



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

BEM BRASIL LTDA

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
BEM BRASIL LTDA

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:

Clenilton Santos Gonçalves, RA 1012020100263
Cristiane Freire Gonçalves, RA 1012021100347
Fabiano Canelhas Fernandes, RA 1012019200292
Giovanna de Cassia Francioli, RA 1012021200023

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	5
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	5
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	7
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	9
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	9
3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO	11
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA	12
3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA	12
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	18
4. CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	20
ANEXOS	21

1. INTRODUÇÃO

A criação de uma empresa e seus objetivos podem se dar por diversos motivos, independentemente de quais sejam estes, uma coisa é certa: o lucro é primordial e os esforços devem ser voltados para tal. Sendo assim, além de gerar produtos e serviços que atendam a necessidade de mercado, as empresas precisam manter seus colaboradores comprometidos e atingindo seu máximo de produtividade para alcance das metas estipuladas.

Neste sentido surgem as discussões em torno de ferramentas e métodos para manter os colaboradores motivados e com objetivos alinhados aos da empresa. A implantação de um plano de carreira reflete diretamente na motivação e satisfação dos colaboradores que passam a colher frutos provenientes de seus esforços e metas traçadas e reconhecem sua importância dentro de seu local de trabalho e a empresa garante a continuidade de bons profissionais em suas equipes. É um jogo de ganha-ganha.

O presente trabalho tem como objeto de estudo a análise de plano de carreira, cargos e salários, assim como administração de pessoal e obrigações trabalhistas da empresa Bem Brasil Ltda, empresa líder no mercado de batatas pré-fritas congeladas e que se destaca entre as empresas brasileiras com mais altos níveis de satisfação entre seus colaboradores.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Bem Brasil é uma empresa fundada pela família Rocheto em dezembro de 2006, em Araxá, Minas Gerais e também possui uma filial na cidade de Perdizes, MG. Inscrita no CNPJ 06.004.860/0001.80, sendo uma empresa de Sociedade Anônima.

Ela atua no ramo alimentício de batatas pré-fritas congeladas além de ter um mix de mais de 20 produtos voltados para o food service. A Bem Brasil está a 15 anos no mercado, sendo líder em sua atividade e conta com um ótimo reconhecimento pela qualidade em seus produtos, e conquistas de diversos prêmios pela excelência em segurança de alimentos e gestão de pessoas.

O maior propósito da empresa, como já diz em seu slogan, é alimentar bons momentos, com sua principal missão de participar da vida das pessoas oferecendo alimentos práticos e de muita qualidade, visando estar entre as maiores empresas do setor de alimentos com foco em crescimento, rentabilidade e longevidade.

Os valores da empresas são:

- Flexibilidade: Estar aberta às mudanças, dar espaço à inventividade, criatividade, inovações e sugestões.
- Excelência: Fazer bem, mais e melhor.
- Ética e Caráter: Conduzir os negócios com humildade, franqueza, justiça e honestidade.
- Parceria: Trabalhar as parcerias, manter vivas a integridade e valorização das relações comerciais e de trabalho, visando sempre resultados permanentes.
- Mérito: Recompensar com base no desempenho.
- Ousadia: Ter coragem em enxergar no impossível algo possível de se realizar.
- Cuidado com o meio ambiente: Preservar e renovar os recursos naturais de forma consciente e contribuir para a sua longevidade.

3. PROJETO INTEGRADO

Nesta etapa do PI são apresentados os conteúdos específicos de cada unidade de estudo e como são aplicados no respectivo estudo de caso, utilizando para isso, uma empresa real.

3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

“ Tornou-se essencial o posicionamento da área de Recursos Humanos frente a essa questão. Foi, então, que surgiram muitos programas para atrair e reter talentos, ou pessoas chave para a empresa. Entre os inúmeros programas para esse fim, os sistemas de remuneração tornaram-se extremamente importantes e tiveram que ser repensados em todas suas formas. As empresas que não se preocuparam com isso, passaram a competir em desvantagem com as demais.” (FRANCO, 2011, p.13).

