



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

REI COMERCIO JOIAS LTDA

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
REI COMÉRCIO JÓIAS LTDA

MÓDULO DE GESTÃO DE CARREIRA

CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA – PROF^a LEONOR
CRISTINA BUENO

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES
TRABALHISTAS – PROF^a JULIANA MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

MARESSA L. DA SILVA, RA 1012019100347
PATRÍCIA A. SILVÉRIO, RA 1012019100390
PEDRO L. D. NOGUEIRA, RA 1012019200150
TALIANE R. N. MARTIN, RA 1012021100238
VITÓRIA M. DE LIMA, RA 10120211001260

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	5
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	6
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	7
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	12
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	14
3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO	16
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA	18
3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA	18
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	21
4. CONCLUSÃO	22
REFERÊNCIAS	23
➤ Nas Referências :	25
➤ Nas Referências :	25
ANEXOS	26

1. INTRODUÇÃO

O plano de cargos e salários é a definição das funções, requisitos e remuneração de uma empresa. Esse plano tem como objetivo organizar e padronizar os cargos internos e garantir competitividade salarial em relação ao mercado.

Aqui, iremos abordar toda esta estrutura e comentar sobre recrutamento e seleção, devolutiva do processo e gerenciamento de carreira da empresa Rei Comércio Jóias LTDA.

Fundada em 2020, na cidade de Andradas-MG, seu proprietário Fabio Ricardo da Silva, conta com mais de 30 anos de experiência no ramo de varejo de jóias e semijoias.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa Rei Jóias By Champá, foi criada em 2020, na cidade de Andradas - MG, pelo proprietário, o senhor Fabio Ricardo da Silva, possuindo mais de 30 anos de experiência no ramo de varejo de jóias e semijoias.

Está inscrita sob o CNPJ 3823233/00001-85, com o nome comercial REI COMERCIO JOIAS LTDA - ME. Localiza-se na Rua Coronel Oliveira, 394 - Centro, Andradas - MG.

O ramo da empresa é o de comércio varejista de artigos de joalheria. Possui atualmente sete colaboradores, ocupando cargos operacionais e gerenciais.

A empresa hoje em dia, é referência na cidade, quando o assunto se trata de artigos de joalherias. Possui clientes fiéis a marca, e atrai ainda, consumidores de cidades vizinhas, que vem em busca das melhores jóias e variedades do mercado.

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

O plano de cargos e salários é um documento que tem como objetivo descrever detalhadamente as atribuições e expectativas de crescimento para um determinado cargo.

Este documento é essencial para o planejamento a longo prazo de uma empresa, além de ser um fator que ajuda a reter talentos dentro das organizações, uma vez que o colaborador consegue ter uma visão clara referente ao seu futuro profissional.

Para a execução de um plano de cargos e salários bem sucedido é necessário o entendimento dos seguintes tópicos:

- **Análise dos cargos:** Essa análise é o primeiro tópico para uma contratação, é ter conhecimento das características necessárias para exercer um cargo,
- **Descrição dos cargos e funções:** É uma etapa fundamental para construção do plano de, através dela é possível entender quais posições ocupadas e quais suas atribuições dentro da empresa.
- **Avaliação dos cargos;** Nesta parte do processo é utilizado métodos para entender o valor e a importância de cada cargo
- **Pesquisa salarial:** Considerada uma ferramenta utilizada pela alta gestão, onde consegue-se identificar o posicionamento salarial da empresa e a partir dessa informação construir uma estratégia.

A empresa Rei Jóias By Champá, localizada na cidade de Andradas, interior de Minas Gerais, nasceu em 2020 possui um total de sete colaboradores, sendo eles: Gerente, Vendedores, Relojoeiro, Ourives.

Por ser um comércio, o plano de cargos e salários da Rei Jóias é bem simples, com colaboradores de apenas dois níveis, gerencial e operacional.

