



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

<DELL TECHNOLOGIES>

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
DELL Technologies

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:

GRACIELE AP CREMASCO, RA 1012020100305
JOÃO PAULO DO NASCIMENTO, RA 1012022200828
JOICE C DOS SANTOS, RA 1012020100373

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	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	8
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	11
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	12
3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO	14
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA	16
3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA	17
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	22
4. CONCLUSÃO	23
REFERÊNCIAS	25
ANEXO	27

1. INTRODUÇÃO

O objetivo deste projeto integrado é colocar em prática todos os assuntos abordados no ambiente acadêmico, e desta maneira analisar as ações e valores da empresa escolhida. A Dell Technologies é uma empresa multinacional norte-americana com uma equipe diversificada com perspectivas únicas. Unidos em nosso propósito, nossa estratégia e nossa cultura. Motivados pela nossa ambição e pelo poder da tecnologia para impulsionar o progresso humano.

A Dell é a maior empresa de distribuição de computadores nos Estados Unidos. Ela desenvolve, fabrica, vende e presta assistência a uma série de computadores pessoais, servidores, data storages, softwares, periféricos, PDA's. E o seu diferencial, seria a personalização desses eletrônicos, onde cada cliente pode ter um produto único e compatível com suas necessidades.

Um dos valores mais apegados pela empresa é o cuidado com as pessoas, utilizando a flexibilidade e a parceria, e desta maneira, liderando os seus colaboradores, como um único grupo para vender os produtos e serviços da empresa de maneira personalizada e humana, e com isso, ser um diferencial no mercado de computadores. Vale lembrar como a empresa é unida e eficiente, e para isso, a gestão de pessoas, de maneira específica, procura profissionais que possam liderar e serem liderados em busca de uma melhor performance individualmente e da organização. Além dessa busca, a gestão ainda valoriza e dá o feedback para o banco de talentos para oportunidades futuras.

Nessa empresa vamos conseguir analisar e observar o quanto é importante a ferramenta plano de cargos, salários e carreiras, e falar sobre as vantagens para a empresa e para os colaboradores, e assim mostrar nos tópicos a seguir como essas vantagens caminham juntas e vão se alimentando uma da outra, formando um ciclo de equilíbrio dentro da empresa.

Para auxiliar no melhor entendimento, a formação para vida, vem com algumas dicas e métodos, com a finalidade de melhorar a nossa carreira, utilizando materiais como autoconhecimento e melhoria de currículo. E desta forma, amparando a sua ascensão no seu meio organizacional, sempre tomando cuidado com nossos sabotadores e trabalhando os pontos de melhora.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Dell Technologies foi fundada em 1984 por Michael Dell com mil dólares com o nome PC 's Limited em round rock, Texas. Michael montou seus primeiros computadores a partir de componentes de estoque. Em 1985, foi fabricado o primeiro computador com um design próprio e a partir deste momento, ocorreu a propagação dessa inovação em revistas americanas para vendas diretas para os consumidores, além de ter a possibilidade da personalização dos computadores. Em 1999, a dell chega no brasil, constituindo uma filial na Avenida Industrial Belgraf n.º 400, Bairro Industrial, CEP 92990-000, em Eldorado no Rio Grande do Sul. tendo seu CNPJ que deriva da sua matriz com a inscrição 72.381.0001-10 e desta maneira usar a tecnologia como catalisadora de grandes transformações da sociedade e dos negócios.

Atualmente a Dell se tornou uma potência mundial no ramo de computadores, utilizando uma alta tecnologia além de um preço competitivo no seu mercado. E com suas política de vender diretamente para o cliente final, e desta forma alcançando sua meta de ser um fácil acesso da melhor tecnologia em todos os lugares do mundo, e desta forma, a Dell faz “desde soluções de nuvem híbrida e computação de alto desempenho até iniciativas ambiciosas de impacto social e sustentabilidade, o que fazemos reflete em todas as pessoas e em todos os lugares.”

Além disso, sabe-se ainda que a empresa também está continuamente buscando trazer soluções que levem uma melhor performance e excelência para seus parceiros, clientes e colaboradores, e com isso, busca profissionais que tenha boas qualificações, mas acima de tudo, sejam ótimos seres humanos e desta forma, a Dell busca agregar valor a sua cultura organizacional, procurando com isso formar uma base sólida, ética e integrada.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

Os planos de cargos e salários são utilizados para todos os níveis da organização, fazendo com que os colaboradores tenham gratificante satisfação em desenvolver suas atividades. A inovação tecnológica e as novas políticas de inclusão social, fez com que as empresas se adaptassem às novas estratégias de gestão de pessoas, e isso trouxe uma mudança no perfil dos profissionais.