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

O plano de cargos e salários é uma política interna da empresa que define quais as funções oferecidas, suas características e a remuneração para cada função.

Tem como o seu objetivo, é manter o quadro de colaboradores organizado, oferecendo um salário justo e compatível com o mercado e aumentar a motivação do funcionário e fazer com que estabeleça critérios para que o profissional possa evoluir dentro da empresa, em conjunto, todas esses pontos ajudam a manter o clima organizacional em equilíbrio, otimiza os processos de recrutamento, evita os desvios de função e o acúmulo de tarefas.

O plano de cargos e salários traz múltiplos benefícios para a empresa, o resultado é sentido na busca, aquisição e retenção de talentos, influência na produtividade. E para realizar esse planejamento, serão realizadas 4 etapas:

- Análise de cargos;
- Descrição de cargos;
- Avaliação de cargos;
- Pesquisa salarial;
- Política salarial.

Na análise de cargos, é utilizado técnicas para verificação de quais requisitos mentais e físicos, responsabilidades, esforços e condições ambientais existem e são exigidas nos cargos observados, essa análise vai formar o perfil ideal do colaborador necessário para a ocupação do cargo.

Na descrição de cargos, estão as informações referentes ao conteúdo do cargo: quais as tarefas a executar, quando devem ser realizadas e como são feitas.

A pesquisa salarial é realizada para perceber como as empresas concorrentes têm realizado as remunerações de seus colaboradores para os cargos específicos similares ao da empresa, assim mantendo o salário no mesmo patamar.

A avaliação de cargos, tem como objetivo atribuir um valor para cada cargo da organização, conforme o seu grau de relevância.

Política salarial é a consolidação de todas as informações, para a criação de uma política consistente e adequada para os funcionários e para a empresa.

A empresa Bem Brasil, se destaca com os mais altos níveis de satisfação entre seus colaboradores e mede o ambiente de trabalho, a cultura organizacional, a atuação da liderança, as ações de RH da empresa consideram os três pilares da gestão de pessoas: atração, desenvolvimento e retenção.

Em atração, ela sempre está em busca de técnicas e ferramentas para avaliar o fit cultural de candidatos para trazer profissionais que realmente se identifiquem com a cultura da empresa.

Em desenvolvimento, a Bem Brasil aposta em uma série de programas que contemplam desde a preparação de profissionais dos níveis técnicos e operacionais até os atuais líderes e também os futuros, ou seja, profissionais com potencial para ocupar cargos de liderança.

E, no pilar retenção, a aposta é feita em ações voltadas para práticas de remuneração aderentes ao mercado, saúde e bem-estar, um bom clima organizacional e conexão com o propósito da Bem Brasil.

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

A administração de cargos e salários ganha mais importância a cada dia, visto que reflete diretamente na motivação e produtividade dos colaboradores diante de um mercado em expansão e mais competitivo. Buscar com que seus colaboradores atinjam seu melhor deve ser um objetivo constante das empresas, evidenciando a necessidade de criação e gerenciamento de mecanismos para adequação à competitividade, qualidade e produtividade de forma harmônica e motivante.

Cargo é a definição do conjunto de atividades, responsabilidades e deveres que o colaborador irá executar dentro da empresa e salário é a remuneração que ele recebe por tal realização. Em linhas gerais, o salário é a recompensa justa por seu trabalho que muitas vezes é a garantia da sobrevivência, mas que nem sempre motiva e gera a satisfação idealizada. Neste ponto, o plano de cargos e salários, assim como o plano de carreira, entram como um aliado para as empresas reterem seus bons colaboradores e conquistar novos aderentes.

O primeiro passo para a elaboração destes dois planos é a definição dos cargos, organizando com clareza e precisão quais as funções e trabalhos a serem realizados, impessoalidade, explanação sobre competências técnicas e comportamentais necessárias para tal.

