



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

<NATURA>

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
<NATURA>

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:

Brena Rodrigues Marques,	RA 1012020100674
Cesar Augusto Macedo,	RA 1012020100414
Damaris Gabriele Donizete Quioquete,	RA 1012020100464
José Arnaldo dos Santos Junior,	RA 1012020100793
Sirlei Passoni Canela,	RA 1012020100726

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3. PROJETO INTEGRADO	6
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	6
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	6
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	7
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	8
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	8
3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO	8
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA	9
3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA	9
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	9
4. CONCLUSÃO	11
REFERÊNCIAS	12
ANEXOS	13

1. INTRODUÇÃO

Em nosso projeto integrado iremos descrever a estrutura do plano de cargos e salários da empresa Natura a qual escolhemos para o desenvolvimento desse projeto, fazendo a descrição da empresa, desde sua fundação e até os dias de hoje, mostrando suas conquistas e inovações.

Mostrando seu planejamento mercadológico, com os seguintes elementos: Cargos, salários e plano de carreira, descrição dos cargos, Obrigações trabalhistas, recrutamento, devolutiva de seleção. Estabelecendo um relacionamento com o público alvo, no desenvolvimento de novos produtos e fortalecendo a marca no mercado, fazendo a análise de oportunidades e ameaças.

A empresa Natura tem como diferencial a inovação, desenvolvendo produtos sustentáveis que não agredem o meio ambiente e trabalhando para se manter equilibrados.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Razão Social: Natura Cosméticos

CNPJ: 71.673.900/0001-77

Principal Atividade: Comércio Atacadista de comércio e produtos de perfumaria.

Classificação Setorial: Consumo cíclico, produtos de uso pessoal e de limpeza de uso pessoal.

A empresa Natura teve seu início em 1.969, com Luiz Seabra, o fundador que inaugurou uma loja de produtos de cuidados pessoais na Rua Oscar Freire, endereço comercial famoso da cidade de São Paulo.

No início dos anos 1.970, Seabra decidiu apostar na venda direta como forma de apresentar produtos únicos a partir de muitas vezes.

Alguns anos depois, com Guilherme Leal e Pedro Passos que se uniram à empresa nessa jornada e rapidamente ampliaram suas relações e que se fortaleceu. A empresa, com isso a loja física foi fechada e começou a montar uma rede de consultoras e consultores de beleza Natura, que hoje soma 1,7 milhões de pessoas.

Em 2001 inaugurou o mais avançado centro integrado de pesquisa e produção de cosméticos da América do Sul, em Cajamar-S.P, especificamente na Rodovia Anhanguera, Km 30,5. Já seu centro de distribuição está localizado na Av. Alexandre Colares, 958-960, Parque Anhanguera, São Paulo, capital.

Tudo mudava depressa, com a abertura de capital, o fim dos testes com animais e o compromisso com o clima expresso na redução das emissões de carbono.

Nessa década, com a chegada da Aesop e da The Body Shop, nossa história foi marcada pela formação de um grupo global, engajado em uma nova maneira de fazer negócios. Negócios que foram iniciados em Melbourne, na Austrália, e em Brighton, na Inglaterra, com o mesmo espírito presente na abertura da loja na Oscar Freire.

Nesses 50 anos, cada uma das nossas escolhas ajudou a construir a posição em que estamos: a de 4 maiores empresas de cosméticos do mundo.

A Natura é a 5ª empresa de venda direta no mundo. Propondo produtos cosméticos de alta qualidade, sempre inovando para contribuir para o bem estar e o despertar dos sentidos e também gerar valores através de 3 pilares: a economia, a sociedade e o ambiente.

3. PROJETO INTEGRADO

Aqui vamos apresentar conteúdos de CARGOS E SALÁRIOS para cada unidade de estudo, utilizando uma empresa real “NATURA”

3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

A administração de cargos na empresa Natura procura determinar a posição de cada cargo com os demais. O desenho de cargo é extremamente importante para a empresa, pois com ele é possível definir todas as atribuições dos cargos, dos métodos de trabalho, sua relação entre demais cargos e conseqüentemente a definição dos níveis hierárquicos da empresa.