Ficou claro que encontrar o talento certo é fundamental para construir uma empresa de destaque no mercado.

Enquanto o recrutamento é a atração de candidatos para uma vaga de emprego, a seleção de pessoas está relacionada à triagem e escolha dos candidatos mais adequados para cada vaga.

Na Dell Technologies, existem infinitos desafios e recompensas. Oportunidades por todo o mundo. Um time alimentado por colaboração. Uma cultura que cultiva inovação e valores como um espaço de trabalho inclusivo e diverso. A Dell é feita de pessoas fortes e inteligentes, dedicadas a fazerem o seu melhor trabalho e impulsionar sucesso aos nossos clientes.

A Dell motiva os funcionários dando oportunidades de carreiras ajudando o colaborador a crescer profissionalmente. Além de ser uma empresa com ambiente agradável onde todos trabalham realmente como um time. Os colaboradores ainda ressaltam que a Dell é a melhor experiência de trabalho.

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

O plano de cargos e salários é de grande importância para as empresas, independentemente do seu tamanho, é uma grande ferramenta para a gestão de pessoas ser mais clara e eficiente.

É uma excelente ferramenta de gestão de pessoas, não apenas por padronizar e definir funções ou estabelecer salários, mas também por deixar transparente aos colaboradores quais as possibilidades de crescimento disponíveis. Nesse sentido podemos dizer que o plano de cargos e salários é a ferramenta fundamental para que os colaboradores saibam quais os próximos passos e desafios.

Para que você possa perceber a importância do plano de cargos e salários, precisa conhecer alguns de seus componentes básicos;

- Análise dos cargos;
- Descrição dos cargos;
- Avaliação dos cargos;
- Pesquisa salarial.

O benefício de utilizar dentro da empresa o plano é poder contribuir para equilibrar os interesses dos colaboradores e da própria empresa. Os colaboradores sentem-se motivados e recompensados pela organização quando percebem uma remuneração mais justa, condizente com as tarefas que executam e com as responsabilidades envolvidas no seu cargo.

Benefícios para os colaboradores:

- Clima organizacional mais favorável;
- Melhoria da motivação;
- Sentimento de equidade e valorização profissional;
- Remuneração justa e mais equitativa em relação aos concorrentes.

Benefícios para as empresas;

- Aproveitamento mais assertivo dos colaboradores;

- Diminuição do absenteísmo e da rotatividade de pessoas;
- Possibilidade de a organização se manter atualizada e competitiva no mercado;
- Aumento nas possibilidades de acerto no recrutamento e na seleção de pessoal.

Histórico de Cotações, estatísticas mensais e anuais que demonstram a performance da empresa em anexo.

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

Na fase de descrição de cargos e salários, são feitos levantamentos para a captura de todas as informações possíveis sobre as estruturas de cada departamento da empresa, a identificação dos principais tipos de cargos, as atividades desempenhadas pelos colaboradores, a quantidade de cargos existentes na estrutura organizacional e os salários pagos para os funcionários.

Realizar a descrição de cargos alinhada aos indicadores e planejamento estratégico da organização é imprescindível para o atingimento dos resultados, especialmente em um contexto de extrema competitividade entre empresas de grande e pequeno porte no cenário nacional e internacional.

Uma descrição de cargo deve ser realizada de forma consistente e para isso, é necessária uma boa coleta de informações a respeito dos cargos. Essa é a primeira fase da descrição de cargos e salários. São utilizados três métodos para a coleta dessas informações: a entrevista, o uso do questionário e a observação.

- A Entrevista é o método mais indicado para as coletas de dados, através desse método você consegue obter informações essenciais sobre o cargo com o próprio ocupante, você consegue eliminar dúvidas a respeito das tarefas pretendidas.

A entrevista é estruturada em cinco etapas: informações gerais, quebra-gelo e finalidade da entrevista, análise das tarefas de cargos, análise da especificação do cargo e encerramento da entrevista.

- O Questionário fornece informações sobre os deveres e tarefas dos trabalhos desempenhados, objetivo do trabalho, ambiente físico, habilidades, níveis de experiência, equipamentos usados e preocupações com a saúde e segurança.

E para finalizar os métodos utilizados temos também a Observação.

- Na Observação o analista obtém informações sobre cargos observando as atividades dos funcionários e registrando notas em um formulário padronizado. (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005, p. 33).

Na Dell Technologies, todos os líderes são pioneiros em inovação, impulsionando a revolução tecnológica. A Dell possui a descrição de todos os cargos existentes nos departamentos, para os Engenheiros UI, Engenheiro de desenvolvimento de software e etc.