A definição de cargos e salários deve ser direcionada da seguinte maneira:

- Identificação dos cargos existentes na empresa;

- Coleta de informações - onde são identificados dados necessários para especificação das funções. Podem ser utilizados 3 métodos, que são: entrevista, onde o próprio ocupante do cargo informa as atividades executadas, falando diretamente com o entrevistador; questionário, onde o ocupante do cargo responde a um formulário sobre o cargo e suas atribuições; e observação, onde o analista observa a execução da atividade e as registra.
- Definição de competências e conhecimentos necessários para a execução;
- Organização das informações de maneira concisa.

Em linhas gerais, as informações coletadas devem constar: Dados gerais da função, objetivo, principais atividades, nível na estrutura organizacional, requisitos de trabalho.

O objeto de estudo do projeto é a empresa Bem Brasil Alimentos Ltda, que conforme informado anteriormente, trabalha com a produção de batatas pré-fritas congeladas e gera, atualmente, cerca de 953 postos de trabalho, entre cargos operacionais, administrativos e gerenciais (dados informados na pesquisa da FIA - Fundação Instituto de Administração referente ao ano de 2021). A empresa não divulga a descrição de seus cargos e salários.

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Administrar a formação de seus colaboradores em diferentes áreas, potencializando seu crescimento profissional e seus resultados, é uma missão da empresa em se transformar, através das pessoas.

Administração de pessoal, é antes de tudo, um conjunto de princípios e normas, uns são bastante gerais e se encontram presentes em qualquer tipo de organização. A administração envolve além disso na previsão, planejamento, organização e coordenação. Portanto, as tarefas que se atribuem à Administração de Pessoal, assumem dimensão e complexidade tais, que demandam cuidado na separação e delimitação das esferas na escolha dos métodos e na aplicação dos processos.

O objetivo a administração de pessoal se amplia a se considerar que ela se preocupa também atingir, no máximo do desenvolvimento individual, as boas relações de trabalho entre empregados e empregadores seguindo as determinações, e dos termos da Lei (C.L.T.) resguardando ao mesmo tempo o direito de ambos.

Das obrigações trabalhistas, destaca-se o contrato de trabalho, que é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação do emprego. Seus termos, suas formas, assinaturas, os cuidados que correspondem a todos os processos de direitos e deveres determinados no nosso guardião que é a C.L.T.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A empresa Bem Brasil destaca o recrutamento e seleção como um dos processos mais importantes dentro da organização, porque impacta diretamente na produtividade, no clima e na cultura organizacional da empresa. Por isso investe na ferramenta conhecida como banco de dados, onde o currículo fica disponível para consulta no banco de talentos da Bem Brasil, sem prazo de expiração.

Diante das etapas no processo de recrutamento e seleção que se inicia com o levantamento do perfil do profissional a ser contratado, destaca-se na oportunidade da diversidade, com oportunidades para portadores de todas as necessidades especiais.

Seguindo o processo de recrutamento na procura pelo profissional desejado e da definição de divulgação da vaga, menciona-se que uma variável importante no processo de recrutamento está relacionada à imagem que a empresa projeta no mercado de trabalho, com a probabilidade de ter o maior número de candidatos se ela for vista com um bom lugar para se trabalhar.

Para obter sucesso na fase de recrutamento é necessária a correta divulgação da vaga, com a descrição detalhada do cargo, os pré-requisitos e as competências necessárias para o preenchimento da vaga.

Seguindo as etapas com a divulgação de vagas para oportunidades de emprego e também nível de estágio, a Bem Brasil recebe currículo divulgados pela Uniaraxá e destinados para o endereço, vagas@bembrasil.ind.br inseridas no banco de talentos da empresa.

No processo de seleção, que trata da escolha do candidato mais adequado para vaga, baseia-se no candidato com maior afinidade das suas expectativas e potencialidades, já definidos pelos critérios de capacitação de cada função existente na empresa, onde surgindo uma oportunidade que se enquadre no perfil do candidato, o mesmo será contatado para seletiva presencial.

