



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

HAVAIANAS

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

HAVAIANAS

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:

Ingrid Gomes da Costa, RA 1012019100715

Larissa Ap. F. Fiamenghi, RA 1012020100624

Renan Carvalho e Camacho, RA 1012020100381

Wellinton Fonseca, RA 1012020100516

Wellinton Luis de O. Teixeira, RA 1012019200380

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	6
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	6
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	8
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	9
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA	15
3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA	16
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	21
4. CONCLUSÃO	22
REFERÊNCIAS	23
ANEXOS	25

1. INTRODUÇÃO

Quanto mais uma empresa cresce, maior as preocupações relacionadas às pessoas. Dentro e fora da empresa o número de pessoas aumenta, conforme o crescimento da empresa vem. Fora estão os clientes e fornecedores e dentro estão os funcionários e colaboradores.

Partindo o olhar de dentro da empresa, o presente trabalho vem relacionar algumas áreas do RH (setor de recursos humanos) e entender o que cada área faz, assim como, cada uma delas impacta na vida dos funcionários e da empresa.

Desde a devolutiva de uma entrevista até um plano de carreira dentro da empresa faz parte da vida do colaborador e das responsabilidades do RH. Ter um salário compatível com a função exercida e uma descrição de cargo bem definida, traz facilidades para o setor e motiva o colaborador.

O objetivo do presente trabalho é relacionar como uma descrição de cargo e um piso salarial bem definido impactam na vida do funcionário e da empresa. O funcionário se mantém motivado (chances de crescimento) e a empresa facilita o seu processo de recrutamento e seleção quando sabe exatamente.

Durante todo o processo produtivo, foi possível relacionar o estudado com um plano de carreira pessoal e profissional para cada um dos integrantes do grupo. Relacionando as unidades de estudo com a empresa escolhida HAVAIANAS – com as vivências de cada um dos membros.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Havaianas é uma marca brasileira de sandálias de borracha produzidas pela Alpargatas, uma empresa da Itaúsa, proprietária de empresas como Itaú Unibanco e Duratex. A marca, que possui participação de 80% no mercado brasileiro de chinelos de borracha, comercializa cerca de 210 milhões de sandálias anualmente, dos quais 10% para mais de 100 países dos cinco continentes, podendo ser encontrada em mais de 200 mil pontos de venda. As exportações chegam a 22 milhões de pares (somente nos Estados Unidos está presente em 1.700 pontos de venda). A cada três brasileiros, dois em média consomem um par de "havaianas" por ano.

Em 2006, 162 milhões de pares de Havaianas foram vendidos no mundo inteiro. No parque fabril de Campina Grande, único do mundo a produzir o produto, são produzidos cinco pares de Havaianas por segundo, sendo que 2,4 bilhões de pares já foram fabricados e vendidos desde 1962. A marca foi a quarta marca mais lembrada na América Latina em 2006.

As vendas da sandália de borracha Havaianas, produto de sucesso da Alpargatas, já representam metade do faturamento da companhia, que no ano passado foi de 1,6 bilhão de reais. O investimento em marketing da marca, de 12% a 13% do faturamento, tem mantido a Havaianas em trajetória de crescimento. O percurso para a sandália ganhar status de marca fashion foi longo. Ele começou a ser traçado em 1994, quando a marca estava em crise, com queda de vendas. A empresa reagiu e lançou, com uma grande campanha de marketing, a Havaianas Top, um novo modelo de sandálias de uma única cor. De 1994 a 2000, o produto foi, aos poucos, "sofisticado" pela empresa em campanhas e em muitos lançamentos. Foi quando modelos e celebridades começaram a desfilar com a sandália nos pés. As exportações aceleraram e a marca ganhou espaço em revistas e nas principais vitrines de moda no mundo.

A ideia para o produto foi inspirada nas Zori, sandálias japonesas feitas de palha de arroz ou madeira lascada e que são usadas com os quimonos. Em 8 de junho de 1962, foram lançadas as sandálias brasileiras feitas de borracha. O primeiro modelo é o mais tradicional: branco com tiras e laterais da base azuis. Não possuíam um atrativo visual,

porém, eram demasiado baratas. Com o fator preço favorecendo o mercado, em menos de um ano a Vespasiano produziu mais de 13 mil pares por dia.

O grande público das Havaianas foi, durante trinta anos, uma classe financeiramente desfavorecida que a comprava em mercados de bairro. Assim, as Havaianas ficaram conhecidas como "chinelo de pobre". Tentando mudar esta ideia, a companhia lança em 1991 o modelo Havaianas Sky, com cores fortes e calcanhar mais alto, dando a ideia de que pertencia a um público de classe mais alta. Seu preço também é mais elevado que o das tradicionais. Para levar o lançamento ao público-alvo, foram veiculadas propagandas de grande porte estreladas por artistas famosos. Em seguida, a distribuição foi organizada de acordo com o público alvo. Também foi criado um display vertical para facilitar a escolha do produto e do número. Este display substituiu as antigas bancadas com pares espalhados.

Após o sucesso da Sky, foram criados novos modelos como, por exemplo, a Havaianas Olympic, lançada durante as Olimpíadas de Atlanta. Desde a seu aparecimento, as Havaianas evoluíram dos modelos simples de chinelo de enfiar no dedo, que continuam a ser um sucesso de vendas, para designs mais elaborados com aplicações e formatos variados. Foi lançado um modelo que inclui um salto alto.

