



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

**AMBEV**

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**  
**AMBEV**

MÓDULO DE GESTÃO DE CARREIRA

CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA – PROF<sup>a</sup> LEONOR  
CRISTINA BUENO

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES  
TRABALHISTAS – PROF<sup>a</sup> JULIANA MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

JESSICA APARECIDA FIGUEIREDO DA SILVA, RA 1012019100375

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>4</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>5</b>
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	5
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	7
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	9
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	13
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	13
3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO	16
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA	17
3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA	17
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>21</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>22</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>25</b>

# 1. INTRODUÇÃO

Neste projeto integrado será tratado sobre a empresa Ambev, que conta com conteúdo sobre Cargos, Salários e Plano de Carreira e Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas.

Vamos analisar a estrutura do plano de cargos e salários de uma das maiores empresas da atualidade, assim como seu processo de recrutamento e seleção, a Ambev. Vamos apresentar fatos sobre sua história, principais produtos e dados, política de recrutamento e seleção, assim como a média salarial de alguns dos principais cargos tanto na área de produção, como administrativa e gestão, etc.

A Ambev foi criada em 1999 no Brasil. Assim que a promissora Ambev foi criada, os sócios logo notaram a urgente necessidade de oferecer uma gama maior de produtos dentro do mercado de bebidas e que tivessem preços acessíveis aos consumidores. A inovação sempre fez parte da mente dos administradores da gigante Ambev. Essa espantosa velocidade de crescimento se deve a uma mistura de diversas qualidades essenciais de todo empreendedor que deseja ter sucesso no mundo dos negócios. Só para se ter uma ideia, a Ambev já é considerada a quarta maior cervejaria do mundo, mesmo com apenas 21 anos de fundação.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

Razão social: AMBEV S.A.

CNPJ: 07.526.557/0001-00

Sede endereço: RUA DOUTOR RENATO PAES DE BARROS, 1017 – 3º  
ANDAR EDIFÍCIO CORP. PARK – ITAIM BIBI CEP: 04530-001

Município: São Paulo

A Ambev nasceu, em 1999, da união entre as centenárias Cervejaria Brahma e Companhia Antarctica. É uma empresa de capital aberto, sediada em São Paulo, mas com atuações em todo o Brasil e no continente. No total, possui operação em 16 países das Américas (Antígua, Argentina, Barbados, Bolívia, Brasil, Canadá, Chile, Cuba, Dominica, Guatemala, Nicarágua, Panamá, Paraguai, República Dominicana, Saint Vincent e Uruguai).

A Ambev conta com uma variedade imensa de consumidores das diferentes marcas de bebidas comercializadas pela empresa. É uma empresa brasileira dedicada à produção de bebidas, entre as quais cervejas, refrigerantes, energéticos, sucos, chás e água. É a 14ª maior empresa do país em receita líquida e controla cerca de 68% do mercado brasileiro de cerveja.

A Ambev faz parte da Anheuser-Busch Inbev, conhecida como AB Inbev, que nasceu da união entre o espírito pioneiro da Ambev, com a qualidade belga da Interbrew e a tradição da Anheuser-Busch. Conta com cerca de duzentas marcas de bebidas. Além da Budweiser®, temos a Stella Artois® e Beck's®, ao lado de Leffe®, Hoegaarden®, Bud Light®, Skol®, Brahma®, Antarctica®, Quilmes®, Michelob Ultra®, Harbin®, Sedrin®, Klinskoye®, Sibirskaya Korona®, Chernigivske®, Hasseröder® e Jupiler®.

### **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**

De forma geral, o Plano de Cargos e Salários é como uma ferramenta que possibilita à empresa organizar os cargos de acordo com sua relevância para o negócio, onde são descritas as funções, atribuições e responsabilidades de cada cargo, além da especificação salarial.