Uma descrição de cargos nada mais é do que a formalização, em documento escrito, das atribuições, responsabilidades e especificações dos requisitos de um cargo na organização. Temos o cargo gerencial, administrativo e operacional.

O cargo gerencial é o responsável pelo planejamento da execução dos trabalhos de seus subordinados no dia a dia de uma determinada empresa.

Já no cargo administrativo encontramos várias funções tais como; coordenação, supervisão, analista, assistente, auxiliar e estagiário.

O cargo operacional pode executar um vasto número de tarefas, que geralmente são as tarefas técnicas, as operações mais práticas, como por exemplo a fabricação de bens.

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Cada vez mais há necessidade de profissionais capacitados e bem treinados para o sucesso da empresa. Para sanar tal necessidade, a administração de pessoal vem, para dar todo auxílio nos processos de recrutamento e seleção, além de toda a burocracia da entrada do funcionário na empresa, como a assinatura da carteira de trabalho, além do acordo do contrato de trabalho e sua respectiva remuneração, sem esquecer os horários de entrada e saída, e os direitos e deveres assegurados pela CLT. Nesse tópico, será trabalhado como a empresa Dell se relaciona e organiza seu meio de trabalho e desta maneira faz seu recrutamento e seleção e se há a existência de processo de devolutiva na empresa.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Nessa importante etapa, há uma necessidade na empresa, seja por conta de aquisição, reposição ou substituição de funcionários, e desta forma, ocorre a procura de um integrante para ocupar essa lacuna. A partir deste momento, o setor de recursos humanos junto com a gerência requerente da vaga, montam um perfil idealizado, com as competências técnicas e atitudinais necessárias para tal. E desta maneira, a organização, emite por meio das mídias sociais, a oferta de uma vaga a ser preenchida, descrevendo suas especificidades e o local a ser depositado no currículo dos interessados. Depois de um período estipulado, a seleção se inicia, e as pessoas que não se encaixam nos principais requisitos vão sendo eliminados. Logo em seguida, a fase do recrutamento dos candidatos os submete a entrevistas e testes lógicos, a fim de determinar que tipo de habilidades os recrutados têm, e assim, qual ou quais deles se encaixam no perfil desejado. Vale a pena ressaltar que o recrutamento pode ser feito internamente, ou seja, utilizando o próprio quadro de funcionários para a seleção, sendo uma transferência ou promoção, porém, vale lembrar a ocorrência da limitação da inovação por conta da visão já acostuada dentro da empresa.

No caso da DELL não é diferente, já que, seu lema em relação às suas contratações é “descobrir, atrair e trazer a bordo estrelas” e desta maneira recrutam buscando assim pessoas que tenham uma conexão além da monetária com a empresa.

Seu processo de recrutamento se baseia em alguns pontos: Os interessados se cadastram no site e procuram vagas pré estabelecidas de acordo com a necessidade da empresa. Essas vagas oferecidas já tem um perfil comportamental e técnicos esperados para o preenchimento da mesma. Além de oferecer a vaga, a Dell auxilia com um passo a passo de como fazer o login no site até fornecer dicas para objetivar e melhorar o seu currículo, além de ajudar em como candidata-se para uma oportunidade dentro da empresa.

Logo após esse período de depositagem de currículos, a segunda fase se inicia-se, os candidatos que se encaixam com as qualificações passam para fase das entrevistas online, onde é discutido sobre ideais e visões, procurando indivíduos que

podem somar na vaga oferecida, procurando desta maneira uma conexão, candidato e empresa, sem esquecer das competências comportamentais que somam na melhora do grupo e do ambiente de trabalho dentro da empresa. Além disso tudo, há a procura de identificação nos valores da empresa, e como se vê profissionalmente hoje e futuramente, sendo uma ótima oportunidade de conhecer como a Dell é internamente e sua maneira de gerir pessoas. Lembrando que como a entrevista é virtual, precisa-se, da mesma forma de pontualidade, sem esquecer, da manutenção do ambiente da entrevista e de manter o contato visual como o entrevistador.

3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO

Chegamos na última etapa, decida-se, logo depois do período das entrevistas se encerrarem, no prazo de no máximo 14 dias, a empresa dá uma visão realista sobre as entrevistas e respectivo resultado, dando a liberdade de se fazer perguntas sobre o processo, e as mesmas, serão respondidas com total transparência e franqueza. A organização se preocupa em relação ao tratamento dessas pessoas, já que segundo ela, são valiosos consumidores das soluções e produtos da Dell, e desta maneira, são levadas em consideração a fim de enriquecer o banco de talentos para uma futura oportunidade.