Em 1997, foi criado o departamento de comércio exterior das Havaianas com o objetivo de aumentar a exportação do produto. A primeira etapa foi a reorganização de toda a rede de distribuidores. Alguns eventos ocorreram para a divulgação da marca como na França, em 2004, em que as sandálias coloridas tipicamente brasileiras venderam três mil pares.

A distribuidora foi uma das que mais trabalharam o conceito da marca, fazendo parcerias com grandes lojas como Harrods e Galeries Lafayette.

Outro fator que culminou no sucesso da marca no exterior foi quando, em 2003, foram produzidos modelos sofisticados com os rubis, para os indicados ao Oscar e colocados em embalagens especiais com a foto de cada um imitando um espelho. Os calçados foram entregues aos indicados no dia seguinte à premiação do Oscar.

Nos últimos anos, o lucro gerado pela exportação das Havaianas quadruplicou e os países que mais compram são Austrália e Filipinas.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

Toda empresa, independentemente do seu tamanho, deve contar com um bom plano de cargos e salários. Essa estruturação é fundamental para a gestão de pessoas e proporciona benefícios tanto para a empresa como para os colaboradores.

Trata-se de uma ferramenta que contribui para a motivação dos funcionários e para a organização de informações relacionadas às qualificações técnicas necessárias para cada cargo.

Quanto maior a organização, mais cargos ela terá e, assim, será mais complexo estruturar o plano de cargos e salários. Mas isso está longe de ser uma missão impossível e o plano deve ser estruturado o quanto antes para evitar conflitos e desmotivação no dia a dia de trabalho.

O plano de cargos e salários é uma ferramenta de gestão de RH que diz respeito à estruturação de um sistema que organiza informações relacionadas às tarefas e responsabilidades a serem executadas por cada profissional. Além disso, também estabelece as remunerações dos colaboradores de acordo com seus cargos.

Dessa forma, um bom plano de cargos e salários deve conter, entre outras peculiaridades, o seguinte:

- descrição das atividades de cada cargo;
- estruturas e políticas salariais;
- competências, habilidades e requisitos de cada cargo.

Trata-se de uma ferramenta que ajuda a minimizar diferenças salariais entre pessoas do mesmo cargo. Além disso, dessa forma todo o processo de hierarquia organizacional e dos próprios salários se tornam mais transparentes para os próprios colaboradores.

Com esta ferramenta, cada profissional tem clareza sobre as atribuições e responsabilidades do seu cargo e fica consciente do quanto receberá por isso no final do mês. Empresa e funcionário saem ganhando.

Essa ferramenta, ajuda os colaboradores a terem clareza em relação às possibilidades de crescimento na empresa. Dessa forma, ficam conscientes das oportunidades e, assim, mais motivados e engajados, o que também impacta a produtividade.

Para o RH, o plano de cargos e salários é essencial para facilitar e otimizar o processo de recrutamento e seleção. Isso porque a ferramenta ajuda a clarear quais são as responsabilidades de cada cargo e, dessa forma, fica mais fácil encontrar candidatos que se encaixem nos requisitos das vagas em aberto.

Quanto mais detalhada e completa for a descrição das atribuições de cada vaga, mais eficaz e qualificada será a atração de talentos.

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

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.

Com a globalização e a competitividade, as empresas necessitam adaptar-se frente às novas estratégias de gestão de pessoas, precisando contratar e manter profissionais qualificados que agreguem valor dentro da organização. Portanto, para ter uma gestão eficaz, é essencial a criação de um plano de cargos e salários que seja bom para a empresa e para os colaboradores.

Contudo é preciso passar por algumas etapas do Plano de cargos e salários, são elas:

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

A empresa que busca seguir corretamente as etapas só tem a ganhar, consiste em colaboradores satisfeitos dispostos a entregar resultados e possibilidades de crescimento.

Salário médio da empresa Havaianas:

Varejo	Vendas
Caixa de Loja R\$ 1.326 por mês	Vendedor R\$ 1.564 por mês
Gerente de Loja R\$ 2.653 por mês	Vendedor Responsável R\$ 1.500 por mês

O salário mensal médio da empresa HAVAIANAS varia de aproximadamente R \$1.298 por mês para o cargo de Estoquista (Brasil) ou seja, 36% acima da média nacional, até R \$2.653 por mês para o cargo de Gerente de Loja.

Informação de salário baseada em 45 dados coletados diretamente de funcionários, usuários, e anúncios de vagas no Indeed (antigos ou atuais) nos últimos 36 meses. Lembre-se que estes salários são valores aproximados, baseados em informações fornecidas ao Indeed por terceiros. O salário mínimo pode variar entre regiões.

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

A descrição de cargos é uma das tarefas primordiais para todas as organizações, pois, são através delas que são destacadas as tarefas que serão executadas por cada funcionário na organização. É uma das melhores alternativas para que não sejam gerados problemas com dupla função, ocorrendo até mesmo passivos trabalhistas.

Existem três métodos amplamente utilizados para coletar essas informações: a entrevista, o uso do questionário e a observação.

- **Entrevista:** A entrevista é considerada o método mais indicado para a coleta de dados, uma vez que o entrevistador pode obter informações essenciais sobre o cargo com o próprio ocupante, eliminando eventuais dúvidas a respeito das atribuições e das tarefas envolvidas. Consiste de perguntas feitas individualmente aos funcionários e aos gerentes sobre o cargo que está sendo revisado.

- **Questionário:** É necessário elaborar as perguntas de forma clara e acessível, não utilizar quantidade excessiva de questões, bem como apresentar perguntas ordenadas de maneira lógica e que não induzam ou sugiram respostas dos ocupantes dos cargos ou gerentes que respondem aos questionários.