As entrevistas servem para conhecer melhor o candidato, às suas reações temperamentais, as necessidades e os conflitos do indivíduo em relação ao trabalho. Por outro lado, as entrevistas precisam de um preparo prévio do entrevistador quanto aos objetivos a alcançar em tal seleção. A seleção tem o objetivo de comparar, decidir e escolher qual o melhor candidato às tarefas exigidas. Por meio de um plano organizado e objetivo, a empresa consegue recrutar e selecionar melhor candidatos com potencial e imagem adequadas para o cargo.

3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO

É fundamental que a empresa por meio do seu profissional responsável pelo processo seletivo se atente também ao feedback pós entrevistas, é de suma importância que o candidato receba uma resposta, seja esta positiva ou negativa. O feedback é parte importante do processo, não só para informar o candidato, mas também lhe dar oportunidade de participar de outros processos seletivos, visto que a dúvida da aprovação ou não, influência na imagem que o candidato terá da empresa, o que implica também em indicações futuras.

O feedback, informação prestada aos candidatos não aprovados nos processos seletivos, possibilita que eles identifiquem e compreendam suas potencialidades, bem como os pontos a serem aprimorados para melhor desempenho nos processos futuros. A prática consiste em demonstrar cuidado com os indivíduos, fornecendo uma devolutiva sobre sua performance em relação à vaga pleiteada, com o objetivo de ajudá-lo a evoluir em determinadas áreas do cargo escolhido.

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA

“ Napoleão, Leonardo da Vinci, Mozart – sempre foram gestores de si mesmos. Em boa medida, foi essa a razão de seu sucesso. Mas estamos falando de exceções, de indivíduos tão excepcionais em talento e em realizações que podem ser considerados além dos parâmetros de normalidade da existência humana. Atualmente, a maioria das pessoas, mesmo aquelas com atributos modestos, precisa aprender a gerenciar a própria vida. Temos que aprender a nos desenvolver, a nos posicionar onde poderemos dar a maior contribuição possível e a estar mentalmente alertas e comprometidos durante 50 anos de uma vida profissional, o que significa saber como e quando mudar o trabalho que realizamos. ” (PETER F. DRUCKER, jan, 2019, pág.19).

3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA

Gestão de carreira é um processo que envolve um planejamento com o objetivo de desenvolvimento de um profissional, podendo se tornar um instrumento estratégico, que possibilita que a empresa obtenha um nível esperado de seus colaboradores.

A biografia profissional é um exercício de autoconhecimento que ajuda a conhecer mais sobre os pontos fortes e fracos, seus diferenciais, preferências, valores, propósito, medos e o mais importante é saber de tudo isso facilita as decisões sobre a carreira pretendida.

É muito natural no processo de construção da carreira errar em algumas escolhas, caminhos e experiências, além de ser importante como fonte de aprendizado. No Vale do Silício, Califórnia , estão as empresas mais valiosas e inovadoras do mundo, como Google, Apple, Facebook etc. Para estas empresas, a capacidade de errar é

pré-requisito e o erro não é visto como fracasso, mas como um jeito de aprender a fazer diferente.

O autoconhecimento é a maior estratégia para a gestão da carreira e só por meio dele você se torna protagonista de você mesmo. O autoconhecimento está entre as cinco competências do profissional do futuro e é um dos fatores de sucesso mais desejados pelo mercado de trabalho. Quanto mais você souber sobre você, mais vantagem competitiva você terá.