As funções de cada funcionário são bem definidas, o que ajuda na organização da empresa, afinal todos sabem quais são suas atribuições, e isso norteia o dia-a-dia no trabalho.

Para o processo de seleção da empresa, é usado o método de recrutamento externo, pois normalmente a necessidade de mão de obra acontece de maneira sazonal, sendo em datas comemorativas como o final de ano. As vagas são anunciadas por meio de redes sociais e a triagem dos currículos selecionados é feita pela gerente, que também é responsável por fazer a entrevista das candidatas e seleção.

Ter conhecimento dos tópicos que abrangem o plano de cargos e salários é fundamental para Rei Jóias By Champá, pois auxilia desde o momento de contratações assertivas até manter a organização e bem estar dos colaboradores.

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

O plano de cargos e salários é a arquitetura do sistema de remuneração e, com ele, há a descrição detalhada das políticas salariais, responsabilidades, competências, requisitos e relações entre as posições na empresa. Ao todo um bom plano envolve, principalmente:

- descrição de atividades;
- ranqueamento de cargos e construção do organograma;
- análise de equilíbrio interno e externo;
- adequação aos planos de carreira
- políticas salariais.

O plano de cargos e salários contornam a estrutura de cargos, pesquisa, 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 por exemplo promoções e reajustes.

Na empresa Rei Comércio Jóias LTDA, os colaboradores são separados nos seguintes cargos:

- Vendedor: garantir altos níveis de satisfação dos clientes por meio de excelente serviço de vendas; avaliar as necessidades dos clientes e fornecer assistência e informações sobre os recursos do produto; dar as boas-vindas aos clientes na loja e responder às suas perguntas; seguir e atingir as metas de vendas do departamento mensalmente, trimestralmente e anualmente; manter as áreas destinadas ao cargo estocadas e em condições apresentáveis; atender ativamente os clientes na loja; permanecer familiarizado com os produtos oferecidos e discutir as opções disponíveis; processar compras na loja; fazer venda cruzada de produtos; gerenciar devolução de mercadorias; criar relações produtivas e de confiança com os clientes; cumprir com os procedimentos de controle de estoque. Salário de R\$1.350,00 (operacional).

- Relojoeiro - Realiza manutenção e restauração de relógios, como troca de pulseiras e baterias e serviços de polimento. Salário de R\$1.500,00 (operacional).

- Ourives - Preparar materiais para fabricação e reparação de jóias, bijuterias e lapidação de gemas. Monta jóias e semijoias, ajusta, encaixa, solda, rebita e aplica resina em peças. Salário de R\$1.600,00 (operacional).

- Gerente - Fazer a gestão das pessoas, controlando os pontos; abrir e fechar o caixa da loja; reportar os acontecimentos, relatórios e desenvolvimentos para o dono da loja, para quem o gerente responde; garantir a qualidade do serviço prestado ao cliente; gestão de estoque e programação de compras; eventualmente, atuar na linha de frente do atendimento ao cliente. Salário de R \$2.500,00 (gerencial).

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

A descrição de cargos e funções é uma das bases para construção de um plano de cargos e salários, portanto é fundamental se atentar às atividades realizadas pelo colaborador para construir o documento completo com as informações necessárias, de maneira mais clara, precisa e concisa possível.

Esse registro pode ser feito sumário ou detalhadamente, desde que conclua seu objetivo, que é responder às seguintes perguntas: O que o colaborador faz? Como realiza suas atividades? E por qual motivo?

Com isso entende-se que a descrição de cargos “[...] consiste na exposição ordenada das tarefas ou atribuições de um cargo e a especificação necessários para o desempenho dessas tarefas ou atribuições” (GIL, 2001, p. 181).

Para um descrição de cargos e funções bem sucedida é necessário conhecer os principais métodos para sua realização, sendo eles;

- Entrevista diretas com o colaborador,
- Questionários, desenvolvidos cuidadosamente para ser respondido pelo colaborador ocupante do cargo e avaliado pelo seu gestor
- Observação, onde o analista é responsável por observar o dia-a-dia do funcionário e fazer as anotações necessárias.