- **Observação:** Na observação o analista obtém informações sobre cargos observando as atividades dos funcionários e registrando notas em um formulário padronizado.

Essa coleta fornece informações valiosas sobre as atividades/tarefas desenvolvidas cotidianamente nos cargos pesquisados. Para analisar os cargos, duas etapas são necessárias: coleta de dados e descrição e especificação dos cargos.

Segue alguns cargos da empresa Havaianas:

- Vendedor;
- Vendedor Interno;
- Assistente de Vendas;
- Vendedor Comercial Interno;
- Assistente/Auxiliar Administrativo;
- Gerente;
- Estoquistas;
- Atendentes;
- Operador de Caixa;
- Jovem Aprendiz.

Sendo assim ainda podemos classificar os cargos da empresa em:

- Gerência - Gerente;
- Administrativo - Gestor de pessoas;
- Operacional - Vendedores, Operador de caixa, Estoquista.

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Quando uma empresa escolhe e contrata novos profissionais para trabalhar dentro dela, está realizando o chamado “processo de recrutamento e seleção” (R & S). Esse processo cabe especificamente ao setor de RH da organização e a profissionais especializados em gestão de Recursos Humanos, administração e psicologia.

Um bom recrutamento e uma boa seleção têm como características a eficácia e a otimização de tempo, mas não deixam de lado a humanização: é através do alinhamento de todos esses fatores que o processo causa impactos positivos para o clima organizacional, o fortalecimento da imagem e da reputação da empresa e a redução de custos e de rotatividade, entre outros.

Ao fazer “recrutamento e seleção”, a organização que busca por novos colaboradores para preencher suas vagas de emprego deve filtrar profissionais com

competências práticas e teóricas e que, ao mesmo tempo, se destaquem em termos de soft skills - habilidades humanas e sociais e inteligência emocional.

Deve também analisar o alinhamento dos candidatos com a sua cultura e suas visões e valores e muito mais.

O processo de recrutamento e seleção começa na definição de quais vagas estão disponíveis e do perfil de profissionais buscados para preencher cada uma das vagas. Para acontecer, ele também precisa de etapas muito bem traçadas e da atribuição de responsáveis pelo acompanhamento de cada uma dessas etapas, bem como pela avaliação, escolha ou “eliminação” dos candidatos depois que elas acontecerem.

Outro ponto importante para o processo: traçar previamente um plano para estabelecer e manter a comunicação com candidatos. Considerando através de quais canais serão repassadas informações sobre seguir ou não para a próxima etapa, qual o tom utilizado e até mesmo qual vocabulário usar ou não em cada informativo.

Seguindo à risca o plano de comunicação traçado, a empresa estará agindo de forma humanizada, ética e transparente com cada pessoa que busca um emprego.

Devemos ressaltar: existe uma diferença entre recrutamento e seleção e as duas palavras não são sinônimos umas das outras, mas complementares umas às outras. O recrutamento é uma parte do processo e a seleção é outra.

Recrutamento é a forma de atrair profissionais para a vaga que está em aberto. Para isso, o departamento poderá divulgar via redes sociais, e-mail ou sites especializados em vagas de emprego.

Além disso, o recrutamento possui duas formas: o externo, onde alguém de fora da empresa concorrerá pela vaga. E o interno, onde dentro do quadro de funcionários, alguém apto ao cargo será escolhido, podendo seguir as questões de promoção, oportunidade e carreira.

Seleção após juntar os currículos, enfim, ocorre a triagem, que servirá para selecionar, testar e avaliar todos os candidatos escolhidos. É importante ressaltar que a avaliação é muito subjetiva, dependendo da vaga, empresa, momento e até do recrutador, não sendo um resultado definitivo e determinante sobre a capacidade de uma pessoa.

Por aqui, ocorrerão os testes, entrevistas, provas de conhecimento específico e outras formas, que terão como objetivo principal selecionar o candidato apto para a vaga.

Mas no final, o recrutamento e seleção precisam estar em total harmonia. Se durante o recrutamento forem selecionados bons profissionais, a seleção terá menos trabalho, ganhando mais tempo e sendo muito mais assertiva na hora da definição do escolhido.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Recrutamento e seleção, título dado ao processo de contratação de novos profissionais, ele envolve várias etapas, dentre elas a de entrevista, para avaliar se o candidato à vaga atende aos requisitos da função e está alinhado à cultura da empresa, uma vez que os trabalhadores, são os grandes ativos responsáveis pelo sucesso de uma organização.

Nessa visão, recrutamento e seleção é responsável por escolher os profissionais com soft skills de alta capacidade.

Embora a tecnologia tenha assumido um papel significativo nos resultados, é preciso de gente para manuseá-las e garantir que alcancem o desempenho desejado.

Outro aspecto que vale a pena contextualizar é os benefícios do processo como:

- Redução de custos: Conduzir um processo seletivo leva tempo e dinheiro, mas quando a seleção de um talento é mal sucedida, o preço pode ser muito mais alto.
- Mitigação do turnover, traduz-se na rotatividade de funcionários nas empresas, ou seja, fluxo de entrada e saída de profissionais.
- Revigoração da cultura organizacional: é a filosofia que define a missão de uma empresa que pratica a colaboração, por exemplo, requer profissionais que gostem de trabalhar em equipe para que os objetivos da organização sejam longevos. Além disso, existem profissionais envolvidos que exercem funções específicas para a finalidade e clareza deste processo, São eles:
 - Recrutador: O recrutador é o profissional responsável por atrair novos talentos.
 - Headhunter: O profissional, geralmente, tem a missão de preencher vagas estratégicas.
 - Business Partner: Consultor interno, estabelece as vagas e critérios necessários para as contratações.