O perfil comportamental de dominância, tem como pontos fortes, pessoas orientadas para resultados e que se motivam por desafios. São competitivas, rápidas, práticas, assertivas e se sentem bem em assumir posições de comando. Pessoas com esse traço comportamental podem ser mais exigentes e determinadas. Apresentam maior afinidade ao empreendedorismo, porque estão mais dispostas a correr riscos. Pontos fracos, detestam rotina, são impacientes, às vezes independentes demais e podem ter dificuldades com normas e procedimentos, porque gostam de fazer as coisas do seu próprio jeito. O perfil comportamental influência, tem como pontos fortes, demonstração da capacidade de comunicação e de criar relacionamentos. Pessoas com esse perfil tendem a ser populares no ambiente de trabalho e conseguem inspirar outras pessoas. São mais emocionais, despertam empatia. A marca é o entusiasmo e a boa comunicação. Gostam de liberdade. Pontos fracos, gostam de deixar as coisas para depois e acabam fazendo tudo em cima da hora, começam muitas coisas e terminam poucas, correm o risco de falar demais e serem inconvenientes, têm dificuldade com formalidade e pouca disciplina. O perfil comportamental de estabilidade tem como pontos fortes, pessoas mais constantes, pacientes, persistentes e que se dão bem com rotinas. São boas ouvintes, agradáveis e têm um grande senso de equipe. Pessoas com esse perfil tendem a não se abalar tanto frente aos problemas que surgem. Pontos fracos, dificuldade em lidar com pressão, pouca disposição para lidar com conflitos e sensibilidade a críticas. O perfil conformidade tem como pontos fortes, pessoas com um alto grau de conformidade apresentam aversão a riscos. São sistemáticas, perfeccionistas e atuam conforme regras predefinidas. Tendem a ser cuidadosas e desenvolvem as atividades com precisão. Pontos fracos, gostam de trabalhar no próprio ritmo e de fazer uma coisa por vez, tendendo a ser mais intransigentes e inflexíveis.

Aplice seus pontos fortes e dedique atenção para os pontos fracos, mas só caso eles representem uma ameaça para seus objetivos profissionais. Peça feedback (retorno sobre o que você faz e como se comporta) para as pessoas que são mais próximas a você. Pergunte a elas sobre você. Faça o seu autofeedback e pense em ações para melhorar o que faz sentido para você e sua carreira. O estágio é uma excelente estratégia de experimentação e de testar a teoria na prática.

Atualmente, o mercado de trabalho está bastante disputado, com a tendência de ser cada vez mais. Alguns fatores ajudam a ser mais competitivo neste jogo. É o que chamamos de fatores de sucesso na carreira, ou seja, 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.

Todos os anos, as faculdades formam milhares de profissionais sabendo das 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.

Tempos atrás, o mercado de trabalho se orientava por competências técnicas (saber fazer). Atualmente, as competências técnicas, embora importantes, tornaram-se pré-requisitos de um mercado que escolhe, decide e promove cada vez mais por comportamento. Até porque é mais fácil ensinar alguém a mexer em uma planilha de Excel, por exemplo, do que ensinar alguém a sorrir ou ser prestativo. Sem falar na presença da máquina, da inteligência artificial que já faz vários trabalhos antes executados por nós, tornando as competências técnicas, principalmente relacionadas a trabalhos repetitivos, facilmente obsoletas.

É importante ter em mente que construir networking vai além do número de pessoas que você conhece. O foco deve estar no número de pessoas dispostas a fazer

alguma coisa por você. A disposição das pessoas em fazer algo por você está diretamente relacionada a essa resposta.

A mentoria é considerado um grande acelerador de carreira porque traz a possibilidade de alguém compartilhar os erros e acertos daquilo que ainda esperamos viver e de escolhas que pretendemos fazer. Dessa forma, não só ampliamos a nossa visão, como também clarificamos as nossas dúvidas.

Além de pensar na mentoria, também como um outro acelerador de carreira, coloque no seu “radar” aprender um segundo idioma. Além do aspecto cultural, profissionais com um segundo idioma, com ênfase para o inglês, ganham até quatro vezes mais. Para facilitar, existem diversas formas gratuitas de aprendizado na internet.

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

Para ter um currículo campeão, você precisa reunir algumas informações essenciais sobre você. Informações essenciais e qual ordem seguir: 1º. Identificação: inicie o seu currículo com seu nome completo, nacionalidade, estado civil, endereço (rua, cidade e estado), telefone (no máximo dois) e um e-mail que você usa habitualmente. Esse campo é importante para o entrevistador ter as informações básicas sobre você e conseguir um contato facilmente, caso seu currículo seja selecionado. Qualquer informação diferente destas, assim como a foto, coloque somente se a empresa pedir. 2º. Objetivo: este campo é importante para trazer clareza de seus interesses e foco. Sugerimos que você informe uma ou até três áreas de atuação, com relação entre si. Exemplo: finanças, contabilidade, compras. É importante também que as informações postas neste campo tenham conexão com sua formação, experiência e com a vaga para a qual você está se candidatando. 3º. Formação Acadêmica: aqui você deverá incluir, em ordem decrescente, a sua experiência acadêmica. É indispensável colocar o nome da instituição de ensino, a data de início e previsão de conclusão e o período em que frequenta as aulas. Informe apenas a graduação. Não é necessário informar sobre o ensino médio, a não ser que você considere como diferencial – como é o caso de ter sido em uma instituição muito relevante ou ter sido uma formação técnica