Para a construção da descrição dos cargos e funções é possível selecionar o método que mais se adapta a realidade da empresa, podendo também mesclá-los conforme a necessidade, um documento que pode ajudar nessa tarefa é a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), ele é fornecido pelo Ministério do Trabalho e pode servir de comparação para a descrição de cargos.

Com a análise realizada através de entrevista com a gerente na empresa Rei Jóias By Champá, foi possível obter as seguintes informações sobre os cargos:

Gerente Geral:

Propósito	Ser responsável pelo gerenciamento dos recursos da loja
Funções e responsabilidades	Realizar o processo de recrutamento e seleção de pessoal
	Elaborar os relatórios sobre os resultados da loja, ao dono da empresa
	Ser responsável pela gestão do estoque da empresa

	Ser responsável pelo caixa da empresa
	Prestar auxílio aos vendedores
Competências e habilidades	Habilidades de análise e planejamento. Boa comunicação. Trabalho em equipe. Flexibilidade. Adaptação à mudança. Orientação ao cliente.

Vendedores:

Departamento	Vendas
Jornada Laboral	Durante o dia, full-time.
Horário de Trabalho	De segunda a sábado, horário comercial
Propósito	Responsáveis pelo atendimento ao cliente e o fechamento de vendas.
Funções e responsabilidades	avaliar as necessidades dos clientes e fornecer assistência e informações sobre os recursos do produto
	seguir e atingir as metas de vendas do departamento mensalmente
	processar compras na loja
	gerenciar devolução de mercadorias;
	cumprir com os procedimentos de controle de estoque.
Competências e habilidades	familiarizado com os produtos oferecidos, ser comunicativo, prestativo e atencioso

Relojoeiro

Departamento	Vendas
Jornada Laboral	Durante o dia, full-time.
Horário de Trabalho	De segunda a sábado, horário comercial
Propósito	Realiza manutenção e restauração de relógios
Funções e responsabilidades	Troca de pulseiras
	Troca de baterias
	Serviços de polimento
Competências e habilidades	familiarizado com os produtos, prestativo e atencioso
	Possuir habilidades manuais

Ourives

Departamento	Vendas
Jornada Laboral	Durante o dia, full-time.
Horário de Trabalho	De segunda a sábado, horário comercial
Propósito	Preparar materiais para fabricação e reparação de jóias
Funções e responsabilidades	Lapidação de gemas.
	Monta jóias e semijoias
	Aplica resina
	Faz soldagem de peças

Competências e habilidades	Familiarizado com joias e relógios, prestativo e atencioso
	Possuir habilidades solda e pequenas pinças

Após a conclusão da etapa de descrição de cargos e funcionais, é possível agrupar os cargos, fazendo sua distribuição por meio de:

A) Grupos ocupacionais: que são os cargos que mais se assemelham, quanto à natureza de trabalho.

B) Classes: normalmente são usadas, gerencial, administrativa e operacional

Essa divisão tem como finalidade “[...] classificar os cargos e administrá-los diferentemente. Não há nenhuma rigidez para essa classificação de cargos, e o número de grupos depende do porte da organização e de sua área de atuação” (PONTES, 2011, p. 48)

A empresa Rei Jóias By Champá possui o total de sete colaboradores e a seguir podemos observar como é feita a divisão dos cargos:

Classe / Grupo Ocupacional	Natureza do Trabalho	Cargos
Gerencial	Gestão	Gerente
Administrativo	Administração	Vendedoras
Operacional	Execução operacional	Relojoeiro/ Ourives

Fonte: Adaptado de Pontes (2011)

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

O processo de recrutamento e seleção é essencial para o sucesso de uma organização, por meio dele é possível encontrar profissionais com as competências desejadas de acordo com a necessidade da empresa, e que farão toda diferença no crescimento e desenvolvimento da mesma.