Depois do processo de recrutamento, tanto para o candidato selecionado quanto para os não selecionados, é importante que a gestão de pessoas encaminhe individualmente um feedback das competências que foram atendidas e quais devem ser melhoradas para um melhor desenvolvimento e capacitação do indivíduo e assim enriquecendo o banco de talentos. Além de tudo isso, a devolutiva mostra o quanto a empresa considera aquelas pessoas, e como este processo, que, mesmo não tendo um resultado positivo para aquela vaga, mas que, a longo prazo pode gerar um autoconhecimento e desta forma trazer uma nova visão de si mesmo e assim uma série de melhorias no seu currículo e na sua vida.

Na intenção de ajudar nessa melhora desses indivíduos, a empresa tem várias maneiras de fazer o feedback, e desta maneira, melhorar seu desempenho. A primeira forma, o feedback construtivo, onde o líder passa esse retorno, de forma que tenta corrigir uma atitude ou situação negativa mostrando maneiras de contornar a situação, e desta maneira dando uma opção de melhora e acolhendo-o. Na forma positiva, vem de forma a elogiar uma atitude ou competência do indivíduo, e assim, incentivar a continuidade das boas ações. E seu terceiro tipo, a negativa visa corrigir condutas que apresentam um risco para o coletivo e para seu próprio desenvolvimento.

É notável que a Dell é uma empresa muito séria e convicta nos seus ideais, buscando pessoas que vestem a camisa e, a ajude a continuar tão ativa no mercado. Porém seria muito impactante, ocorrer dentro do seu meio organizacional, vagas

exclusivas para o banco de talento, já que desta forma, poderia comprovar na prática como suas devolutivas estão impactando naquelas pessoas que não conseguiram determinada oportunidade de trabalho, mas mesmo assim, usando o feedback, como combustível para melhorar sua skills e dessa maneira acertar ou diminuir seus pontos fracos além de desenvolver ainda mais seu pontos em ascensão.

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 UNIFEOB.

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

Biografia profissional

A biografia profissional nada mais é do que um exercício de autoconhecimento, onde conseguimos conhecer nossos pontos fortes e fracos, valores, preferências, etc. Quanto mais nos conhecermos, mais “fácil” fica de definir nossos objetivos pessoais e profissionais. Autoconhecimento é uma das competências do futuro.

O autoconhecimento está na raiz do caráter, nos dá capacidade de liderar com autenticidade, abertura e confiança. Quando uma pessoa se autoconhece, se torna um líder muito mais autoconsciente e com mais empatia para seus liderados.

Para se autoconhecer tem vários exercícios e testes que podem ser feitos como: coaching, meditação (o que estou tentando alcançar?/ o que estou fazendo que está funcionando e/ou me atrasando?/ o que posso fazer para mudar?) , tenha auto feedbacks e também peça feedbacks frequentemente para pessoas de seu convívio, anote seus principais planos e prioridades.

Uma das ferramentas mais utilizadas de autoconhecimento são os testes comportamentais, que a partir de relatórios detalhados você pode entender porque age de certa maneira em determinadas situações.

Um exemplo de teste comportamental é a ferramenta DISC que por meio de uma avaliação é possível identificar qual os perfis predominantes nas pessoas e assim, identificar melhor suas competências emocionais e racionais.

- Dominância: busca resultados, motivado por desafios;
- Influência: busca relacionamento, motivado por liberdade e criatividade;
- Cautela: busca precisão, motivado por altos padrões de eficiência;
- S= Estabilidade: busca colaboração, motivado por segurança e lealdade.

Todos temos um pouco de cada desses perfis, porém alguns deles se sobressaem entre os demais. Resumidamente as pessoas que têm os perfis D e C predominantes são muito focadas em resultados, já as pessoas com perfis predominantes I e S tem uma

facilidade maior para lidar com pessoas.

O autoconhecimento é de extrema importância para identificarmos também as empresas que tem mais nosso perfil (não faz sentido trabalhar em uma empresa que não compartilha dos mesmos valores e cultura que as suas), conhecer nossos sabotadores (crenças limitantes), o que nos move, todos temos algo que nos move a buscar um objetivo (casa ou carro dos sonhos, poder dar uma vida digna e conforto para filhos, esposa, marido).

O segredo é ter bem definido seu propósito de vida e saber onde está e onde quer chegar, ter visão de futuro, mapear suas habilidades e os pontos que você precisa trabalhar, estabelecendo prazos e metas tudo fica muito mais claro de encontrar o caminho para o sucesso.