Para ser justo e eficaz deve ser baseado em análises e fornecer equidade em relação ao cenário interno (salários dentro da empresa) e externo (remunerações do mercado). Uma de suas principais características é a igualdade, ou seja, o plano deve ser desenvolvido e implementado sem nenhum preconceito ou favorecimento. A partir de uma avaliação profunda e, assim, oferecer salários que estejam alinhados às responsabilidades exigidas para cada cargo e também ao comparativo feito com o mercado.

Assim, fazem parte do Plano de Cargos e Salários ou da Gestão de Cargos e Salários: a própria estrutura de cargos, a pesquisa, a tabela e a política salarial, que visam estabelecer regras e orientações a serem seguidas nos casos de contratação, progressão de carreira vertical e horizontal, como promoções e reajustes por mérito ou espontâneos, recrutamento interno, inclusive o conjunto de requisitos exigidos para cada cargo. Com base nisso, a empresa torna os processos de promoção e reajustes de salários mais claros.

Afinal, essa ferramenta tem como objetivo garantir os princípios de equiparação salarial, conforme as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Esse documento ainda serve como base para criar planos de carreira internos, além de dar transparência aos colaboradores sobre as possibilidades de crescimento dentro da empresa.

No Recrutamento e Seleção de Pessoas nada mais é que um processo da área de recursos humanos que tem a função de atrair e escolher o profissional ideal para um determinado cargo. Ou seja, esse processo é a peça-chave para realizar contratações de sucesso!

Com o avanço da tecnologia, as empresas precisam se adequar às mudanças que ocorrem em diversas áreas. O aumento da competitividade no mercado e a facilidade no acesso às informações são fatores que despertaram nas empresas a necessidade de reavaliar os seus processos e buscarem novas estratégias para crescer no mercado.

As empresas têm investido cada vez mais no seu ativo humano: Hoje mais do que nunca, já ficou claro que encontrar o talento certo para fazer parte do time de colaboradores é fundamental para construir uma empresa de destaque no mercado. E é aí que entra a importância de um processo de recrutamento e seleção de pessoas.

Atrair e selecionar as pessoas certas é o primeiro passo para o sucesso da gestão de pessoas. Selecionar, da maneira mais eficaz e assertiva possível, significa para a empresa, bom uso de recursos e redução de gastos. Para o novo colaborador, significa grandes possibilidades de satisfação com o trabalho e de desenvolvimento. Mas além de tornar o processo de contratação muito mais assertivo, implantar o processo de recrutamento e seleção de pessoas influencia positivamente em vários aspectos da empresa, trazendo diversos benefícios para a organização como um todo.

A Companhia Ambev fechou o ano de 2019 com pouco mais de 50 mil funcionários, sendo cerca de 30 mil no Brasil, 9 mil na região CAC, 3 mil no Canadá e 9 mil nas unidades da América Latina Sul. Em 2019, a manutenção da igualdade salarial entre homens e mulheres foi um tema prioritário para a Companhia. O ano marcou também uma série de esforços de redesenho na política de remuneração. Os salários e benefícios seguem o que indica a lei e o mínimo aplicável, mas pode ser superior a esses valores. A política de remuneração foi readequada num esforço do comitê na área de

Gente e Gestão. Um exemplo é a maior participação nos resultados da Ambev e bônus maiores, com um padrão único no nível gerencial.

A negociação coletiva abrange todos os empregados da Ambev. O acompanhamento dos acordos é responsabilidade do time de Gente e Gestão. Além disso, a empresa tem em seu sistema recursos como um dashboard de acordo coletivo e metas para fazer todos os pagamentos corretamente. Há também especialistas em todo esse processo que tratam e definem, juntamente com os sindicatos, as informações dos funcionários.

### **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 posto de trabalho. Como o objetivo geral de manter o quadro de colaboradores organizado, oferecendo um salário justo e compatível com o mercado, ele também estabelece critérios para que o profissional possa evoluir dentro da empresa e subir na escala hierárquica praticada pelo negócio.