O desenho do cargo especificará o conteúdo do cargo, os métodos de trabalho e a relação com os outros cargos da organização. Também apresenta como sendo a forma como cada cargo é dimensionado e estruturado. Envolve conteúdo do cargo, qualificação e recompensas, bem como o seu posicionamento na estrutura organizacional.

O grupo natura prioriza o recrutamento interno como forma de valorizar, motivar, desenvolver e oferecer oportunidades de crescimento aos nossos colaboradores.

O processo de elaboração e descrição dos cargos serve para gerenciar o plano de carreira dos mesmos, analisando estratégias e planos táticos, após esta etapa seguimos para validação e descrição do cargo o qual passará pela aprovação da presidência ou sindicato irá validar o cargo de acordo com a faixa salarial proposta.

Após concluída essas duas etapas teremos o processo de especificações de requisitos, ex: Ensino superior em gestão de RH, uma vaga a qual temos como pré-requisito: inglês intermediário, boa comunicação, fluência verbal, informática avançado e perfil de liderança, posteriormente temos a titulação da vaga a qual iremos determiná-la como: Analista de RH.

O planejamento e desenvolvimento dos colaboradores do grupo Natura são realizados de forma contínua, não se restringindo ao período de contratação. Ao longo da permanência do funcionário são avaliados no desempenho de suas funções, potencial individual, vontade de crescimento profissional e em seus desejos de mobilidade.

O processo de monitoração de pessoas está relacionado com o desenho organizacional e de cargos, e a avaliação de desempenho. Este processo objetiva posicionar as pessoas dentro das organizações mostrando suas devidas tarefas e esclarecendo o seu papel, objetiva também conhecer as exigências de cada cargo em termos de conhecimento, habilidades e atitudes. A avaliação de desempenho revê as atividades passadas avaliando o desempenho frente aos objetivos organizacionais.

A partir dessa avaliação é construído um plano de desenvolvimento individual, para que o colaborador Natura esteja pronto para desenvolver várias atividades em diferentes áreas já no Brasil ou em uma filial internacional. O Grupo Natura busca acompanhar as atividades para garantir que o planejamento seja bem executado e os objetivos alcançados adequadamente.

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Há décadas a fabricante de cosméticos **Natura_& Co** trabalha para gerar oportunidade para homens e mulheres, seja por meio das vendas diretas, ou com benefícios para os funcionários.

Já na pandemia da covid-19, em plena crise sanitária, a companhia lançou a “Visão de Sustentabilidade 2030 — Compromisso com a Vida”, um documento com metas para a década. Ali, assumiu-se o compromisso de ter 50% de mulheres na alta liderança da empresa até 2030. Em outra frente, a empresa quer ter 30% de outros grupos pouco representados, como o de LGBTI+, em cargos de liderança daqui a nove anos. Mas, além de aumentar a representatividade, foi percebida a necessidade de fazer mais e promover a equidade salarial. Ou seja, mulheres e homens que exercem a mesma função e tempo de casa devem ter remuneração semelhante. Parece óbvio, mas, ainda

não é uma realidade nas empresas, e as mulheres seguem ganhando cerca de 30% menos que os colegas homens nas mesmas profissões, de acordo com as pesquisas.

Na contramão do mercado, a Natura & Co se comprometeu com equidade salarial eliminando qualquer diferença de gênero até 2023. Para isto, um detalhado trabalho vem sendo feito. " Fizemos um mapeamento, trabalhamos com consultoria e estamos criando mecanismos que nos ajudam a fazer a gestão durante o ano, para que as admissões e movimentações também tenham um impacto em eliminar essa diferença”.

Acreditamos que as empresas têm um importante papel como agentes de mudança, por isso, no Compromisso com a Vida, nossa visão de sustentabilidade a 2030, contém no segundo pilar metas específicas que orientam o grupo a atuar para defender os direitos humanos, garantindo a equidade e a inclusão. Entre as metas e ações a serem executadas até o fim desta década, realizamos compromissos específicos relacionados com balanço de gênero, equidade de salário, inclusão e renda digna.

Nos comprometemos com equidade salarial eliminando qualquer diferença de gênero até 2023 e nos comprometemos a implementar as ações necessárias para a equidade salarial em todas as empresas do grupo Natura & Co.

