faz diferente da média.

Devemos conhecer nosso perfil comportamental. Quanto exploramos nosso perfil, existe um nível maior de autoconhecimento, e a partir deste ponto é possível entender quais as condutas mais naturais do nosso comportamento, quais os desafios, as funções, empresas e ambientes têm mais a ver com nosso estilo e quais os ajustes precisamos fazer. Alguns dos perfis comportamentais são: Dominância, influência, estabilidade e conformidade. Devemos fazer um mapeamento para descobrir qual destes comportamentos mais nós dominam, a partir daí iremos entender melhor nossos pontos fortes e fracos e poder trabalhar em cima deles. Como apoio para nosso desenvolvimento devemos pedir feedback para as pessoas que são mais próximas a nós.

Com o estudo do nosso comportamento podemos identificar também quais são os nossos sabotadores. Os sabotadores ou crenças limitantes são histórias que contamos para nós mesmos. Não são necessariamente a realidade, mas fazemos delas uma verdade individual. São frases como: Eu não tenho tempo para nada; Não posso errar; Sou muito esquecido; Sou azarado mesmo; entre outras.

Seja um profissional experiente ou em início de carreira, o segredo reside em saber para onde queremos ir e explorar o mapa que nos leva até lá.

Faça um mapa das suas habilidades e aquilo onde você precisa melhorar, estabeleça prazos e metas.

A principal fonte utilizada pelos recrutadores são as redes sociais profissionais, nelas podemos encontrar conteúdos para aprimoramento profissional, páginas de empresas e profissionais que atuam nelas. Também podemos utilizar os sites específicos de vagas.

- **Tópico 2:** Fatores de sucesso na carreira

O mercado de trabalho é bastante disputado, com a tendência de ser cada vez mais rigoroso. Alguns fatores te ajudam a ser mais competitivo neste jogo. É o que chamamos de fatores de sucesso na carreira, aqueles que te conferem destaque no mercado de trabalho e cuidam para que você não seja e nem faça mais do mesmo.

Existem várias definições para carreira: carreira como o conjunto de cargos que você ocupou; empresas pelas quais você passou; projetos que você participou. Assim como a carreira não começa quando você entra ou termina a faculdade, ou quando você conquista seu primeiro emprego ou alcança uma promoção. Isso faz parte, mas o verdadeiro conceito de carreira é mais amplo. Sua carreira é sua história de vida.

Mesmo que você não tenha atuado diretamente em uma empresa, é importante você considerar que experiência não tem a ver com carteira registrada, mas, sim, com experiência vivida. Além disso, sua jornada como estudante é uma parte fundamental disso.

As faculdades formam milhares de profissionais sabendo as mesmas coisas. O que vai te diferenciar de todos os profissionais que sabem as mesmas coisas que você, é a maneira como você se comporta em relação a tudo o que você sabe. Alguns comportamentos valorizados em qualquer negócio e segmento são: Oferecer ajuda; Respeitar as diferenças; Ter iniciativa; Se comunicar com clareza; Saber ouvir; entre outros.

Como estratégia de carreira, tão importante quanto você aprender coisas novas, é você dedicar tempo e energia também para desenvolver bons comportamentos, e aqui estará a grande diferença entre ser ou não ser bem-sucedido.

O networking é um dos principais fatores de sucesso na carreira, foque nas pessoas que você conhece e podem ser uma ponte entre você e a oportunidade que você tanto deseja. A maioria das posições no mercado de trabalho são preenchidas por indicações, e por isso a importância em se construir uma rede de relacionamento cada vez mais relevante.

- **Tópico 3:** Como construir um currículo de destaque

O primeiro contato que a empresa tem com você é através do seu currículo. Antes de qualquer contato pessoal, o recrutador já leu, analisou e fez observações e pontos a serem explorados na entrevista.

Para ter um currículo campeão, você precisa reunir algumas informações essenciais sobre você, como: identificação, objetivo, formação acadêmica, experiência, idiomas e formação complementar.

Algumas áreas de atuação permitem um design de currículo um pouco mais inovador, como arquitetura e urbanismo, publicidade e propaganda, marketing, jornalismo, estética, tecnologia e outros cursos afins.

Uma tendência é o vídeo currículo. Pode ser que a empresa peça para você produzi-lo. Algumas dicas: o vídeo currículo não é uma palestra, faça um vídeo curto e objetivo, 5 minutos de duração é uma boa referência; antes de iniciar roteirize o seu vídeo de acordo com as orientações recebidas pela empresa. Comece se apresentando, depois conte sobre o seu objetivo profissional, aponte pontos de empatia entre você e a empresa, fale seus diferenciais e conte porque esta vaga é importante para você, e não se esqueça de agradecer ao final. Atenção com a qualidade do áudio, imagem e sua apresentação pessoal.