Nas etapas para a sua implantação, vários fatores devem ser considerados durante a fase de desenvolvimento do plano de cargos e salários pela área de Recursos Humanos. De forma genérica, podemos dizer que um Plano de Cargos e Salários possui as etapas: Análise dos Cargos; Avaliação dos Cargos; Pesquisa Salarial; Estrutura Salarial e Política Salarial.

Cada uma delas possui ramificações que impactam em diversos processos dentro de uma empresa.

Primeiramente, é necessário identificar os cargos existentes na empresa e quais precisam ser criados. Podendo ser aplicado questionários nos colaboradores e reunir os



gestores de cada área, além de ter como base o organograma e as políticas internas da organização. Também é necessário identificar as funções, competências e responsabilidades de cada cargo.

Seguindo com pesquisa salarial que tem como objetivo comparar as remunerações e benefícios oferecidos pela empresa em relação aos padrões do mercado. Na hora de realizar essa pesquisa, é importante considerar concorrentes diretos, que atuam na mesma região e que possuam portes semelhantes.

Após com os resultados das pesquisas internas e externas, pode-se estruturar as remunerações de cada cargo e os benefícios, como vale-refeição e convênio médico. Considerando as competências de cada função e os níveis de maturidade profissional (júnior, pleno e sênior). Além disso, é importante que o setor financeiro participe do processo para que o plano esteja alinhado com as reais possibilidades orçamentárias da empresa.

O plano de cargos e salários é uma estratégia para atrair e reter talentos, engajar colaboradores e ainda possibilita criar uma vantagem competitiva para a empresa em relação ao mercado.

Além do equilíbrio interno da empresa, ter um Plano de Cargos e Salários reflete positivamente, tanto para a corporação quanto para os colaboradores. Para a empresa, algumas vantagens são:

Integra as políticas salariais aos modelos estratégicos de remuneração com base em competências; Retenção e atração de talentos; Estimula o engajamento; Aumento da produtividade; Facilita o processo seletivo; Contribui para o planejamento financeiro; Estimula o aumento da competitividade mercadológica; Possibilita transparência e clareza sobre as expectativas para cada função.

Já para os colaboradores, as vantagens são:

Aumento da satisfação; Senso de justiça e de pertencimento; Maior engajamento e produtividade; Clareza acerca das possibilidades de ascensão.

### 3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

A descrição de cargos é a primeira etapa a ser realizada na construção de um plano de cargos e salários. Para a implementação do plano devem-se observar os fatores intangíveis, dentre os quais se podem destacar a cultura organizacional e o alinhamento com as estratégias do negócio. A coleta de dados é o método pelo qual a empresa reúne informações sobre a descrição das atividades e a especificação dos requisitos.

A definição da estrutura de cargos é distinta de uma organização para outra, envolvendo aspectos ligados não somente às atividades a serem desempenhadas, mas às qualificações requeridas para cada cargo e a estrutura organizacional contemplando as diversas áreas e níveis hierárquicos (CHIAVENATO, 2009).

As tarefas consistem nas atividades a serem executadas; a função inclui os deveres e responsabilidades de um conjunto de tarefas; e o cargo é composto por um conjunto de funções. Após o processo de mapeamento, deve-se realizar a titulação dos cargos, incluindo níveis, se houver. Também, pode-se efetuar a classificação dos cargos por meio da distribuição por grupos ocupacionais, de acordo com as semelhanças em relação à natureza do trabalho. A análise de cargos pode servir não somente como um estudo, mas como forma de melhoria contínua dos processos de trabalho

Na fase de descrição de cargos e salários, realizaram-se 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.

Após levantamento de dados através de sites de empregos (informações divulgadas pelos próprios colaboradores e ex- colaboradores), uma vez que a própria Ambev não disponibiliza este tipo de informação em seu site.

Serão apresentados alguns cargos da empresa, sua descrição e média salarial disponibilizadas no Infojobs.