- Analista: Organiza os currículos e marca as entrevistas.
- Psicólogo: Além de ajudar a encontrar o profissional mais adequado, ele também é capaz de identificar desvios de conduta que possam ser prejudiciais no ambiente de trabalho.

Metodologia de recrutamento e seleção:

- Divulgação da vaga: Consiste em comunicar a abertura da vaga em diferentes canais.
- Triagem de currículos: Remete-se ao trabalho de filtrar os currículos mais compatíveis à vaga em questão.
- Entrevista por telefone: O primeiro contato pode ser feito por telefone para entender se o profissional é um candidato potencial para o cargo.
- Dinâmicas de grupo: Avalia aspectos diversos, sobretudo comportamentais.
- Análise comportamental: pode ser feita individualmente ou de forma coletiva para identificar as competências socioemocionais dos candidatos.
- Teste de conhecimento técnico: Avalia o domínio das habilidades técnicas que a função exige.
- Solução de case: Analisa como o candidato se sairia no caso de um cenário real parecido.
- Entrevista individual: depois da entrevista por telefone e das demais etapas de avaliação (se houver), é marcada uma conversa (até mais de uma) presencialmente.
- Proposta: após selecionar o profissional para ocupar o cargo, é chegado o momento de fazer uma proposta formal com todas as condições estabelecidas para a vaga.
- Contratação: Trata-se da entrega de documentos e assinatura do contrato de trabalho e outros termos relacionados.
- Integração: Baseia-se no acolhimento do novo funcionário na empresa e função.

Tipos de recrutamento e seleção:

- Externo: Aberto para os profissionais que não fazem parte da empresa.

- Interno: Somente os funcionários da organização podem concorrer às vagas abertas.
- Misto: É a junção do externo e do interno.
- Online: O processo é conduzido de forma remota, por meio da internet.
- Às cegas: Consiste em fazer a seleção dos candidatos, principalmente na fase da triagem de currículos, sem considerar informações como gênero, idade e raça, por exemplo.

A área de recrutamento e seleção também tem crescido exponencialmente com novas ferramentas e possibilidades, o futuro vislumbra duas tecnologias potenciais: People Analytics e Inteligência Artificial. EAD PUCPR (2020).

Pegando carona em uma metáfora, o processo de recrutamento e seleção é uma maratona, é importante tomar cuidado para não “queimar a largada” e levar tudo a perder.

Para ser efetivos nos processos, a Alpargatas dona da marca ícone Havaianas, presente em mais de 130 países ao redor dos cinco continentes, adota etapas de recrutamento e seleção, como: Inscrição, Testes Online, Dinâmicas e Entrevistas, alguns dos testes de raciocínio lógico e comportamental, por exemplo, são aplicados em um formato de game para jogar em equipe, todas as etapas e ações do programa têm como objetivo promover e desenvolver temas relacionados aos 4 pilares de negócio da Alpa: Global, Digital, Inovação e Sustentabilidade. Busca contribuir com o autodesenvolvimento dos estagiários, para que possam construir os seus próximos passos de carreira e continuar crescendo junto com a organização.

Alpargatas atua com 22 mil funcionários, considerando a sede, as fábricas e escritórios no exterior.

Sempre buscando por pessoas apaixonadas e ousadas, que querem levar a cultura para cada vez mais pessoas, que tenham ambição e vontade de crescer junto com a Alpa e suas marcas!

3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO

Antes de começar a divulgação para uma vaga, seja para aquisição, reposição ou substituição, é preciso definir o perfil do profissional, considerando as hard e soft skills — essa etapa é imprescindível para que o processo seja bem-sucedido.

Na seleção dos candidatos, os requisitos avaliados nos currículos devem estar de acordo com o levantamento prévio, conforme as necessidades e objetivos apontados pelos gestores e líderes das áreas.

A partir daí será mais fácil entrar em contato apenas com aqueles que se encaixam no perfil, convidando-os a participar das próximas etapas — como testes com ferramentas de People Analytics, provas técnicas, entrevistas coletivas e individuais, entre outros.

Como o intuito é selecionar os candidatos de alta performance, que tenham match com a cultura da empresa e potencial para contratação, é natural que nem todos estejam aptos para ocupar a vaga.

Sendo assim, chega o momento em que muitos se despedem. Nessa etapa, é fundamental oferecer algum formato de feedback ou devolutiva, com o objetivo de disponibilizar informações que possam apoiar os candidatos em seu autoconhecimento e/ou de informar eventuais motivos de não prosseguirem no processo.

Antes mesmo de pensar no modelo de feedback é importante entender os seus conceitos, aplicações e, principalmente, a diferença entre feedbacks construtivos e destrutivos.

Feedback construtivo: é aquele que evidencia os pontos fortes e fracos, traz comentários baseados em fatos e é coerente.

Feedback destrutivo: é aquele que apenas critica, não é objetivo, não possui embasamento, pode apresentar contradições e até ser colocado de maneira invasiva ou ofensiva.

Dependendo do número de vagas em aberto, os responsáveis pelo processo precisam adotar critérios que levarão os melhores candidatos para as fases seguintes.

Com a devolutiva, aqueles que não forem selecionados podem ter uma oportunidade de uma experiência de autoconhecimento.

Com acesso aos resultados sobre os testes realizados e não apenas retornos invasivos como “infelizmente você não segue no processo” ou “aguarde as próximas etapas”, um feedback (positivo ou negativo) será uma contribuição para que o profissional saiba como pode trabalhar em seus pontos de melhoria.

