



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

NIPÔNICA TOYOTA

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
NIPÔNICA TOYOTA

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:

Flávia de Souza Guimarães, RA 1012019100148

Helio Emmanuel de Araujo, RA 1012019100141

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	6
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	7
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	7
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA	8
3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA	8
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	9
4. CONCLUSÃO	10
REFERÊNCIAS	11
ANEXOS	12

1. INTRODUÇÃO

Observando o tema do Projeto Integrado deste módulo a equipe decidiu mais uma vez destacar a empresa Nipônica Toyota.

Um dos motivos da escolha foi um dos membros da equipe já estar há alguns anos na empresa, possuindo assim total acesso às documentações.

Além do mais podemos compreender, que destacar essa empresa seria uma boa solução pois a mesma trabalha em nível mundial, fazendo com que a equipe desenvolva um ótimo trabalho de forma clara e objetiva.

Iremos tratar neste projeto integrado sobre obrigações trabalhistas, planos estratégicos dentro do contexto de pessoas juntamente com plano de carreira e salários.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Nipônica Toyota portadora do CNPJ .215.045/008-07, localizada na Avenida Senador Marcos Freire, número 930, Vila Brasil, em São João da Boa Vista , pertencente ao grupo Germânica

Possui como atividade principal o comércio varejista de automóveis, camionetas, utilitários novos e semi-novos tendo com principal concorrente marcas importadas como Honda e Nissan além de ser uma rede autorizada a prestar serviços automotivos dos mais variados tipos, desde uma simples troca de óleo até retífica de motores.

Tudo pensado de forma a satisfazer os seus inúmeros clientes.

3. PROJETO INTEGRADO

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

3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

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

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

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Plano de cargos e salários é o modelo tradicional de remuneração utilizado pela empresa para estimular os funcionários.

O plano de cargo é dividido em 5 etapas, são elas, descrição dos cargos, avaliação dos cargos, pesquisa salarial, tabela salarial e política salarial com benefícios de diferencial competitivo, satisfação funcional e informações claras.

A Nipônica recruta para preenchimento de vagas aqueles candidatos que atendam aos requisitos necessários definidos a cada função, são elas administrativas e operacionais, com foco em profissionais altamente capacitados e qualificados a exercer as atividades com vontade de se manter aprimorando.

Os cargos são definidos perante padrão adotado pela montadora, onde é necessário as funções produtivas técnicos mecânicos, com experiência no ramo, chefe de oficina com experiência e conhecimento técnico avançado, estoquistas/controladores de

inventário e consultores de serviços, além do gestor de pós venda, todos com experiência, vontade aprimorar, facilidade em trabalhar com processos e auditoria.

Os salários são definidos perante qualificações/aprimoramento que o colaborador se dedica com o tempo dentro da empresa através de sua boa vontade além das comissões que trazem incentivos principalmente aos colaboradores produtivos.

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

Os cargos e salários foram implantados pela montadora através de definições importantes para realização do ciclo do trabalho, com foco em aprimorar salário de colaboradores conforme seu desempenho e graduação interna.

A empresa ganha no empenho dos funcionários ao desejo de aprimorarem com consequente avanço da qualidade operacional da empresa.

Cargos administrativos completos por vendedores de serviços, peças, gestores e líderes com salário adicional, motivacional, comissão e fixo.

Cargos produtivos completos com salário motivacional, comissão e fixo.

Este tipo de remuneração impulsiona o vendedor a não parar de buscar vendas e métodos de vendas e os produtivos a procurar cada vez mais por trabalho, adicionais com foco no tempo hábil de finalização.

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Neste tópico do Projeto Integrado, os estudantes devem comentar sobre o processo de recrutamento e seleção relacionando os conteúdos com o identificado na empresa escolhida para o projeto.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A Nipônica trabalha todas as questões com seriedade e respeito ao próximo; exerce um recrutamento com um time de RH, gerente e Líder/Chefe muito capacitado para avaliar o candidato, já divulgando antecipado os requisitos necessários para a vaga, preocupada sempre em dar feedback aos aprovados e também não aprovados em prol de auxiliá-los, destacando pontos fortes e reforçando.