**Operacional:**

Auxiliar de Serviços Gerais faixa salarial: R\$ 1.391,00

Descrição: Auxilia na realização de serviços em geral como recebimento, separação e distribuição de correspondência e materiais, atividades de limpeza, copa e conservação de instalações.

Operador de Empilhadeira faixa salarial: R\$ 1.926,00

Descrição: Opera empilhadeira, retirando os paletes com material de produção e transportando para o estoque. Mantém as empilhadeiras em boas condições mecânicas de funcionamento, solicita manutenção e abastecimento, quando necessário.

Motorista faixa salarial: R\$ 1.926,00

Descrição: O motorista transporta pessoas, cargas, documentos e produtos para um determinado destino. Ele precisa ter grande conhecimento das leis de trânsito e normas de segurança, além de conhecer diversos itinerários.

Conferente faixa salarial: R\$ 2.622,00

Descrição: O conferente verifica, recebe, separa e embala os produtos e materiais dentro de um estoque. Ele ainda lança no sistema tudo o que chega na empresa, coloca os dados nas planilhas e faz relatórios para diversos setores, além de realizar inventários.

Operador Industrial faixa salarial: R\$ 2.280,00

Descrição: Planejar diariamente as tarefas dos prestadores de serviços, acompanhar e assegurar a realização das atividades realizadas pelos prestadores de serviço. Responde por treinar equipes terceirizadas e assegura o correto manuseio dos equipamentos.

Assegura que prestadores de serviços e funcionários cumpram todas as políticas e procedimentos do empreendimento. Mantém atualizado o programa de manutenção preventiva.

**Gerencial:**

Gerente Comercial faixa salarial: R\$ 9.680,00

Descrição: O gerente comercial é o profissional responsável por gerenciar produtos ou serviços e definir as estratégias para comercialização de ambos. Além disso, este profissional avalia relatório de resultados das vendas, métricas e índices de performance.

Supervisor de Logística faixa salarial: R\$ 5.146,00

Administra e planeja as atividades dos setores de expedição e logística. Supervisiona o processo de descarga, conferência, movimentação, armazenagem, controle de vencimento e acondicionamento no estoque. Acompanha as trocas, devoluções, avarias, emissão de documentos fiscais e faz gestão de pessoas.

**Administrativo:**

Assistente Administrativo faixa salarial: R\$ 2.299,00

Descrição: Um Assistente Administrativo se faz presente nos processos da área administrativa, auxiliando na organização de arquivos, controle de correspondências, emissão ou lançamento de nota fiscal, elaboração de planilhas e relatórios gerenciais.

Auxiliar Administrativo faixa salarial: R\$ R\$1.452,00

Descrição: Um Auxiliar administrativo apoia a administração de uma empresa em suas tarefas diárias. Esse profissional trabalha em companhias de diversos setores e segmentos, e dá suporte a mais de um departamento, como compras, logística, marketing, financeiro, entre outros.

Vendedor Interno faixa salarial: R\$ 2.178,00

Descrição: Realiza atendimento a clientes, negocia preço, prazo, condições de pagamento e descontos da venda, orienta quanto às especificações dos produtos e/ou serviços. Controla os pedidos dos clientes, qualidade dos produtos e prazo de entrega estabelecido.

Vendedor Externo faixa salarial: R\$ 2.299,00

Descrição: O Vendedor Externo é o profissional que realiza atendimentos e negociações com clientes externos, ou seja, que tem como função efetuar vendas dirigindo-se até aos clientes, em vez de ficar num ponto fixo. Além disso, este tipo de vendedor elabora propostas comerciais, finaliza vendas e desenvolve novos clientes.

Aprendiz da área administrativa faixa salarial: R\$ R\$ 1.140,00

Descrição: O aprendiz é um profissional recém-inserido no mercado de trabalho onde as empresas de diversos setores procuram auxiliá-lo no aperfeiçoamento da área escolhida. A tarefa do aprendiz, na maioria das vezes, é de caráter administrativo e tem como papel principal exercer o aprendizado, mostrar os desafios e encaixá-lo na rotina de trabalho.