Desenvolvemos com a Mercer, consultoria líder em consultoria de recursos humanos, um estudo sobre a equidade salarial no grupo. Esse estudo, realizado durante o último trimestre de 2020, nos permitiu conhecer o ponto de partida sobre equidade salarial em todas nossas unidades de negócios. Ele incluiu dados dos funcionários em mais de 70 países, abrangendo dados de salário, posição, nível de experiência, tempo no cargo, desempenho, localidade e gênero.

Para Natura & Co América Latina, realizamos a primeira medição e respectiva ação para redução em 2021. Estamos na segunda edição e vamos endereçar o tema no ciclo da revisão salarial anual. É importante comentar também que a análise de equidade salarial já acontecia na Avon antes da integração das empresas.

Realizamos um avanço importante ao entender aquilo que temos pela frente para alcançar nossas metas de equidade de gênero. O estudo providenciou informações relevantes sobre o ponto de partida, aprendemos muito sobre nós mesmos e sobre as melhores práticas para alcançar as metas. Estamos trabalhando na evolução do tema anualmente para que possamos eliminar as diferenças até 2023. É importante levar em conta que ao falar de pessoas, há movimentos contínuos, por isso continuaremos monitorando e reportando os dados com transparência para garantir a equidade salarial e prevenir diferenças salariais.

Este ainda é um caminho em construção e para percorrê-lo garantindo os direitos humanos para todas as pessoas que compõem nossa sociedade, é preciso implementar estratégias claras. Por isso esse tema está presente no planejamento estratégico da empresa, começando por uma Política de Diversidade, Equidade e Inclusão integrada e acompanhamento das metas pelo Comitê Executivo e pela Vice-Presidência de Pessoas, Organização e Cultura.

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

A administração de cargos e salários se baseia no ajuste das necessidades estruturais das organizações e as expectativas dos colaboradores, abordando as etapas de elaboração e classificação prática em ambiente laboral.

O salário mensal médio da empresa Natura varia de aproximadamente R \$1.469 estimativa por mês para o cargo de Auxiliar até R \$15.173 estimativa por mês para o cargo de Gerente.

CARGO	SALÁRIO ESTIMADO	DESCRIÇÃO
Gerente	R\$ 14.718/mês	Gerencial
Coordenador	R\$ 12.718/mês	Gerencial
Coordenador De Marketing	R\$ 5.382/mês	Gerencial
Gerente De Relacionamento	R\$ 6.214/mês	Gerencial
Coordenador De TI	R\$ 5.932/mês	Gerencial
Gerente De Inovação	R\$ 3.146/mês	Gerencial
Gerente De Produção	R\$ 5.146/mês	Gerencial
Assistente Administrativo	R\$ 3.082/mês	Administrativo

Auxiliar Administrativo	R\$ 1.749/mês	Administrativo
Analista Financeiro	R\$ 5.073/mês	Administrativo
Analista De Recursos Humanos (RH)	R\$ 6.669/mês	Administrativo
Analista	R\$ 5.695/mês	Administrativo
Analista Pleno	R\$ 5.927/mês	Administrativo
Analista Sênior	R\$ 4.343/mês	Administrativo
Cientista De Dados	Cerca de R\$ 7 mil - R\$ 8 mil/mês	Administrativo
Operador De Produção	R\$ 3.761/mês	Operacional.
Consultor Naturista Orientadora (CNO) ESTÁGIO	R\$ 1.534/mês	Operacional.
Conferente	R\$ 2.576/mês	Operacional.
Consultor De Vendas	R\$ 1.528/mês	Operacional.
Vendedor Comercial	R\$ 2.896/mês	Operacional.
Auxiliar De Logística PRESTADOR DE SERVIÇOS	R\$ 1.662/mês	Operacional.