Após aprovado no RH o candidato é direcionado a conhecer seu Gestor e Líder de setor para bate papo, acerto de responsabilidades para conclusão de contratação ou negativa.

3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO

Feedback é uma ferramenta de gestão e deve ser específica, baseado em fatos e dados, direcionando pontos fortes, fatos e dados .

Aos não aprovados é realizado um contato a fim de expor o que distanciou aquele candidato a preencher aquela vaga, dando chance ao mesmo de aprimorar ou se preparar melhor.

A devolutiva deve ser com a intenção de ajudar e beneficiar, começando destacando os pontos fortes, dar uma atenção ao que não foi determinante na sua candidatura e encerrar com uma imagem positiva com mais elogios e bons desejos.

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA

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

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

3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA

Embora construir sua carreira profissional não seja muito fácil, nossa equipe decidiu explicar um pouco mais dos 4 passos importantes no dia - a - dia para que todos possam ter um norte de onde devemos começar.

Biografia: Podemos chegar a solução que nenhum empresário irá te contratar sem ao menos possuir algumas noções básicas sobre a pessoa que irá colocar em sua empresa.

Sucesso: Para obter sucesso em sua carreira, precisamos ter bem definido onde queremos chegar, traçarmos metas, objetivos e procurar seguir com fidelidade. Acreditamos que assim conseguimos chegar ao tão sonhado sucesso.

Currículo: Antes de montar seu currículo tenha acesso a todos os dados, documentos. Pois nele você não poderá sonegar nenhuma informação, além do mais os mesmos deverão estar em boas condições de apresentação uma vez que passará sua imagem, atente - se de ser claro e objetivo.

Entrevista: Depois do currículo escolhido, o entrevistado e o entrevistador devem ter o máximo de cuidados básicos para que tanto a empresa quanto o futuro funcionário possam ter lucros. Visando na entrevista que o entrevistador pode ter várias

finalidades de teste de contratação, o entrevistado deve tomar cuidado com os seguintes pontos.

- Vestimentos adequados;
- Linguagem apropriadas;
- Boa Aparência;
- Organização / Cuidados com os pertences;
- Educação acima de tudo.

E claro que todos nós temos algumas dificuldades, alguns financeiro, outros emocional, entre outros. Porém quando citamos alguns tópicos todos nós pensamos em partes de arrogância, mas não, o melhor que todos precisam é de apenas honestidade, carisma e acima de tudo bom senso com si mesmo e com os outros.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Ao iniciarmos nossa vida acadêmica possuímos inúmeros questionamentos; Será que estou fazendo a escolha certa? Afinal escolher, uma carreira profissional exige maturidade, conhecimento e acima de tudo amor pelo que se irá fazer.

Nessa linha segue algumas dicas que consideramos relevantes para que se possa ter sucesso na carreira: estar sempre estudando, a fim de se manter atualizado com as demandas do mercado de trabalho, inovando os conhecimentos para que possa se tornar pró ativo.

Assim podemos concluir que uma hora ou outra o sucesso chegará a fim de trazer como a melhor recompensa de sua vida, lembrando sempre, que você não chegará a lugar nenhum se sua capacidade não for humilde de reconhecer e admitir erros caso encontre os no meio do caminho.

4. CONCLUSÃO

A equipe encerrou mais um projeto juntos com espírito de equipe e satisfação. Gostamos dos temas e aprendemos muito com os conteúdos disponibilizados, conseguindo aprimorar os conhecimentos relacionados a um bom plano de carreira. Buscamos por um projeto mais objetivo, os anteriores foram extensos dando um pouco de fuga ao tema.

Foi um projeto mais fácil, pois um dos integrantes da equipe além de trabalhar na empresa Nipônica Toyota exerce a função de Chefe/Líder de oficina, podendo assim compartilhar mais conhecimento com um colega de projeto.

REFERÊNCIAS

Araujo, São João da Boa Vista, Nipônica Toyota, 2022

ANEXOS