## **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**

Recrutamento e seleção é um processo do setor de RH voltado para a contratação de novos talentos. Ou seja, é responsável por atrair, selecionar e contratar o candidato ideal para uma determinada vaga.

Tudo isso tem papel estratégico no sucesso dos negócios, além de tornar o processo seletivo mais assertivo, apostar em um recrutamento e seleção de pessoas eficiente contribui positivamente para vários aspectos da empresa. Desde a força da marca e a manutenção da cultura, até a entrega final para clientes. Dentre as principais vantagens estão a otimização de tempo; redução de custos; aumento de produtividade; melhora no clima das equipes; maior alinhamento de objetivos e metas; retenção de talentos; fortalecimento da cultura organizacional.

As etapas e elementos que compõe o recrutamento e a seleção, são:

1. Requisição de pessoal: A partir de um evento ocorrido internamente, o gestor de determinada área irá solicitar à gestão de pessoas a abertura de um processo para preencher essa vaga. Evento: desligamento, promoção, transferência, aumento do quadro de funcionários.
2. Definição da estratégia: a gestão de pessoas deve definir como será realizado o processo, bem como as fases que irão compor tanto o recrutamento como a seleção, para que se possa ter o melhor resultado possível. Sendo recrutamento interno ou externo.

3. Recrutamento: A partir do planejamento de quando e como a divulgação da vaga em aberto será realizada, é aguardado o recebimento dos currículos (geralmente por meio de um e-mail específico), para que a triagem inicial possa ser feita.

4. Triagem dos candidatos: se trata da separação dos currículos em que constam os perfis mais indicados para a vaga em aberto. Essa triagem é realizada por meio da comparação dos pré-requisitos da vaga e as informações de cada candidato em seu currículo.

5. Seleção de pessoal: Etapas definidas; Participação de especialista de gestão de pessoas e requisitante da área. A seleção não pode se basear somente na avaliação das experiências anteriores do candidato e no conhecimento que ele possui para o trabalho que será realizado. É necessária a definição de etapas de acordo com a vaga em aberto.

6. Escolha do candidato: Isso vai depender de quantas pessoas participaram do processo, do nível de atendimento aos requisitos para preenchimentos da vaga, das experiências desejáveis e, obviamente, do comportamento dos candidatos durante o processo, principalmente nas entrevistas. A decisão deve ser tomada em conjunto, tanto pela contribuição de análise do responsável da gestão de pessoas como do gestor da área. Negociação salarial; Contratação do candidato (exame médico, cadastro, etc.).

7. Comunicação do resultado aos candidatos não escolhidos: Trata-se de uma etapa delicada, pois as pessoas veem frustrados seus objetivos, na maioria das vezes, sem conhecer os verdadeiros motivos. Por isso, é importante estruturar de forma clara como transmitir os resultados de uma seleção.

Os processos de recrutamento da empresa Ambev são muito bem organizados e valorizam, acima de tudo, as pessoas que participam de cada um deles. As seleções são realizadas com o suporte importante de tecnologia, sem a qual não seria possível gerir um volume de 250 mil currículos anuais somente no Brasil. É realizada uma pré-avaliação de cada candidato por meio de um questionário que ajuda na continuidade do processo seletivo. O recrutamento busca proporcionar uma experiência completa aos candidatos. Os processos são uma oportunidade para que eles se desenvolvam e também para que conheçam de perto a Companhia.

Como muitas grandes empresas, a AMBEV oferece um sistema de cadastro de currículos conhecido como: Trabalhe Conosco AMBEV pelo gupy. Centenas de pessoas cadastram-se todo mês para procurar por uma vaga na empresa. São diversas categorias que a empresa oferece entre elas estão:

**Programa de Estágio:** é a porta de entrada para os jovens. A empresa oferece um treinamento completo que alia conhecimento teórico, prático e muito estímulo ao aprendizado e crescimento dos que estão começando a vida profissional.