que tem a ver com seus objetivos profissionais. 4°. Experiência: aqui você deve informar as empresas onde atuou, sempre da mais recente para a mais antiga. Informe o nome da empresa (caso não seja uma empresa conhecida, informe o segmento), 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 responsabilidades e resultados alcançados. 5°. Idiomas: informe sua proficiência em um segundo idioma. Exemplo: Inglês, nível intermediário. Se for o caso, coloque o nome da escola e período de estudo. 6°. Formação Complementar: nesse campo, é importante você relacionar quais ferramentas de T.I. você domina. Exemplo: Excel, Power Point, Corel entre outras. Informe também cursos que tenham relação com os objetivos informados. Para estes, coloque o nome do curso, onde você fez e a duração. Para deixar seu currículo ainda mais diferenciado, se for o seu caso, acrescente os campos de experiência internacional, como no caso de intercâmbio, e outros cursos no exterior (mesmo que à distância) e também de trabalho voluntário (aliás esta é uma excelente oportunidade de adquirir experiência). Ambos são extremamente valorizados pelo mercado.

Uma tendência é o vídeo currículo. Pode ser que a empresa peça para você produzi-lo. Antes de iniciar, roteirize o seu vídeo de acordo com as orientações recebidas pela empresa. Em geral, comece se apresentando: nome, cidade, seu curso e estágio em que você está, conte sobre o seu objetivo profissional, fale resumidamente sobre sua experiência profissional e pontos de destaque na faculdade que agregam diretamente valor para a posição desejada, aponte pontos de empatia entre você e a empresa, seus diferenciais (trabalho voluntário, formações extracurriculares etc.), conte porque essa vaga é importante para você e finalize agradecendo.

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 (você pode ter sido indicado por professores, colegas da sala de aula ou outras pessoas... olha o networking aqui!). É resultado também de um currículo bem elaborado.

A entrevista tem o grande objetivo de permitir que a empresa te conheça melhor. Se preparar é importante para tudo o que fazemos e desejamos na vida: para a entrevista não deve ser diferente. No fundo, no fundo, a entrevista não é um “bicho de sete

cabeças”. É muito mais uma pressão psicológica que a gente coloca na gente mesmo do que qualquer outra coisa.

Antes da entrevista, certifique-se do local, endereço, horário, com quem você irá falar, verifique seu e-mail e celular (pode ser que o recrutador tenha enviado maiores informações). Tenha em mente que a sua imagem conta muito no momento da entrevista, afinal, o profissional escolhido vai representar a empresa em diversas situações. Para escolher a melhor maneira de se vestir, considere onde será feita a entrevista. Preze pela pontualidade. Caso ocorra algum imprevisto, avise o quanto antes. Levar um currículo impresso é sempre bem-vindo. Durante a entrevista, atenção com a linguagem corporal: braços cruzados demonstram barreira, cabeça inclinada comunica desânimo, olhe sempre nos olhos do entrevistador (sinal de interesse e atenção). Desligue ou coloque o celular no modo silencioso. Demonstre entusiasmo por estar ali, e o mais importante: não leve um personagem. Seja você mesmo, porque essa é sua melhor versão!