Tão importante quanto um currículo feito com capricho, é você adaptá-lo de acordo com a proposta da vaga e da empresa. Essa adequação vai desde uma mudança de layout até ajustes nas informações e eliminar aquelas que não fazem sentido.

Um grande erro é enviar o currículo para uma lista de pessoas, ainda que em cópia oculta. Para fazer a diferença é preciso arregaçar as mangas e personalizar suas mensagens uma a uma.

Ao enviar o seu currículo via e-mail não se esqueça de escrever uma breve apresentação e de anexar o seu currículo. Ao entregar presencialmente, cuide de como vai entregá-lo, coloque-o em um envelope e identifique-o. Certifique-se de que o papel não tenha rasuras ou esteja amassado. Não descuide da apresentação pessoal, isso vai muito além da roupa que você usa ou do estilo que tem. Seja educado na abordagem e peça que direcionem o seu currículo para o responsável de sua área de interesse ou mesmo se ele ou ela pode recebê-lo.

Seja original, não faça um currículo “mais ou menos”, mas sim um documento que te torne único e que te represente, de verdade. Cuide da abordagem ao compartilhá-lo. Muitos profissionais, embora preparados, perdem a oportunidade de avançar em processos seletivos simplesmente por descuidarem desses aspectos.

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

O fato de você ter conquistado uma entrevista de trabalho significa que seu perfil realmente chamou atenção, despertou interesse e se destacou. Pode ter sido resultado de uma vaga para a qual você se candidatou ou de indicações que tenham feito sobre você, e resultado também de um currículo bem elaborado.

A entrevista tem o grande objetivo de permitir que a empresa te conheça melhor, valorize este momento como se ele fosse único. Alguns cuidados gerais que devemos ter no momento da entrevista são:

1. **Local:** certifique-se do local, endereço, horário, com quem você irá falar, verifique seu e-mail e celular;

2. **Aparência:** tenha em mente que a sua imagem conta muito no momento da entrevista para escolher a melhor maneira de se vestir. Considere onde será feita a entrevista;
3. **Pontualidade:** Prezar pela pontualidade. Caso ocorra algum imprevisto, avise o quanto antes.
4. **Precaução:** Levar um currículo impresso é sempre bem-vindo;
5. **Postura:** Durante a entrevista, atenção com a linguagem corporal, olhe sempre nos olhos do entrevistador;
6. **Foco:** Desligue ou coloque o celular no modo silencioso;
7. **Transparência:** Demonstre entusiasmo por estar ali e o mais importante, não leve um personagem. Seja você mesmo, porque esta é sua melhor versão.

Dinâmicas em grupo e testes práticos são bastante comuns em processos seletivos. Podem ocorrer antes, durante ou após a entrevista. O objetivo das dinâmicas em grupo é simular uma situação que te leve a demonstrar conhecimentos e principalmente comportamentos. O adequado é que você tenha uma comunicação clara, apoie os demais candidatos e respeite as diferenças individuais.

No caso dos testes práticos o objetivo é checar se você sabe fazer aquilo que você diz que você sabe fazer. Se você está sendo contratado para a área contábil de uma empresa, pode ser que exista um teste de conciliação bancária, por exemplo.

Embora a escolha pelo profissional represente o conjunto do seu desempenho durante as diversas etapas do processo seletivo, é fato que a sua performance nesta fase é essencial. Por isso, não seja “econômico” e entregue o melhor em cada fase.

Quem introduz o assunto sobre a remuneração é o recrutador e, geralmente, ele faz isso no final da entrevista. Caso não aconteça, sinta-se à vontade para falar sobre.

Caso não seja mencionado sobre o retorno, pergunte ao entrevistador a previsão e aguarde pelo tempo combinado. Enviar um e-mail de agradecimento após a entrevista é uma sutileza da qual os recrutadores gostam bastante.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Elaboramos um texto e o apresentaremos em um vídeo para colocar na prática o que foi abordado durante a unidade de estudo.

Tópico de Biografia Profissional: As principais dicas são: Ter autoconhecimento, onde devemos fazer um mapeamento para determinar nossos comportamentos predominantes, assim entendendo nossos pontos fortes e fracos, podemos pedir um feedback para pessoas próximas de nós. Não podemos nos auto sabotar, então é possível fazer um mapa para nos planejar.

Tópico de Fatores de sucesso na carreira: Existem várias definições para carreira: carreira como o conjunto de cargos que você ocupou; empresas pelas quais você passou; projetos que você participou. Assim como a carreira não começa quando você entra ou termina a faculdade, ou quando você conquista seu primeiro emprego ou alcança uma promoção. Isso faz parte, mas o verdadeiro conceito de carreira é mais amplo. Sua carreira é sua história de vida.