Auxiliar De Serviços Gerais/Auxiliar De Produção	R\$ 1.968/mês	Operacional.
Líder de negócios NATURA	R\$ 3.500/mês	Operacional.
Farmacêutico	R\$ 5.754/mês	Operacional.
Técnico De Laboratório	R\$ 3.340/mês	Operacional.
Revendedor	Cerca de R\$ 532 - R\$ 2 mil/mês	Operacional.
Vendedor	R\$ 1.891/mês	Operacional.
Jovem Aprendiz PRESTADOR DE SERVIÇOS	R\$ 1.168/mês	Operacional.
Auxiliar De Produção	R\$ 1.956/mês	Operacional.
Prestadores de serviço	R\$ 1.662/mês	Operacional.
Auxiliar De limpeza	R\$ 1.528/mês	Operacional.

Gerencial: A empresa Natura Cosméticos funciona por meio de um conjunto de processos gerenciais, que permitem que cada gerente execute suas funções de forma eficiente. Independentemente da área de atuação, dentro de seu escopo de trabalho o gerente possui basicamente 4 funções que são a estrutura de um processo gerencial:

Planejamento: O planejamento é o primeiro passo do processo gerencial. É nesta etapa que os objetivos de uma empresa são definidos e as estratégias para alcançá-los são traçadas.

Organização: É nesta etapa que os recursos materiais e humanos da empresa são organizados, ou melhor, direcionados para cumprir as metas estabelecidas no planejamento.

Liderança: Esta função está diretamente ligada à coordenação das pessoas indicadas na etapa de organização, o gerente precisa liderar de forma eficiente, o que em outras palavras significa ter um bom relacionamento e uma comunicação clara com seus liderados, saber motivá-los e desenvolvê-los.

Monitoramento: O monitoramento é a etapa do processo gerencial em que os resultados são observados, o desempenho é medido, o orçamento e as horas gastas para a execução do projeto são avaliados e comparados, a fim de saber se as metas foram alcançadas.

Administrativo: É graças a este departamento que asseguramos o desenvolvimento e o nível de excelência dos produtos e serviços da Natura. Multidisciplinar a equipa intervém em várias áreas: investigação e desenvolvimento, financeiro, tecnologia digital, inovação, gestão dos efetivos, etc.

Operacional: este departamento intervém diretamente nos processos de fabricação e distribuição dos produtos Natura.

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Recrutamento são oportunidades que a empresa Natura Cosméticos abre para novos candidatos interessados pelo cargo, assim os recrutadores buscam conhecer melhor as funções específicas do cargo. A formação de um quadro de pessoal competente, motivado e alinhado com nossas diretrizes e valores é responsabilidade primordial dos gestores de pessoas. O Recrutamento e Seleção é um dos pilares para melhor disponibilizar esses recursos humanos.

Nossos processos de Recrutamento e Seleção valorizam a diversidade como forma de estimular as contribuições dadas por pessoas de diferentes culturas, raças, religiões, sexo e experiências anteriores, sejam elas pessoais ou profissionais. O recrutamento interno como forma de valorizar, motivar, desenvolver e oferecer oportunidades de crescimento aos nossos colaboradores. Todos os cargos devem ter um perfil definido pela empresa, para que sejam ressaltadas as competências essenciais e funcionais.

O desafio de formar uma plataforma de aprendizagem, que prepara 600 gestores da Natura no Brasil e nas operações internacionais, pretende formar os líderes do futuro, alinhados com a cultura da companhia e capazes de apoiar a expansão dos negócios.

Para crescer e formar sucessores, a Natura investe em um amplo programa de desenvolvimento para 600 gestores da companhia.

OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

A empresa Natura cosméticos precisa recolher periodicamente impostos e obrigações previdenciárias e trabalhistas conforme as folhas de pagamentos dos seus funcionários. Emitir holerites, programar férias, calcular horas extras e fechar os salários são exemplos de atividades que fazem parte da rotina do departamento de pessoal. Elas não podem ser ignoradas, pois o seu esquecimento traz consequências negativas aos empreendimentos.

Os contratos de trabalho exigem do empregador remuneração e outros direitos dos trabalhadores em troca de sua mão de obra.

FGTS: O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é um valor que precisa ser depositado no dia 7 de todos os meses, no percentual de 8% do salário bruto dos colaboradores. Se houver atraso por parte dos empregadores, a empresa pode receber multa. Além do mais, a cada ano trabalhado, o empregado recebe férias remuneradas e mais o 13º salário.