Fatores de sucesso na carreira

Tudo que passamos em nossas vidas anda junto com a gente, aquele primeiro emprego sem registro, sua história de vida (onde nasceu, da onde veio, como chegou onde está hoje), tudo isso somado com conhecimento, habilidades adquirido ao longo dos anos são fatores de sucesso na sua carreira profissional.

Quando fazemos um currículo ou estamos em uma entrevista ou até mesmo nos apresentando em palestras para sua equipe é sempre muito importante lembrar sua história de vida pois ela pode servir de inspiração para os demais que se espelham em histórias de sucesso, como quando uma pessoa sai de uma vida simples e chega ao topo de uma empresa renomada. Por isso jamais devemos deixar de contar nossa história, a chave do sucesso e de como chegar até ele começar por aqui.

A formação acadêmica também diz muito sobre sua carreira, qual faculdade frequentou, se fez faculdade e ao terminar se continuou se aperfeiçoando ou parou, cursos feitos, línguas que fala. Tudo isso é a porta de entrada para o mercado de trabalho.

Outro ponto importante são suas experiências profissionais, o tempo que fica em cada empresa, quais cargos já exerceu, a reputação das empresas que já trabalhou. Se você está iniciando uma carreira profissional e não tem experiência é sempre bom lembrar que voltamos ali na formação acadêmica, nunca se esqueça de incluir estágios feitos na faculdade, algum trabalho (mesmo que sem carteira assinada) e até mesmo trabalhos voluntários, dizem muito sobre você.

É sempre muito importante lembrar que o mercado escolhe cada vez mais por competências e para saber quais suas competências mais marcantes é importante o autoconhecimento. Dedique um tempo a você, fazer um curso, aprender um idioma novo, tenha bem definido qual ramo de atuação deseja seguir, qual vaga, sempre pesquise o maior número de informações possíveis de uma empresa antes de enviar um currículo, tenha certeza de que a empresa escolhida condiz com seus valores e crenças.

Como construir um currículo de destaque

Todo profissional busca conquistar uma vaga de emprego e conquistar uma carreira de sucesso, e o currículo é a primeira impressão que a empresa tem de seus candidatos, então se está procurando um emprego é sempre importante pensar que ali já está sendo o primeiro contato que a empresa está tendo com o candidato.

De primeiro momento devemos pensar, qual a impressão que quero passar? A maioria dos currículos são tradicionais, mas em algumas circunstâncias podem ser mais elaborados e com criatividade, como é o caso da área da arquitetura, marketing, artes plásticas, mas ainda sim é importante ficar atento para não errar. Em um mercado tão competitivo o currículo precisa brilhar

Um currículo deve ser atrativo aos olhos do recrutador, para versões impressas coloque sempre dentro de um envelope, tome cuidado para não amassar. Para versões digitais não apenas coloque um anexo, faça uma breve apresentação no corpo do e-mail. Existem também as versões de vídeo currículos, faça um script antes de começar a gravar, seja breve e objetivo fique atento as instruções passadas pela empresa.

Abaixo vamos ver o passo a passo de como elaborar um currículo padrão de destaque:

- **Identificação:** Nesse campo devemos colocar: nome completo, nacionalidade, estado civil, endereço, telefone para contato (atualizado que o entrevistador consiga falar com o candidato), e-mail (também atualizado e que tenha acesso), foto (somente se for uma exigência da empresa) ponto de atenção com a foto procure sempre colocar fotos que representem caráter profissional. Evite informações desnecessárias como: RG, CPF, tipo sanguíneo.

- Objetivo: Aqui você pode colocar o cargo para o qual deseja se candidatar e também contextualizar um contexto profissional. Atenção para não colocar frases como: quero melhorar meus conhecimentos / posso atuar em qualquer setor que a empresa desejar/ busco crescimento pessoal/ colaborar com meus colegas de trabalho.
- Formação Acadêmica: Aqui é colocado a experiência acadêmica, deve-se colocar em ordem decrescente, não tem necessidade de colocar ensino médio (a menos que seja uma instituição relevante).
- Experiência: Informe as empresas que atuaram sempre da mais recente para a mais antiga, coloque também as datas e cargos que desempenhou nas empresas, se estiver trabalhando lembre-se de colocar atualmente. Se é seu primeiro emprego coloque experiências adquiridas na faculdade como estágios.
- Idiomas: Saber uma segunda língua é com certeza um diferencial, coloque aqui quais línguas fala e o nível avançado ou intermediário.
- Formação complementar: Aqui informe cursos que tenham relação ao cargo pretendido, quais ferramentas domina: excel, power point, canva, etc.