Do ponto de vista corporativo, quando esses retornos podem ser automatizados com uma ferramenta inteligente, a organização também pode se beneficiar.

Todos os candidatos merecem saber o que a empresa pensa sobre o seu perfil profissional e pessoal, por isso é um trunfo poder conceder a eles algumas informações sobre o seu perfil profissional, de forma automatizada, em 100% dos processos seletivos realizados.

Ao final do processo, a empresa terá um papel fundamental na candidate experience (experiência do candidato), já que as informações e resultados concedidos a estes candidatos, em seu feedback, partem de uma ferramenta completa, ancorada em mecanismos avançados de People Analytics e Inteligência Artificial.

O contato e o feedback, mesmo que realizados à distância, fazem toda a diferença para a imagem que o candidato ou até mesmo o profissional recrutado cria em relação a organização e seus processos. Isso quer dizer que uma marca empregadora consolidada será sempre o objeto de desejo dos talentos mais requisitados do mercado.

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA

Nesta etapa é hora de olhar para si. Colocar em prática todas as rotinas de RH e de tarefas relacionadas e aplicar na vida pessoal e profissional

A pergunta mais importante é: para onde está direcionada nossa carreira? Com as ferramentas corretas é possível direcionar e fazer da jornada algo ideal para cada ambição e desejo.

Nem sempre direcionar a carreira e obter sucesso profissional é algo fácil. Através das perguntas e do exposto abaixo, estuda-se uma possível melhora na carreira profissional.

3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA

- **Tópico 1: Biografia profissional**

Em poucas palavras, como você se descreveria? Com certeza você já ouviu esta pergunta algumas vezes, algumas delas direcionadas para a sua vida profissional, e nem sempre teve facilidade em respondê-la.

A verdade é que falar de si não é uma tarefa fácil para a maior parte das pessoas. Mas há momentos em que é essencial – seja para assinar o conteúdo de um blog, site profissional ou apresentar-se para possíveis clientes ou empregadores nas mídias digitais.

Atualmente, considerando a importância da presença digital para o desenvolvimento de carreiras e negócios, é imprescindível saber se descrever como um profissional. Todas as plataformas e mídias sociais possuem um campo destinado à biografia profissional ou pessoal dos usuários.

Uma biografia profissional nada mais é do que um texto breve e conciso no qual você se apresenta para um público. Normalmente, esta biografia aparece na página de “Sobre nós” ou “Quem somos?” de sites profissionais para a qual você trabalha (ou administra). Bem como na página de perfil de diferentes mídias sociais e plataformas digitais na qual trabalha diretamente ou utiliza para divulgar o seu trabalho, como é o caso de sites de vagas de trabalho (incluindo para freelancers) ou do Instagram, TikTok e Twitter.

Junto com a foto do seu perfil e outras informações importantes para cada plataforma, a biografia profissional ajuda o público a saber um pouco mais sobre você ao acessar o conteúdo do seu trabalho.

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

Carreira de sucesso é um dos principais objetivos de vida. O caminho rumo a uma carreira de sucesso é longo e muitas vezes cheio de obstáculos. Além disso, são diversas etapas necessárias de capacitação, crescimento pessoal e profissional para atingir um elevado estágio na carreira profissional. Foco, disciplina e determinação são fundamentais.

Portanto não é fácil alcançar o sucesso profissional, porém quando você define sua carreira de sucesso e se prepara. Para isso, as chances de alcançar tornam-se mais factíveis e você pode se esforçar para isso.

O primeiro e um dos mais importantes passos para o sucesso profissional é definir sua carreira de sucesso, ou seja, o que estará fazendo profissionalmente daqui a 3 a 5 anos.

Além disso, quem sabe onde quer chegar consegue atingir seu objetivo mais facilmente, pois não se deixa levar pelas circunstâncias, tem um foco direcionado. Definir metas lhe garantirão um senso de direção importante durante essa jornada rumo a uma carreira de sucesso.

Como resultado, alcançar o sucesso profissional não é algo rápido, nem fácil. Persistência, paciência e o controle de suas emoções são muito importantes para que você mantenha o foco no seu objetivo final.

Entenda que tudo tem seu tempo certo e que as coisas não irão simplesmente cair no seu colo, cabe a você correr atrás dela. Confie que você é capaz.

É somente quando saímos da nossa zona de conforto que realmente evoluímos pessoal e profissionalmente. Portanto, não se acomode com aquela dificuldade que você possui em determinada área da sua profissão ou com alguma defasagem comportamental.

Busque meios para desenvolver os seus gaps (pontos fracos). Se desenvolver nas competências comportamentais é um dos fatores chave para seu crescimento pessoal e profissional.

Muitos teóricos e pesquisadores já estão considerando a procrastinação como o mal da atualidade, principalmente nos jovens. A tendência de adiar algo ou prolongar uma situação para ser resolvida depois está se tornando cada vez mais rotineira.

O problema é que o deixar para depois muitas vezes se torna nunca, e isso ocorre infelizmente nas situações mais complexas e necessárias. E quando se fala em

desenvolvimento e escolha de carreira, procrastinar pode significar perda de tempo e dinheiro.

Por isso, estabelecer metas, ter foco e disciplina são atitudes muito importantes para se evitar a procrastinação. Em conclusão, a motivação é essencial para se ter excelência no trabalho.

Por isso, é importante fazer uma escolha assertiva de qual área seguir dentro da sua profissão.

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

O currículo é uma ferramenta indispensável para quem deseja entrar no mercado de trabalho ou tentar uma nova oportunidade. Por isso, se você deseja chamar a atenção dos recrutadores, precisa saber como montar o seu.