INSS: A contribuição previdenciária tem como base de cálculo a faixa salarial do empregado e é paga até o vigésimo dia de cada mês. Vale destacar que as alíquotas são mantidas atualizadas no site da Previdência Social, enquanto os prazos ou compensações variam de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

IRRF: O Imposto de Renda Retido na Fonte vem descontado na folha de pagamento dos empregados, já que a empresa faz o seu recolhimento até o dia 20 do mês. Esse tributo também tem alíquota variável conforme o salário.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Priorizamos o recrutamento interno como forma de valorizar, motivar, desenvolver e oferecer oportunidades de crescimento aos nossos colaboradores.

Todos os cargos devem ter um perfil definido pela empresa, para que sejam ressaltadas as competências essenciais e funcionais. O recrutamento interno ou externo deve respeitar esse perfil, principalmente no que refere às competências essenciais da Natura.

Fabiana Oliveira, psicóloga da Natura, explicou como funcionará a nova jornada de contratação da empresa. A multinacional de higiene e cosméticos que já vem há alguns anos focada nos pilares de diversidade, busca nessa nova etapa focar na comunidade negra. A ideia é que das vagas disponibilizadas, pessoas que se autodeclararam negras ocupem no mínimo 50% delas.

A organização entende que o recorte deve ser mais amplo, já que enxerga poucas oportunidades e privilégios para essa parte da população. A intenção é que haja acolhimento e um processo seletivo com equidade e representatividade.

Mas para a Natura não é necessário criar apenas o processo seletivo pensando na inclusão: dar suporte e oferecer condições para o desenvolvimento àqueles que não tiveram oportunidades, é fundamental para solidificar o pilar inclusivo. O estagiário selecionado passará por uma trilha de desenvolvimento, adaptada a cada um e entendendo a realidade individual. Essa mesma jornada também é pensada na área de atuação do contratado e que faz sentido para ele naquele momento.

3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO

Além de ser uma responsabilidade ética do recrutador com o participante não aprovado, o feedback é uma forma de demonstrar consideração ao profissional que manifestou interesse pela vaga na empresa.

Sendo assim, ao não enviar um feedback, a organização pode comprometer futuros processos seletivos, desencorajando os/as candidatos/as a participarem de uma nova seleção e dando origem a relatos negativos sobre a empresa.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Infojobs, 43,8% dos entrevistados consideram que a falta de um feedback é um dos aspectos negativos dos processos seletivos, junto de testes muito longos e seleções com muitas etapas.

Ao comunicar o candidato não aprovado para a vaga, os/as recrutadores/as quebram as expectativas da pessoa, então a comunicação precisa ser transparente.

Além disso, esse retorno precisa ser feito para apontar questões técnicas e comportamentais que não estejam de acordo com a vaga e a cultura da empresa. Apesar da notícia ruim, o tom utilizado deve ser cordial e construtivo.

Ao falar com um candidato não aprovado, a empatia é a palavra-chave. O feedback deve ser dado com cuidado para não ferir os sentimentos da pessoa e ainda para incentivá-la a continuar tentando.

Outra recomendação é ser positivo e iniciar a conversa com um elogio para reconhecer a força e o valor do candidato. Ao pontuar os fatores negativos, a explicação pode ser breve e sem muitos detalhes.

Confira outros fatores a serem levados em consideração ao elaborar o feedback negativo:

- Seja cuidadoso/a; e cauteloso/a;
- Fale com objetividade e clareza;
- Desenvolva a sua inteligência emocional;
- Valide o esforço do candidato;
- Evite usar templates e dar respostas genéricas.
- Erros que devem ser evitados e como informar que o candidato não foi aprovado

Fazer comparações com outros profissionais é um dos principais erros ao enviar um feedback, pois dificilmente uma pessoa gostaria de se sentir inferior no âmbito profissional. Além de gerar descontentamento, essa ação também perturba o candidato não aprovado e prejudica a imagem da empresa.

No feedback, o recrutador pode citar as falhas do candidato não aprovado para incentivar seu desenvolvimento. É importante dar um retorno individualizado e evitar citar as competências de outros candidatos.