Inclua também algo que seja um diferencial no seu currículo como se já tivesse feito algum intercâmbio, trabalho voluntário (hoje muitas empresas já têm essas iniciativas).

Antes de enviar o currículo revise todas as informações, tenha certeza que a empresa conseguirá entrar em contato com você e muita atenção para alguns erros mais comuns:

- Erros ortográficos;
- Contatos desatualizados;
- Informações em excesso sem necessidade;
- Informações adiantadas como pretensão salarial;
- Informações falsas;
- Fontes com dificuldade de leitura.

O currículo deve ser único então evite mandar o mesmo currículo para vários lugares sem revisar, monte sempre um currículo para cada tipo de vaga que deseja obter. Lembre-se: seu currículo irá abrir portas do mercado de trabalho para você.

Fui chamado para uma entrevista de trabalho. E agora?

Seu currículo foi selecionado para uma entrevista, não é um bicho de sete cabeças mas precisamos ficar atentos em alguns detalhes para que seja a melhor experiência possível.

É necessário verificar o local, horário e nome da pessoa que deve procurar para a entrevista, se programe para ser pontual evite atrasos e se isso for acontecer avise informando que houve um imprevisto e o tempo estimado do atraso.

Sempre leve junto um currículo impresso (caso o recrutador não tenha em mãos) nunca é demais.

Sua aparência irá contar muito, escolha roupas adequadas para o ambiente de onde será a entrevista e atenção com a linguagem corporal, seu corpo fala então muito cuidado com braços cruzados, pernas que não param de se mexer, mãos sempre esfregando uma nas outras.

Muitos recrutadores usam como método a entrevista por competência que tem como objetivo compreender os conhecimentos, habilidades e atitudes que a pessoa tem, indo além dos aspectos técnicos, por isso simplesmente seja você mesmo, não tente interpretar um papel, suas competências e habilidades vão te fazer garantir a vaga, então seja o mais transparente possível. Pergunte qual o prazo de retorno e termine agradecendo pela oportunidade.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Nosso conteúdo desse tópico foi desenvolvido em forma de slides no Power Point, abaixo link do drive onde se encontra a apresentação.

https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1L3ddSL2UNnRFsUEdSd5x4nG2qY_Yny5dq

4. CONCLUSÃO

Com esse projeto conseguimos aprofundar um pouco mais sobre o plano de cargos, salários e carreira e sua grande importância dentro da empresa. Através deste trabalho, foi possível ver, que o plano de cargos e salários é uma forma de atrair e reter talentos, de engajar toda a equipe e ainda possibilita criar uma grande vantagem competitiva para a empresa. É uma grande ferramenta para a gestão de pessoas ser mais clara e eficiente. Nesse sentido podemos dizer que o plano de cargos e salários é a ferramenta fundamental para que os colaboradores saibam quais os próximos passos e desafios.

Também foi possível observar que a empresa Dell, com as suas ações humanistas tem inovado o mercado, buscando desta forma, pessoas cada vez mais capacitadas além de mais próxima com os valores da empresa, formando assim verdadeiro grupo. E desta forma, a gestão de pessoas de forma que seja ao mesmo tempo íntegra sendo transparente, e assim, auxiliando e selecionando pessoas além de técnicas, com competências atitudinais, como a liderança e o trabalho em grupo. Também é importante lembrar que, além de ser importante uma boa seleção dos candidatos, é gratificante e de bom uso, a empresa fazer os feedbacks tanto para a equipe, quanto para os novos colaboradores e ainda mais imprescindível para os candidatos que não conseguiram se encaixar nas vagas oferecidas. Porque desta forma, primeiro é levado muito em consideração em como a empresa se sente em relação ao seu público.

De segundo momento, gera um momento social, que visa ajudar e vislumbrar os pontos que o candidato não atendeu ou está com dificuldades de se desenvolver, iluminando um possível caminho de autodesenvolvimento, e uma possível semente a se aflorar para uma oportunidade futura.

E por fim, com conteúdo da formação para vida foi possível entender como podemos nos aprofundar, principalmente no autoconhecimento. Quando nos autoconhecemos tudo em nossa vida em carreira faz mais sentido, temos um norte, uma direção de onde estamos e para onde queremos chegar, o que nos motiva e o que esperamos do futuro. Além disso, como montar e melhorar seu currículo que é nosso primeiro contato com a empresa e desta forma melhorar a forma como somos vistos no

meio organizacional. Aprendendo a olhar para dentro de nós podemos entendermos como as outras se sentem e o que esperam das nossas contribuições, desta forma, cumprir assim o que foi designado da melhor maneira possível, alcançando uma carreira de sucesso.