O objetivo das dinâmicas de grupo é simular uma situação que te leve a demonstrar conhecimentos e, principalmente, comportamentos. Exemplos: como você se posiciona diante de uma situação, qual a maneira como lida com conflitos e como busca resultados trabalhando em equipe. O adequado é que você tenha uma comunicação clara, apoie os demais candidatos e respeite as diferenças individuais. Se você for tímido, busque se soltar mais neste momento e tenha atenção com a centralização das atividades em grupo. Um aspecto super importante, antes da dinâmica, é você pensar em quais emoções podem te atrapalhar e buscar alguém para falar sobre isso e buscar empoderamento.

Seja em um processo seletivo ou na vida, em geral: a empatia traz resultados impressionantes. A palavra empatia tem origem no termo grego *empathia*, que quer dizer “paixão”. Empatia é a capacidade de sentir o que a outra pessoa sente, caso estivesse na posição dela. Também significa se aproximar do outro e causar encantamento.

Mais importante do que ser o candidato escolhido, considerando que existem fatores que você não controla, é você conseguir que as pessoas se lembrem

positivamente de você. Isso significa abrir portas por onde você passar e tem a ver com a marca que você deixa nos outros.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Foi elaborado um vídeo pela equipe do projeto, dando 10 dicas de como obter sucesso no gerenciamento da carreira.

Acesse aqui o vídeo: <https://youtu.be/wPIH1liKGfA>

4. CONCLUSÃO

O referido projeto, se voltou para o entendimento de um planejamento na elaboração do plano de cargos e salários. Quando bem implementado, além de trazer grandes benefícios para a empresa, melhora a motivação dos colaboradores, otimiza os subsistemas de RH, contribuindo no desenvolvimento do negócio.

A administração de pessoal é a área que garante que a empresa esteja seguindo as normas estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluindo as leis trabalhistas que envolvem os colaboradores. A empresa Bem Brasil citada no projeto, destaca o recrutamento e seleção como um dos processos mais importantes dentro da organização, porque impacta diretamente na produtividade, no clima e na cultura organizacional da empresa.

O profissional que gerencia sua carreira e assume novos desafios, busca desenvolver novas competências, estará sempre na frente no mercado de trabalho. O perfil desejado pelo mercado são pessoas motivadas, proativas, vencer desafios e transformar erros em oportunidades.

Foi elaborado um vídeo e disponibilizado no youtube pela equipe do projeto, dando algumas dicas de como uma pessoa pode gerenciar sua carreira, buscando o sucesso profissional.

REFERÊNCIAS

Bem Brasil Ltda.
https://www.comotrabalhar.org/trabalhe-conosco-bem-brasil/#google_vignette. Acesso em: 09 set. 2022.

CORTELLA, M. S. **Por que fazemos o que fazemos?:** aflições vitais sobre trabalho, carreira e realização. São Paulo: Planeta, 2016. Acesso em: 07 set, 2022.

FRANCO, José de Oliveira. **Cargos, salários e remuneração.** Curitiba: IESDE Brasil, 2011, 13p. Acesso em : 26 set, 2022.

Gerenciando sua Carreira. Disponível em:
<https://unifeob.grupoa.education/plataforma/course/50104/content/1632120>. Acesso em: 07 set. 2022.

KUPPERSCHMIDT, B. R. Multigeneration employees: strategies for effective management. **Health Care Manager**, [s.l.], v. 19, n. 1, p. 65-76, 2000. doi:10.1097/00126450-200019010-00011. Acesso em: 07 set. 2022.

Peter Drucker. Disponível em:
https://img.travessa.com.br/capitulo/SEXTANTE/GERENCIANDO_A_SI_MESMO-9788543106489.pdf. Acesso em: 26 set. 2022.

RHNOSSA. Disponível em:
<https://www.rhnossa.com.br/10-dicas-para-se-fazer-gestao-da-carreira/>. Acesso em: 26 set. 2022.

VOCÊ S/A. **O mito da Meritocracia.** Edição nº 254. Acesso: 07 set. 2022.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2018.** Cologny/Geneva: [s.n.], 2018. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/Future_of_Jobs_2018.pdf. Acesso em: 07 set. 2022.

ANEXOS

Essa parte está reservada para os anexos, caso houver, como figuras, organogramas, fotos etc.