O uso de definições desmotivadoras é um dos erros cometidos ao enviar feedbacks para o candidato não aprovado. Essa dica é válida para feedbacks e avaliações profissionais.

A dica é evitar o uso de palavras como descomprometido e irresponsável, por exemplo. Esses adjetivos negativos trazem agressividade para a conversa e contradizem o objetivo do feedback, que é auxiliar no desenvolvimento do profissional.

Mesmo com apontamentos para o candidato não aprovado, o tom da conversa deve ser educado, calmo e construtivo.

Um feedback negativo nunca deve ser dado em público. Essa ação constrange o candidato, que não se sente confortável em receber críticas na frente de outras pessoas.

Em muitos casos, o profissional é dispensado nas etapas de dinâmicas de grupo, mas essa avaliação deve ser feita pessoalmente, por e-mail ou telefone.

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA

Nesse conteúdo sobre Gerenciamento de Carreira abordaremos assuntos de muita importância para o desenvolvimento de carreira, trazendo informações sobre biografia profissional, fatores de sucesso na carreira, como construir um currículo de destaque e fui chamado para uma entrevista de trabalho. E agora?.

3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA

Nestes tópicos iremos abordar assuntos que são de grande importância para nossa carreira profissional que são:

- **Tópico 1:** Biografia profissional é um exercício de autoconhecimento que vai ajudar a conhecer sobre seus pontos fortes e fracos, seus diferenciais, preferências, valores, propósitos, medos e como saber de tudo isso irá facilitar as decisões sobre sua carreira. Pois o autoconhecimento está entre as cinco competências do profissional do futuro, isso é um dos fatores de sucesso que se torna uma vantagem competitiva.
- **Tópico 2:** Fatores de sucesso na carreira são toda experiência profissional e projetos que já participou, são fatores que só você tem, através da maneira que se comporta? Você oferece ajuda? Respeita as diferenças? Você tem iniciativa? Sabe se comunicar com clareza? Sabe ouvir? Tem curiosidade? Você é uma pessoa que demonstra gratidão? É comprometido e sabe ser líder de você mesmo? , pois competências técnicas são importantes, mas atualmente cada vez mais o mercado escolhe, decide e promove por comportamento.
- **Tópico 3:** Como construir um currículo de destaque. O currículo é o primeiro contato que uma empresa tem com o candidato à uma vaga de emprego, pois para elaborar um currículo, segue algumas etapas
 - 1- Identificação:** Iniciar o currículo com seu nome completo, nacionalidade, estado civil, endereço (rua, cidade e estado), telefone (no máximo dois) e um email que usa habitualmente. Qualquer informação adicional, por exemplo foto do candidato, deve ser compartilhada somente se a empresa pedir.
 - 2- Objetivo:** Pode-se informar uma ou até três áreas de atuação, relacionadas entre si. Por exemplo finanças, contabilidade, compras, é importante também

que as informações postas nesse campo tenha conexão com a formação, experiência e com a vaga para qual você está se candidatando

3-Formação Acadêmica: Deve incluir, em ordem decrescente a sua experiência acadêmica. É indispensável colocar o nome da instituição de ensino, data de início e previsão de conclusão, não é necessário informar sobre o ensino médio.

4- Experiência: Deve informar as empresas onde atuou sempre da mais recente para a mais antiga, informar o nome da empresa, o período, a data de entrada, a data de saída ou caso você esteja trabalhando neste local, use o termo atual, seu cargo e um breve descritivo de suas funções, responsabilidades e resultados alcançados.

5-Idiomas: Informe a procedência em um segundo idioma exemplo: inglês-nível intermediário, coloque o nome da escola de idiomas e o período de estudos.

6-Formação Complementar- Neste caso é importante você relacionar quais ferramentas de TI que você domina exemplo: Excel, Power Point, Corel, entre outras, informe também cursos que tenha feito contendo nome, descrição e carga horária.

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

Quando um candidato é chamado para uma entrevista de emprego, isso significa que seu currículo chamou a atenção e que pode atender a necessidade daquela empresa, é uma consequência de vários fatores como: a candidatura por uma vaga de emprego, um currículo bem feito e até mesmo uma indicação de amigos, professores ou seja o seu network.