O Programa Trainee Industrial e de Negócios (Global Management Trainee – GMT) é um dos principais caminhos para jovens se desenvolverem dentro da Ambev. Os candidatos selecionados são diretamente orientados por executivos e encaram dinâmicas que ampliam seus conhecimentos profissionais e pessoais.

Em 2019, foram definidas três grandes frentes para que haja um ambiente de trabalho cada vez melhor e aumentar a satisfação dos colaboradores. São elas:

1. **Cultura de inovação:** a inovação está no DNA da Ambev, por isso a área de Gente e Gestão entende que deve valorizar a transformação digital como parte fundamental do nosso dia a dia. A ideia é dar espaço a estruturas mais modernas, investir em tecnologia e aplicar uma cultura de gestão ágil e de inovação.
2. **Recrutar e desenvolver o talento do futuro:** a busca e o desenvolvimento de talentos diversos e criativos é um exercício contínuo para o time de Gente e Gestão. Mapeamos os perfis e as competências a serem desenvolvidas dentro do nosso time e, com isso, investimos de forma direcionada no aperfeiçoamento das nossas equipes e no recrutamento e inclusão de pessoas diversas.
3. **Otimizar a experiência dos nossos funcionários:** simplificar e revisar processos ajuda na redução de burocracia e proporciona uma experiência mais leve e produtiva aos funcionários.



### **3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO**

A necessidade de um feedback no processo de recrutamento é um fato que deve se levar muito a sério, durante os processos de recrutamento e seleção de candidatos existem expectativas por parte dos candidatos que buscam por uma recolocação, além disso também existem as expectativas dos profissionais de RH que precisam atender várias demandas internas para as contratações ou demissões.

De modo geral, o feedback é esperado vindo dos recrutadores, mas quando o candidato desistir de dar continuidade ao processo é muito importante que haja essa comunicação com o profissional de RH, pois assim irá contribuir para que um próximo candidato que necessita da vaga consiga de forma mais rápida uma possível contratação.

Para que os processos se tornem mais humanizados e eficientes, é necessário alinhar a boa prática de feedback, sempre dando a devolutiva aos participantes. Portanto, para que o processo no todo se torne ainda mais eficiente, é importante realizar um bom feedback. Pois existe uma diferença entre apenas falar e ser entendido, quando o feedback está vinculado a uma notícia de descontinuidade em um processo de seleção, seja pelo motivo que for, o cuidado em como realizar o retorno para o candidato é uma premissa.

### **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**

- **Tópico 1:** Biografia profissional:

A biografia profissional é um exercício de autoconhecimento. Quando você tem plena consciência de seus gostos, vontades, habilidades e lacunas de conhecimento, consegue se orientar da melhor maneira para buscar seus objetivos. O autoconhecimento profissional está conectado à percepção sobre seu perfil profissional, ajudando a elaborar metas e planos para uma carreira de sucesso.

Mesmo que o sucesso possa ter diversas interpretações, como ser feliz na profissão, trabalhar com aquilo de que se gosta, ganhar muito dinheiro (ou tudo ao mesmo tempo), o autoconhecimento profissional é fundamental pra que você conquiste seus objetivos.

É importante tirar alguns minutos para entender do que gosta ou não gosta e por quais motivos, saber ouvir, dar feedbacks, entender seus limites e os limites dos outros. Quando conhecemos nossos limites, entendemos quais soft skills precisam ser desenvolvidas, ao saber de suas fragilidades e pontos fracos, você consegue trabalhá-los melhor. Por outro lado, conhecendo suas qualidades, pode usá-las a seu favor,

mostrando toda a sua capacidade. O que vale é estar em harmonia com o processo e confiar em sua trajetória

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

Muitas pessoas estão em busca do tão sonhado sucesso profissional, o sucesso é uma decisão, é uma postura que determina sua força para alcançar objetivos.