Tópico de Como construir um currículo de destaque: Para ter um currículo campeão, você precisa reunir algumas informações essenciais sobre você, como: identificação, objetivo, formação acadêmica, experiência, idiomas e formação complementar, Tão importante quanto um currículo feito com capricho, é você adaptá-lo de acordo com a proposta da vaga e da empresa. Essa adequação vai desde uma mudança de layout até ajustes nas informações e eliminar aquelas que não fazem sentido.

Tópico de como se comportar em uma entrevista de emprego:

1. A entrevista tem o grande objetivo de permitir que a empresa te conheça melhor, valorize este momento como se ele fosse único. certifique-se do local, endereço, horário, com quem você irá falar, verifique seu e-mail e celular;
2. tenha em mente que a sua imagem conta muito no momento da entrevista para escolher a melhor maneira de se vestir. Considere onde será feita a entrevista;

3. Prezar pela pontualidade. Caso ocorra algum imprevisto, avise o quanto antes.
4. Levar um currículo impresso é sempre bem-vindo;

Segue o Link do nosso vídeo:

<https://youtu.be/iwSjZRzEhr4>

4. CONCLUSÃO

Neste Projeto Integrado falamos sobre as unidades de estudos de Cargos, Salários e Plano de Carreira e a de Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas.

Onde falamos sobre o Plano de Cargos e Salários, sobre a Descrição dos cargos, também sobre Recrutamento e Seleção e a Devolutiva do Processo Seletivo.

Finalizamos o trabalho falando sobre o conteúdo de formação para a vida: Gerenciando sua carreira, onde elaboramos um vídeo que esclarece questões da vida profissional buscando ajudar dando dicas de como se sair bem em uma entrevista de emprego e etc.

O intuito do projeto é ajudar e incentivar as pessoas nesse aspecto.

REFERÊNCIAS

ATS, Compleo em Blog Compleo. Disponível em:

<https://blog.compleo.com.br/a-importancia-de-uma-devolutiva-para-seus-candidatos/#:~:text=Empresas%C3%A9rias%20sabem%20que%20%C3%A9,e%20fazer%20parte%20da%20sele%C3%A7%C3%A3o.>

Acesso em 26/09/2022

DIAS, Guilherme em Gupy. Disponível em:

<https://www.gupy.io/blog/modelo-feedback-candidato>

Acesso em 26/09/2022

DIAS, Guilherme em Gupy. Disponível em:

<https://www.gupy.io/blog/plano-de-carreira>

Acesso em: 26/09/2022

DIAS, Mariana em Gupy. Disponível em:

<https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao>

Acesso em: 26/09/2022

Em JBS. Disponível em:

<https://site.vagas.com.br/jbs>

Acesso em: 26/09/2022

Em JBS. Disponível em:

<https://trabalheconosco.vagas.com.br/jbs>

Acesso em 26/09/2022

Em PUCPR. Disponível em:

<https://ead.pucpr.br/blog/recrutamento-e-selecao#:~:text=Recrutamento%20e%20sele%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9%20o,alinhado%20%C3%A0%20cultura%20da%20empresa.>

Acesso em: 26/09/2022

Em Seara. Disponível em:

<https://www.seara.com.br/seara>

Acesso em 26/09/2022

FERRACCIU, Stefanie em 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: 26/09/2022

Seara Alimentos em Glassdoor. Disponível em:

<https://www.glassdoor.com.br/Sal%C3%A1rio/Seara-Alimentos-Sal%C3%A1rios-E42654.htm?filter.payPeriod=MONTHLY>

Acesso em: 26/09/2022

Seara Alimentos em Indeed. Disponível em:

<https://br.indeed.com/cmp/Seara-Alimentos-Ltda/faq/hiring-process>

Acesso em 26/09/2022

ANEXOS

História da Seara:



1980
A Ceval adquiriu a Seara e conservou a marca que já era consolidada no mercado **aumentando ainda mais a sua capacidade de investimentos.**

1981
Aquisição da Safrita S.A. em Itapiranga, Santa Catarina, voltada para o abate de frangos e suínos.

1982
Somos a primeira empresa brasileira de carnes a **exportar cortes de frango para a Europa.**

1983
Adquirimos o controle acionário do **frigorífico Rio da Luz S.A.** em Jaraguá do Sul.



1989
A Ceval incorpora a **Seara Industrial** e passamos a ser uma marca da Ceval juntamente com a aquisição das plantas de Jacarezinho, no Paraná, e Nuporanga em São Paulo.

ANOS 90

1990
Aquisição de planta de Dourados no Mato Grosso do Sul.

1995
Aquisição de plantas de Sidrolândia, no Mato Grosso do Sul, e de **Forquilha** em Santa Catarina.




1996
Somos a primeira empresa brasileira do ramo a **obter certificação de qualidade ISO 9002** para toda a cadeia produtiva de frango.