É importante conhecer a empresa, e atribuições da vaga, durante a entrevista podem surgir perguntas como: O que você conhece sobre a empresa? Porque se candidatou para essa vaga?. Nesse momento é muito importante não vacilar, e se mostrar interessado.

Algumas regras de etiquetas que fazem a diferença nunca se atrasem, e se possível chegue com antecedência, caso aconteça algum imprevisto, ligue para o selecionador o quanto antes, não mande mensagem de textos, ou e mails, pois nessa hora a ligação é mais de imediato você entrar em contato com o selecionador e explique o que aconteceu, pense no que vestir, pois sua imagem diz muito, selecione roupas que condiz à empresa e a vaga pretendida.

Outro ponto importante durante a entrevista é desligar o celular, e tomar cuidado com sua linguagem corporal, pois nosso corpo fala, descruze os braços, mantenha a calma, olhe atentamente ao selecionador e demonstre entusiasmo, mostre quem você é, sorria, demonstre interesse, não tenha medo de perguntar e lembre-se a carreira é seu maior negócio, sua marca é o maior patrimônio.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Entender o estado atual de uma empresa ou individual é o primeiro passo para elaborar um plano de carreira eficiente. Analise a sua situação atual ou da empresa na qual trabalha, reflita sobre o índice de satisfação e compreenda as particularidades das funções e carreiras disponíveis. Isso vai te ajudar a definir um objetivo pessoal ou empresarial.

Antes de tudo é necessário saber exatamente onde se deseja chegar. Estabeleça suas metas e os caminhos que precisa percorrer para alcançá-las. Isso vai colaborar para que você não se perca ao longo do caminho, pois terá os percursos estruturados.

Assim que conseguir entender os objetivos e estabelecer as estratégias para a conquista das metas, já poderá colocar em prática seu plano de carreira. Siga seu projeto e, se for o caso, faça ajustes neles conforme os obstáculos ou necessidades do mercado. No entanto, não perca o objetivo principal e mantenha o foco no seu projeto.

Nessa etapa elaboramos um pequeno vídeo do nosso planejamento que leva em consideração o objetivo pessoal e as metas a serem alcançadas por nós estudantes, Observe agora neste pequeno vídeo passos básicos para gerar esse plano;

<https://youtu.be/aJFtmLAI0PE>

4. CONCLUSÃO

Como abordamos acima, a empresa Natura em relação a cargos e salários e planos de carreira oferece oportunidade de crescimento aos nossos colaboradores, gerando oportunidades de crescimento aos nossos colaboradores, gerando oportunidade para homens e mulheres com as venda diretas, obtendo balanço de gênero e equidade salarial, garantindo direitos humanos para todas as pessoas que compõem nossa sociedade.

A descrição de cargos independe da área de atuação dentro de seu escopo de trabalho, variando a estimativa de salários.

A empresa em relação a administração de pessoal e obrigações trabalhistas periodicamente recolhem todos os impostos e obrigações previdenciárias através do departamento pessoal como holerites, programação de férias, calcular horas extras, etc.

Prioriza o recrutamento e seleção interno e abre portas para uma quota igualitária para comunidade negra.

A devolutiva do processo seletivo é de responsabilidade ética do recrutador com o participante não aprovado, fornecendo feedback e encorajando os participantes a realizarem uma nova seleção.

REFERÊNCIAS

3.1-<https://www.trabalhosgratuitos.com/Biol%C3%B3gicas/Odontologia/DESCRI%C3%87%C3%83O-MODELO-DE-CARGOS-NATURA-1607304.html>

3.1.1-<https://exame.com/esg/o-plano-da-natura-para-a-equidade-salarial-entre-homens-e-mulheres/>

3.2.1

https://www.monografias.com/pt/docs/COMO-FUNCIONA-A-EMPRESA-NATURA-PKP_AYD878LJP

<https://aicomfiam.com.br/2020/10/29/processos-seletivos-natura/>

3.2.2

<https://blog.gama.academy/como-informar-que-o-candidato-nao-foi-aprovado/>

3.3 e 3.3.1-Material interativo da plataforma da Unifeob Gerenciando sua Carreira, do conteúdo da formação para a vida, acessado dia 24/09/2022.