O que determina o sucesso profissional é um conjunto de fatores e habilidades, e a capacidade de executá-los. É necessário saber trabalhar em equipe, ter resiliência, visão holística, adaptação à cultura organizacional, motivação, capacidade de criar cenários prospectivos, e habilidades para influenciar nas variáveis que transformam o futuro. É preciso estar atualizado com as novidades do mercado, e quanto mais novas habilidades o profissional tiver, maior as chances de se destacar, e para isso, é preciso estar sempre em busca de novos conhecimentos, isso é um diferencial para o mercado de trabalho.

Essa maneira otimista de pensar, associada a um comportamento autoconfiante, ajuda a alavancar a sua carreira, trazendo resultados incríveis. A crença nas próprias habilidades, a compreensão do próprio valor, e a convicção de poder realizar, se reflete na autoconfiança de uma pessoa. Em vez de duvidar de si mesmo e não se achar bom o suficiente, se desafie e acredite que pode superar obstáculos.

Com comprometimento com a busca de oportunidades que possam levar a grandes desafios, com parceiros que tenham o mesmo objetivo e qualidades. Busque constantemente novas oportunidades de inovação por meio de parcerias estratégicas, aquisições e licenças. Se esforce para fortalecer as principais áreas que atua e expandir outras áreas que gerem uma maiores parcerias e oportunidades.

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

O primeiro passo para participar de um desses processos é o envio de currículo, e um material mal elaborado pode diminuir as suas chances de participar das etapas seguintes do recrutamento. Assim, um currículo simples, porém funcional, sem erros e que contenha informações verdadeiras aumenta a possibilidade de o candidato receber melhores oportunidades de trabalho.

É importante ter em mente que não há uma única regra para a elaboração de um currículo atrativo para o mercado. Mas há alguns passos que podem ser seguidos e que irão auxiliá-lo a ganhar destaque nos processos seletivos. Com a alta competitividade encontrada no mercado de trabalho, estar sempre se atualizando e adquirindo novos conhecimentos é fundamental para sua boa empregabilidade

Inclua dados relevantes, como o nome, contatos, etc. Resuma suas habilidades profissionais, salientando os resultados obtidos em cada experiência da sua trajetória sem se auto elogiar, apenas relate de maneira sincera as suas qualidades. Informe o período em que você atuou, os cargos exercidos e a descrição das principais atividades. Destaque sua situação atual já no início do currículo, essa é uma das informações mais importantes para os recrutadores.

O currículo precisa ser completo, dando ênfase para o que é mais importante. Separe todas as informações – as pessoais, as referentes à formação e as relacionadas à experiência profissional, obedecendo a uma ordem cronológica, tornando a apreciação do documento mais “limpa”, objetiva e direta. Além de tudo isso, é imprescindível ter cuidado com a forma de entrega do documento.

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

Quando recebemos aquela tão sonhada convocação para um processo seletivo, mil coisas passam em nossa cabeça. A primeira coisa que você deve fazer é manter a tranquilidade. 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.

É super importante conhecer com antecedência o local da entrevista, cuidar do visual e buscar 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". 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.

## 4. CONCLUSÃO

Nesse Projeto Integrado realizado sobre a Ambev, foram abordadas as informações obtidas sobre a empresa, que atua no ramo de fabricação de bebidas.

Com várias unidades e tendo produtos disponíveis em todo o Brasil e em alguns outros países, a Ambev é considerada líder no mercado em seu segmento e sempre estuda estratégias para se manter no mercado, e para isto é preciso reter seus talentos internos, para manter profissionais capacitados em sua equipe.

Um dos principais fatores que levou ao grupo escolher esta empresa foi pela cultura interna e relacionamento com seus colaboradores que a mesma apresenta, com pouco mais de 50 mil funcionários, sendo cerca de 30 mil no Brasil, 9 mil na região CAC, 3 mil no Canadá e 9 mil nas unidades da América Latina Sul. Sempre incentivando o crescimento profissional dos atuais colaboradores e tendo programas em andamento para incluir novos profissionais no mercado de trabalho.