Independente da vaga que você pretende conquistar, não esqueça: seu primeiro contato com a empresa será feito através do currículo. Ou seja, é através desse documento que você se mostrará que está pronto para participar de um processo seletivo.

Mas afinal, como montar um bom currículo, capaz de causar impacto e te colocar na disputa por aquela vaga de trabalho tão importante?

Você não sabe quando a próxima vaga interessante vai aparecer e, por isso, é necessário manter o currículo sempre atualizado, sobretudo no formato online, pronto para enviar.

Não esqueça, vivemos a era dos processos virtuais, inclusive dentro do mercado de trabalho. Com isso, tudo é mais ágil e prático. Muitas vezes, inclusive, as empresas pesquisam candidatos em redes sociais, como o LinkedIn, sem nem anunciar a vaga.

Diferente do currículo impresso (não deve ultrapassar duas páginas), a versão online precisa conter o máximo de informações sobre o candidato.

Atualmente, muitas empresas utilizam softwares, sem capacidade de interpretação, para seleção inicial dos candidatos. Com isso, para ter o currículo considerado pelos programas é necessário preenchê-lo corretamente, usando os termos certos para mencionar suas habilidades, cursos e experiências, da mesma forma como são buscados pelos recrutadores.

Uma boa dica é estudar detalhadamente o anúncio da vaga e, assim, saber o que o recrutador procura e quais palavras ele utiliza para mencionar as atribuições. Utilize as mesmas.

O formato do currículo também é um ponto importante. O mais recomendado é que você descreva as informações mais recentes primeiro, em sentido cronológico inverso.

Além de ter um documento bem estruturado e organizado, você não deve mentir. Inclusive, não tenha vergonha de expor sua falta de experiência (se for o caso) e deixar claro sua vontade de aprender na empresa e objetivos para o futuro profissional.

Além disso, coloque todos os cursos possíveis e outras capacitações que você realizou, importantes para o desenvolvimento da carreira.

O recrutador não pode ter dificuldade na hora de te identificar e entrar em contato com você. Sendo assim, inclua as seguintes informações:

- Nome completo (caso você tenha mais de um sobrenome, coloque apenas o último);
- Idade, estado civil e nacionalidade;
- Endereço, cidade, estado e CEP;
- Telefones, sem esquecer o DDD. Um dica aqui é colocar os números na ordem de “facilidade em te encontrar”;
- E-mail pessoal (mas se o seu for semelhante a “htinha1999@exemplo.com.br”, a sugestão é criar uma nova conta, próximo de “seunomecompleto@exemplo.com.br”);
- Link para portfólio, site pessoal ou perfil nas redes sociais.

É importante indicar o cargo que você deseja ocupar, assim como também a área de trabalho. A dica aqui é: coloque essa informação igual à descrição feita pela empresa quando ela anunciou a vaga.

Fazendo isso, você aumenta as chances do seu currículo ser selecionado na primeira triagem.

No objetivo profissional, escreva de forma direta, concisa e mencione simplesmente o nível de experiência, a área de atuação e o que você busca como profissional. Além disso, garanta que todo currículo esteja alinhado com essa

informação. Por isso, se você tem interesse em mais de uma área/nível, prepare um currículo para cada vaga.

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

Quando o telefone toca e recebemos aquela tão sonhada convocação para um processo seletivo, mil coisas passam em nossa cabeça. E é comum nos perguntarmos "E agora? O que devo fazer para me sair bem nessa entrevista?".

A primeira coisa que você deve fazer é manter a tranquilidade. O processo seletivo é apenas uma maneira do entrevistador conhecer um pouco mais de você, entender sua trajetória e suas atribuições no decorrer da sua vida profissional.

O segundo passo é pesquisar sobre a empresa. É de extrema importância entender qual a missão, visão, valores e objetivos da organização, pois dessa forma você pode entender o perfil do lugar e demonstrar na entrevista como seus objetivos e valores se encaixam com o que a empresa busca.

Quais dados devo pesquisar para apresentar na entrevista?

Qual é a história da empresa, em que ano foi fundada, qual seu público alvo e qual impacto a empresa busca atingir no mercado.

Como devo me preparar para não me atrasar para a entrevista?

É super importante conhecer com antecedência o local da entrevista, seja pesquisando via gps ou até mesmo indo visitar o local, para não ocorrer imprevistos. Não precisa chegar com uma ou duas horas de antecedência, chegando até meia hora antes do horário marcado já está de bom tamanho.

O que devo levar para a entrevista de emprego?

Caneta, currículo atualizado e documentos pessoais.

Como devo me comportar ao chegar ao local da seleção?

Busque causar uma boa impressão desde sua chegada. Seja educado, cumprimente as pessoas que estiverem no local - sejam funcionários ou até mesmo seus concorrentes - com um "bom dia", "boa tarde". Você está sendo avaliado desde o momento que chega à empresa.

Qual roupa adequada para usar na entrevista?

A roupa vai muito de acordo com a cultura organizacional do lugar, por isso é super importante pesquisar sobre a empresa e como seus funcionários se comportam.

Mas, no geral, é recomendado para as mulheres roupas discretas com tons claros, pode ser uma calça, com sapatilha ou um salto discreto, uma camisa básica, perfume suave, maquiagem e acessórios discretos.

Para os homens, calça com tênis ou sapato social (depende muito do cargo almejado), camisa polo básica ou camisa social, não usar brincos, e colocar perfume suave.

O que devo esperar da entrevista?

Esteja preparado para realizar testes psicológicos, redação, teste de conhecimentos gerais, dinâmicas em grupo e até mesmo entrevista em grupo.