REFERÊNCIAS

BES, Pablo - Administração de Cargos e Salários e Benefícios
Pág 2,3, 5 e 6 - Acesso 12/09/2022

BLOG, Gupy

Disponível: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao> > - Acesso 12/09/2022

BLOG - Sólides:

Disponível <https://blog.solides.com.br/feedback/> > 12/09/2022

CAPAVERDE, Caroline - Administração de Cargos e Salários e Benefícios
Pág 3,4,5,6 e 7 > Acesso 13/09/2022

Disciplina: Descrição de Cargos Parte 1 - Material online apresentado na plataforma
Acesso 13/09/2022

Disciplina: Plano de Cargos e salários - Material online apresentado na plataforma >
Acesso 12/09/2022

Site Eletrônico - Autor Redação Grupo Selpe - Selpe Gente e Gestão

<https://www.gruposelpe.com.br/blog/retorno-de-processo-seletivo-importancia-de-oferecer-devolutivas-a-todos-os-candidatos/> > Acesso 07/09/2022

Site Eletrônico - DELL Technologies: <https://carreiras.dell.com/> > Acesso 09/09/2022 e
12/09/2022

Site Eletrônico - DELL Technologies:

<https://www.dell.com/pt-br/dt/corporate/about-us/who-we-are.htm> > Acesso 14/09/2022

Site Eletrônico: DELL Technologies:

<https://www.dell.com/pt-br/dt/corporate/about-us/leadership.htm#tab0=1> > Acesso
15/09/2022

Site Eletrônico - DELL Technologies:

<https://carreiras.dell.com/vaga/brasil/qa-engineer/26649/35116730800>> Acesso
15/09/2022

Site Eletrônico - Patrick - 17/04/2019 Administradores -

<https://administradores.com.br/artigos/os-cargos-e-as-suas-respectivas-funcoes-na-area-administrativa> > Acesso 15/09/2022

Site Eletrônico - Publicado por 4cinco: <https://4cinco.com/plano-de-cargos-e-salarios/> >

Acesso 12/09/2022

Site Eletrônico RH Portal - Publicado por Audrey:

<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/etapas-da-implantacao-do-plano-de-cargos-e-salarios/> > Acesso 12/09/2022

Site Eletrônico -

<https://www.significados.com.br/operacional/#:~:text=Uma%20pessoa%20que%20ocupa%20um,exemplo%2C%20a%20produ%C3%A7%C3%A3o%20de%20bens.> > Acesso 15/09/2022

Site Eletrônico - WIKIPÉDIA DELL:

<https://pt.wikipedia.org/wiki/Dell#:~:text=Michael%20Dell%20fundou%20a%20companhia,partir%20de%20componentes%20em%20estoque> - Acesso 13/09/2022

Site Eletrônico - WIKIPÉDIA

<https://pt.wikipedia.org/wiki/Gerente> > Acesso 15/09/2022

ANEXO

Histórico de Cotações, estatísticas mensais e anuais que demonstram a performance da empresa.

• Negociações

Resumo de Negociações

Mercado de Ações	Totais dos pregões Ref: Jul/2022		Totais dos pregões Ref: Ago/2021 - Jul/2022	
	Negociações	Volume (R\$)	Negociações	Volume (R\$)
Lote-Padrão	23	34.250,93	1.027	14.829.130,24
Total Geral	23	34.250,93	1.027	14.829.130,24
Participação Empresa/Setor	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%
Participação Setor/BOVESPA	0,94%	4,49%	0,88%	5,62%