Com o trabalho apresentado podemos verificar que a empresa Ambev tem um zelo pelos seus colaboradores e transmite isso através de seu plano de carreira e no dia a dia trabalhado com treinamentos e capacitações, a empresa busca sempre atualizar seu portfólio de produtos, sempre mantém seus colaboradores motivados e empenhados para trabalhar da melhor forma possível, produzindo produtos de qualidade que chegam ao consumidor final.

E encerrando com o acréscimo de que se teve grande importância no resultado obtido com o conhecimento adquirido nesse projeto.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. 6 ed. São Paulo: Manole, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Práticas de recursos humanos: PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2008.

WEISS, D. Entrevista de seleção: como conduzi-la com êxito. Tradução de I. Dafonte. São Paulo: Nobel, 1992.

Disponível em: Acessado em 09/09 de 2022

<https://www.informecadastral.com.br/cnpj/ambev-sa-07526557000100>

Disponível em: Acessado em 09/09 de 2022

<https://www.ambev.com.br/sobre/>

Disponível em: Acessado em 09/09 de 2022

<https://www.ciadeestagios.com.br/plano-de-cargos-e-salarios/#:~:text=O%20plano%20de%20cargos%20e,sem%20nenhum%20preconceito%20ou%20favorecimento.>

Disponível em: Acessado em 13/09 de 2022

<https://www.metadados.com.br/blog/plano-de-cargos-e-salarios>

Disponível em: Acessado em 13/09 de 2022

<https://www.senior.com.br/blog/recrutamento-e-selecao-de-pessoas-o-que-voce-precisa-saber>

Disponível em: Acessado em 13/09 de 2022

<https://qexpert.com.br/cases/engajamento-de-clientes-ambev/#:~:text=A%20Ambev,do%20mercado%20brasileiro%20de%20cerveja.>

Disponível em: Acessado em 14/09 de 2022

<https://www.metadados.com.br/blog/plano-de-cargos-e-salarios-inicie-estruturando-os-cargos-na-sua-empresa>

Disponível em: Acessado em 14/09 de 2022

<https://www.ibnd.com.br/blog/conheca-a-historia-da-ambev-a-maior-cervejaria-do-brasil.html>

Disponível em: Acessado em 15/09 de 2022

[https://www.infojobs.com.br/ambev-bebidas/salarios?ps=12&pn=3&po=Salary\\_Count%20DESC&ico=182723](https://www.infojobs.com.br/ambev-bebidas/salarios?ps=12&pn=3&po=Salary_Count%20DESC&ico=182723)

Disponível em: Acessado em 15/09 de 2022

[https://www.ambev.com.br/conteudo/uploads/2020/07/RS2020\\_20200714.pdf](https://www.ambev.com.br/conteudo/uploads/2020/07/RS2020_20200714.pdf)

Disponível em: Acessado em 15/09 de 2022

<https://www.gruposelpe.com.br/blog/etapas-do-processo-de-recrutamento-e-selecao-de-pessoas/>

Disponível em: Acessado em 17/09 de 2022

<https://www.promos.com.br/a-importancia-do-feedback-em-processos-de-selecao/>

Disponível em: Acessado em 17/09 de 2022

<https://www.unicesumar.edu.br/blog/autoconhecimento-profissional/>

Disponível em: Acessado em 17/09 de 2022

<https://www.tuiuti.edu.br/blog-tuiuti/o-que-determina-o-sucesso-profissional#:~:text=Fatores%20que%20influenciam%20o%20sucesso,var%C3%A1veis%20que%20transformam%20o%20futuro.>



Disponível em: Acessado em 23/09 de 2022

<https://blog.ambra.education/fazer-um-curriculo-atrativo-para-o-mercado/>

Disponível em: Acessado em 23/09 de 2022

<https://administradores.com.br/artigos/fui-chamado-para-uma-entrevista-de-emprego-o-que-devo-fazer>

# **ANEXOS**