Como devo me comportar diante o recrutador?

É essencial apertar a mão do recrutador e agradecer a oportunidade de entrevista, no início da seleção e no final.

Responder às perguntas de forma clara e objetiva. Fale brevemente sobre experiências aderentes à vaga, aspectos pessoais e profissionais que você identifique que irá agregar para o cargo. Essa é a hora de você se vender e mostrar que está qualificado para assumir o cargo.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Obter sucesso profissional é o desejo de muitas pessoas que se dedicam a sua carreira. No entanto, nem sempre isso parece fácil, em um mundo onde existem cargos tão concorridos e o mercado de trabalho é bastante competitivo. Mas existem formas de crescer com sucesso e, para ajudar nessa hora, iremos dar 5 dicas para gerenciar sua carreira:

1. Ter um objetivo e se posicionar no mercado de trabalho
2. Criar uma rede sólida de relacionamentos
3. Adaptar-se ao mercado de trabalho quando preciso
4. Frequentar palestras e fazer cursos de capacitação
5. Investir em tecnologia na sua empresa

Video: <https://youtu.be/4i1fus0Gb9o>

4. CONCLUSÃO

Chegamos à conclusão que o ponto essencial que norteia toda a jornada, diante de todos os tópicos estudados neste projeto integrado, se torna evidente o quanto uma boa gestão é importante e necessária dentro de uma empresa. Olhando em retrospectiva, consideremos surpreendente o grau de envolvimento que o plano de cargos e salários são ferramentas importantíssimas para se ter um parâmetro real da saúde da empresa e de seus contratados.

Na essência da empresa, mostra a sua forte valorização no mundo digital que busca diversificar e inovar seu conceito, busca cumprir e organizar um plano de cargos e salários aos seus colaboradores, sendo que, estes possuem um crescimento exponencial na organização, ou seja, tendo como entrante as vagas de estagiários e estes vão galgando as oportunidades provenientes de processos de recrutamento internos. A forma mais usual para adentrar esta organização é o processo seletivo de estagiários que inicia com processos em plataformas digitais de recrutamento e seleção.

A intranet corporativa disponibiliza informações para todos os empregados, vale ressaltar que os benefícios financeiros seguem as Políticas de Remuneração e Benefícios CLT, a empresa também oferece a todos os funcionários uma política de participação nos lucros da empresa, o valor do PPR é disponibilizado conforme o atingimento das metas previamente acordadas, nenhum empregado recebe menos que um salário mínimo, obedecendo às diretrizes da CLT, que garante benefícios como vale transporte, vale alimentação e plano de saúde.

Com tudo, hoje as brasileiríssimas Havaianas são mundialmente as queridinhas, sendo comercializadas para mais de 117 países, nos 5 continentes do planeta, se tornando uma empresa próspera e de muito sucesso.

REFERÊNCIAS

99JOBS.COM. Programa de Estágio Alpargatas 2022. Disponível em: <<https://www.99jobs.com/alpargatas-s-a/jobs/182609-programa-de-estagio-alpargatas-2022>>. Acesso em: 27 de agosto de 2022.

ADMINISTRADORES.COM. Fui chamado para uma entrevista de emprego, o que devo fazer? Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/fui-chamado-para-uma-entrevista-de-emprego-o-que-devo-fazer>>. Acesso: 27 de agosto de 2022.

CMOV. Carreira de sucesso: como conquistar o sucesso profissional. Disponível em: <<https://blog.cmov.com.br/carreira-de-sucesso/>>. Acesso: 27 de agosto de 2022.

EAD PUCPR. Recrutamento e seleção: o que é processos e técnicas 2020. Disponível em: <[https://ead.pucpr.br/blog/recrutamento-e-selecao#:~:text=Recrutamento%20e%20sele%C3%A7%C3%A3o%20o,alinhado%20o,alinhado%20o%20cultura%20da%20empresa.](https://ead.pucpr.br/blog/recrutamento-e-selecao#:~:text=Recrutamento%20e%20sele%C3%A7%C3%A3o%20o,alinhado%20o%20cultura%20da%20empresa.)>. Acesso em: 27 de agosto de 2022.

INDEED. Salários: Havaianas – Brasil. Disponível em: <<https://br.indeed.com/cmp/Havaianas/salaries#:~:text=Quanto%20paga%20a%20empresa%20HAVAIANAS,cargo%20de%20Gerente%20de%20Loja.>>. Acesso em: 24 de set. 2022.

RECEITA FEDERAL. Emissão de Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral. 2022. Disponível em: <https://servicos.receita.fazenda.gov.br/servicos/cnpjreva/cnpjreva_solicitacao.asp>. Acesso em: 27 de agosto de 2022.

TAGE. Processo de Recrutamento e Seleção: Guia completo. Disponível em: <<http://www.taqe.com.br/processo-de-recrutamento-e-selecao-guia-completo/>>. Acesso: 26 de agosto de 2022.

TRIBUNAPR. Como fazer um currículo? Veja esse passo a passo. Disponível em:<<https://tribunapr.uol.com.br/conteudo-publicitario/esic/como-fazer-um-curriculo-que-se-destaque/>>. Acesso: 27 de agosto de 2022.

TUA CARREIRA. Biografia profissional: o que é e como fazer a sua em várias plataformas. Disponível em:<<https://www.tuacarreira.com/biografia-profissional/>>. Acesso: 27 de agosto de 2022.

VITTUDECORPORATE. Plano de Cargos e Salários: o que é e como estruturar? Disponível em:<<https://www.vittude.com/empresas/plano-de-cargos-e-salarios-o-que-e-como-fazer/>>. Acesso: 26 de agosto de 2022.