Totais por Mercado

Mercado	Totais dos pregões Ref: Jul/2022		Totais dos pregões Ref: Ago/2021 - Jul/2022	
	Negociações	Volume (R\$)	Negociações	Volume (R\$)
Lote-Padrão	47.539.551	386.211.899.619,13	708.600.806	6.444.996.101.341,33
Recuperação Judicial / Extrajudicial	352.123	873.657.189,00	7.292.991	36.130.365.869,00
Outros	0	0,00	3	31.156.905,00
Mercado à Vista - Lote-Padrão	47.891.674	387.085.556.808,13	715.893.800	6.481.157.624.115,33
Direitos e Recibos	12.564	2.145.981,00	140.883	120.692.331,16
Fundo Imobiliário	7.302.278	4.876.209.316,48	79.275.522	61.214.994.104,45
Cert. Invest/Tit. Div. Pub/BDR	3.406.729	25.389.700.877,81	54.241.467	402.933.931.724,02
Bônus (Privados)	5.980	3.379.171,00	131.857	146.019.381,00
Exercício de Opções de Compra de Índices	34	336.600.000,00	1.227	42.001.442.000,00
Exercício de Opções de Venda de Índices	310	7.345.244.000,00	3.279	118.966.224.000,00
Exercício de Opções de Compra	9.443	2.066.648.473,64	212.199	84.889.143.009,36
Exercício de Opções de Venda	25.956	10.452.365.030,92	268.757	114.237.116.894,62
Leilão	23	512.000.000,00	934	3.583.399.965,09
Leilão Finor	0	0,00	1	114,61
Leilão Finam	0	0,00	52	13.886.571,17
Bovespa Fix	8.203	178.695.204,39	141.230	1.642.535.737,91
Mercado Fracionário	6.200.067	1.309.078.210,95	86.449.834	24.895.657.329,53
Mercado à Vista - Total	64.863.261	439.557.623.074,32	936.761.042	7.335.802.667.278,25
Mercado a Termo	22.545	2.538.872.218,67	409.206	49.672.704.531,64
Mercado Futuro	0	0,00	0	0,00
Opções de Venda de Índices	25.666	1.111.139.646,00	237.877	25.503.629.998,00
Opções de Compra	2.489.313	5.226.283.178,94	36.200.859	78.288.783.860,48
Opções de Venda	1.933.334	5.663.900.799,09	24.411.031	72.845.624.440,48
Opções de Compra de Índices	26.562	863.135.583,00	212.659	15.145.738.839,00
Mercado de Opções	4.474.875	12.864.459.207,03	61.062.426	191.783.777.137,96
Total Geral	69.360.681	454.960.954.500,02	998.232.674	7.577.259.148.947,85
Total Geral - N2	9.371.874	78.198.321.115,81	138.608.461	1.305.011.079.206,65
Total Geral - NM	35.670.859	234.318.908.231,84	520.923.101	3.824.300.827.454,10
Total Geral - N1	8.155.732	64.833.872.640,84	131.724.256	1.171.775.488.292,17
Total Geral - AF	317.698	2.466.460.878,63	3.402.709	28.172.357.311,62
Total Geral - EL	69.919.293	455.176.269.923,65	1.001.670.701	7.578.569.293.146,30
Participação do Ibovespa	34.438.101	335.529.981.186,00	513.654.874	5.433.383.844.369,81
Participação do IEE	3.894.125	28.660.897.932,00	50.375.698	359.719.398.049,00
Participação do IBVX2	17.555.938	129.924.254.829,00	260.931.180	2.256.566.728.977,00
Participação do IBrX Brasil	35.531.566	341.021.635.150,00	531.793.828	5.532.314.859.817,81
Participação do IBrX 50	24.459.235	278.477.331.065,00	369.835.511	4.485.575.593.375,81
Participação do IGC	43.020.041	351.444.727.342,00	647.266.914	5.852.316.944.604,01
Participação do ISE	16.314.276	131.982.998.439,00	236.353.670	2.314.774.906.800,01
Participação do ITAG	40.801.870	332.204.286.102,00	616.035.918	5.588.019.012.138,01
Participação do INDX	9.103.404	64.229.640.890,00	138.304.088	1.134.609.289.782,20
Participação do SMALL	17.145.737	70.387.794.620,00	239.926.152	1.208.891.293.878,20
Participação do MIDLARGE	26.972.590	296.539.730.564,00	412.908.328	4.806.302.326.964,81
Participação do ICON	15.850.234	101.021.831.323,00	229.713.069	1.644.852.566.776,20
Participação do IMOB	2.949.065	10.445.056.025,00	43.246.838	193.428.905.335,00
Participação do IFNC	6.522.750	58.419.589.017,00	109.577.843	1.135.236.938.596,31
Participação do ICO2	24.759.773	240.156.852.709,00	369.183.133	3.843.291.600.358,81
Participação do IGCT	42.466.793	350.326.780.938,00	628.746.069	5.778.337.959.859,01
Participação do UTIL	4.830.800	35.080.775.281,00	63.047.278	453.325.185.940,00
Participação do IDIV	10.975.507	124.177.089.971,00	154.027.786	1.632.181.290.773,31
Participação do IMAT	4.930.332	70.826.006.521,00	72.479.683	1.116.220.797.410,00
Participação do IBRA	44.124.624	366.957.145.691,00	653.771.085	6.019.256.864.245,01
Participação do BDRX	1.085.270	5.943.565.411,11	14.669.350	105.561.395.254,17
Participação do IFIX	6.705.379	4.284.314.735,13	72.984.850	54.602.983.136,89