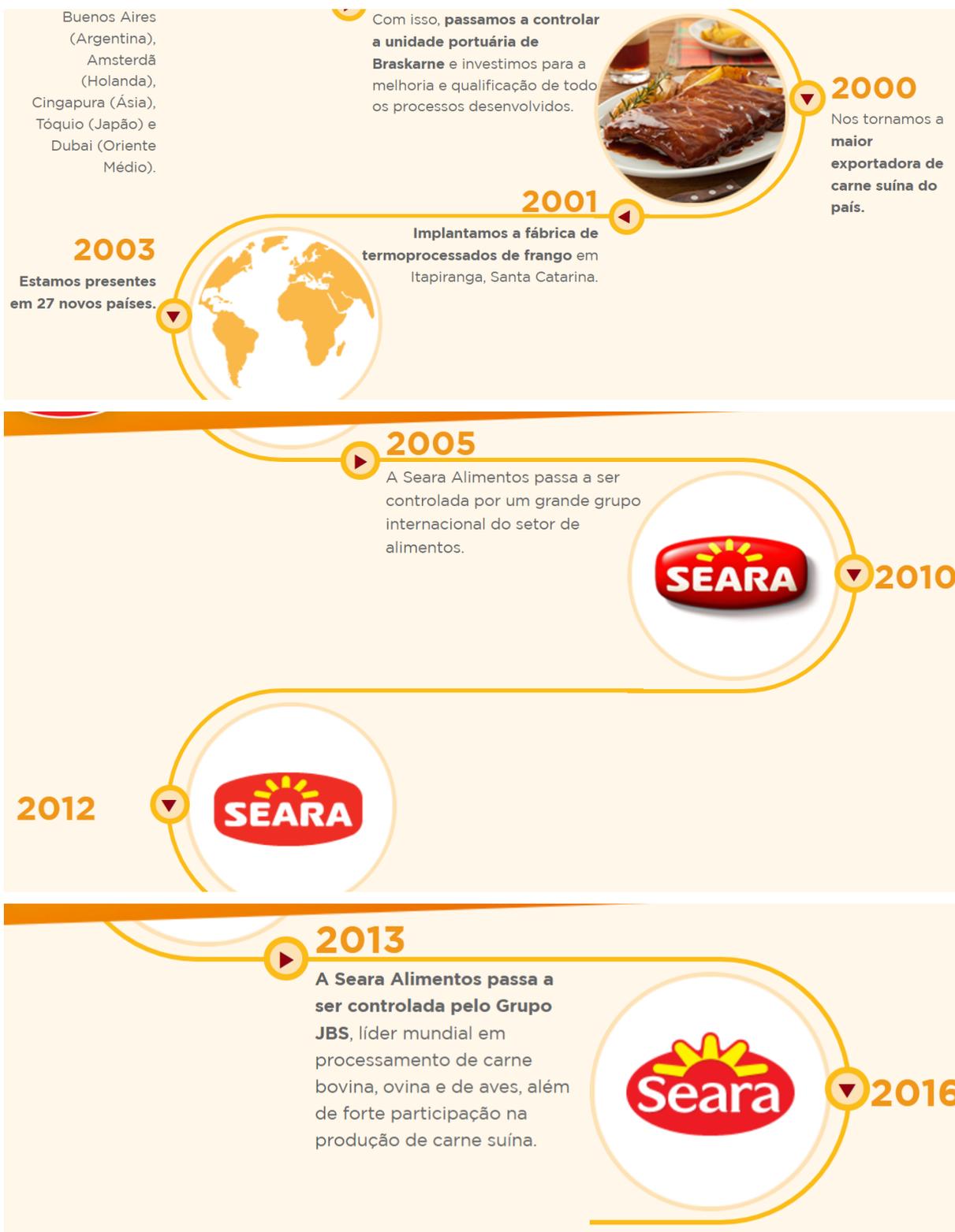
1997
O Grupo Bunge adquire a Ceval Alimentos.

1998
Criação da Seara Alimentos S.A. e nos tornamos uma empresa independente e controlada pela Mutual Inv. Ltda.

1999
Focados na **exportação**, abrimos escritórios comerciais em Buenos Aires

1999
Com isso, **passamos a controlar**





Linha Seara de Alimentos:



PLANOS DE CARREIRA

PLANO DE CARREIRA EM Y

O colaborador escolhe entre ser especialista na área técnica ou se tornar líder.

Y

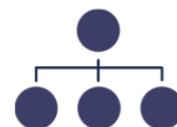
PLANO DE CARREIRA EM W

O colaborador tem a opção de assumir o cargo de gestor de projetos.

W

PLANO DE CARREIRA EM REDE

O colaborador passa por vários cargos e, assim, escolhe o caminho que deseja seguir.



 **Tangerino**