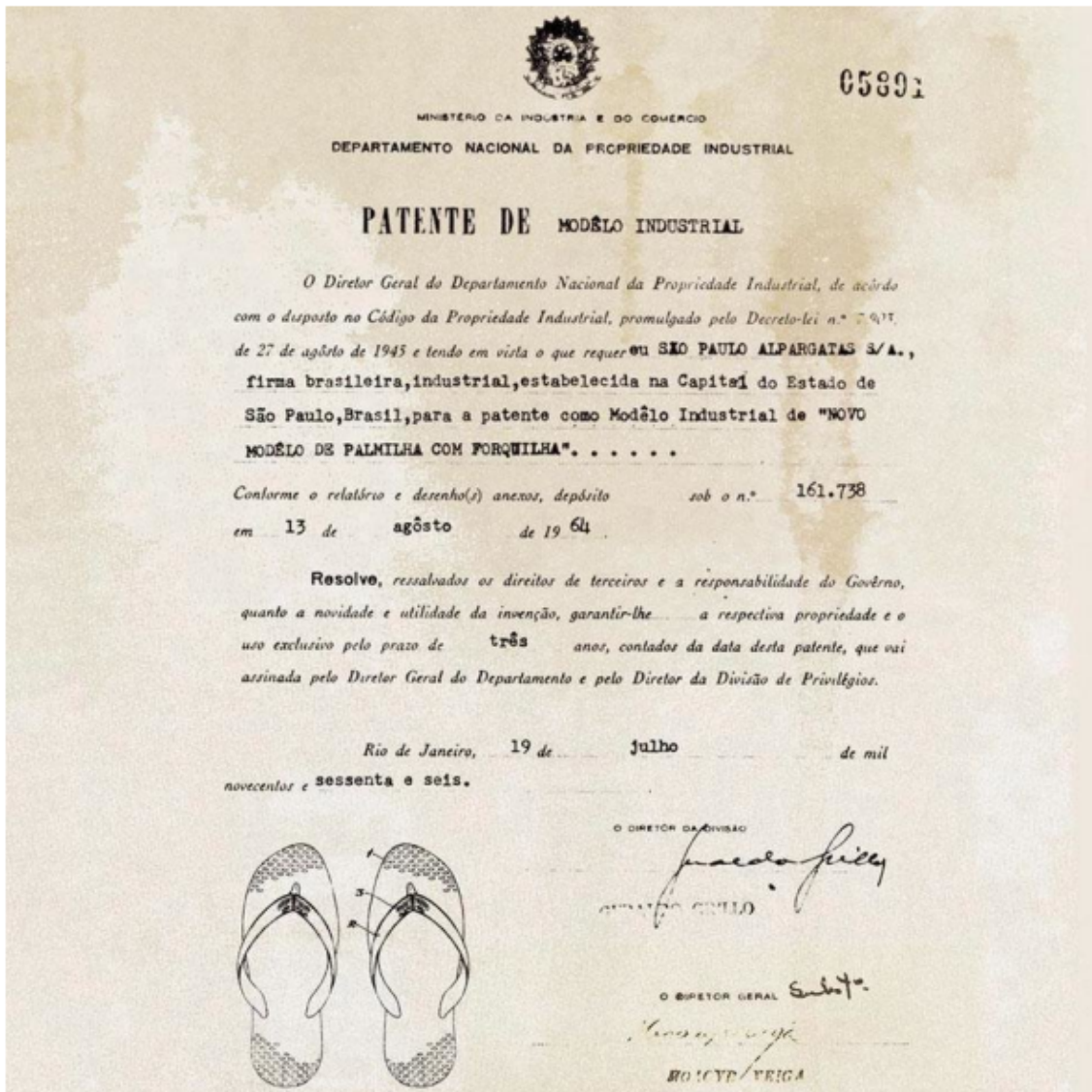
ANEXOS

Documento 1: Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

 REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA				
NÚMERO DE INSCRIÇÃO 14.854.618/0001-23 MATRIZ		COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO E DE SITUAÇÃO CADASTRAL		DATA DE ABERTURA 10/01/2012
NOME EMPRESARIAL RUGUE COMERCIO DE CHINELOS LTDA				
TÍTULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) HAVAIANAS			PORTE ME	
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL 47.82-2-01 - Comércio varejista de calçados				
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS 47.81-4-00 - Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios 74.90-1-04 - Atividades de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários				
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA 206-2 - Sociedade Empresária Limitada				
LOGRADOURO AV PAULO GRACINDO (LOT S DA GAVEA)		NÚMERO 15	COMPLEMENTO LOJA: 46;	
CEP 38.411-145	BAIRRO/DISTRITO MORADA DA COLINA	MUNICÍPIO UBERLANDIA	UF MG	
ENDEREÇO ELETRÔNICO ROSERUGUE@GMAIL.COM		TELEFONE (34) 3236-5065		
ENTE FEDERATIVO RESPONSÁVEL (EFR) *****				
SITUAÇÃO CADASTRAL ATIVA			DATA DA SITUAÇÃO CADASTRAL 10/01/2012	
MOTIVO DE SITUAÇÃO CADASTRAL				
SITUAÇÃO ESPECIAL *****			DATA DA SITUAÇÃO ESPECIAL *****	

Fonte: Receita Federal 2022.

Documento 2: Registro da Patente



Fonte: HAVAIANAS 2022

Imagem 1: Logotipo da marca Havaianas



Fonte: IMAGENS GOOGLE 2022