Definição de recrutamento e seleção segundo o site Master RH:

- **RECRUTAMENTO:** o recrutamento é a parte do processo que busca os candidatos mais capazes para preencher as vagas que estão em aberto na empresa, com o objetivo de encontrar o maior número de pessoas qualificadas para ocupar um cargo, de modo a aumentar as chances de conseguir uma pessoa que se encaixe no cargo e na cultura da empresa.
- **SELEÇÃO:** é a segunda parte do processo, ela passa a ocorrer quando há um certo número de candidatos previamente recrutados para a vaga. Ela pode ser feita por vários processos e técnicas que buscam avaliar os candidatos da maneira mais justa possível, como por exemplos provas escritas, teste de habilidades, entrevistas presenciais ou por SKYPE, vídeos, dinâmicas em grupo e etc...

O maior ativo de uma empresa são as pessoas, são por elas que as empresas conseguem atingir suas metas, e por isso o processo é tão importante, pois ele permite a organização fazer a escolha dos colaboradores que farão parte de sua equipe, obtendo uma equipe com alto rendimento, capaz de entregar os melhores resultados para a empresa. O processo de recrutamento e seleção bem executados pode trazer grandes vantagens competitivas, mas também não executado corretamente pode acarretar em algumas dificuldades.

Vantagens do processo de recrutamento e seleção:

- **Diminuição do Turnover:** a queda da rotatividade é um grande benefício gerado pelo processo, já que cada demissão (voluntária ou involuntária) traz obrigações monetárias, que podem comprometer o financeiro da empresa;

- Melhoria no desenvolvimento dos funcionários: uma contratação assertiva, fará o encaixe exato entre as necessidades do cargo e empresa ao perfil e interesses do profissional, conseqüentemente o profissional contratado irá se sentir seguro e motivado para apresentar e executar sua função com mais facilidade;
- Aumento da produtividade: a escolha dos melhores profissionais, tendem a ter um maior engajamento e melhor desempenho, proporcionando novas, ideias estratégias e melhorias no ambiente de trabalho.

Dificuldades após o processo de recrutamento e seleção quando não há compatibilidade:

- Baixa retenção após o período de experiência;
- Resistência ou rejeição por parte da equipe diante do novo colaborador;
- Dificuldade de aprendizagem acarretando uma insatisfação interna;
- Dificuldade gestor em ensinar, sem a compatibilidade.

Tipos de recrutamento e seleção:

- Recrutamento interno: esse modelo ocorre dentro da empresa, buscando pelo funcionário ideal no ambiente interno, nesse modelo há benefícios como redução de custos, facilidade de análise de perfis, maior rapidez no processo e muitos outros;
- Recrutamento externo: modelo de recrutamento mais comum nas empresas, onde busca novo talentos no mercado de trabalho para o preenchimento das vagas em aberto, com vantagens de aumento da motivação, facilidade de instituição de novas práticas organizacionais entre outros;
- Recrutamento misto: como o nome já diz o recrutamento misto é a junção dos dois processos, possibilitando conciliar uma abertura para novos talentos e valorizar os que a empresa já possui;
- Recrutamento online: esse processo é uma nova forma de seleção que começou no mercado com o avanço das tecnologias, ele requer técnicas específicas e pode trazer ótimos benefícios como rápida divulgação, maior alcance, comunicação facilitada com os candidatos, seleção com filtros.

Na empresa Rei Comercio de Joias LTDA, entre todas as opções de recrutamento e seleção, é utilizado o recrutamento misto, onde o processo acontece

internamente e externamente, tanto com os membros já existentes na equipe como também com novos candidatos do mercado. A empresa preza pela valorização de talentos em sua equipe, mas também permite-se conhecer novos talentos do mercado.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Recrutamento e seleção é o nome dado ao processo de contratação de novos profissionais. Ele envolve diversas etapas, dentre elas a de entrevista, que é uma das principais, para avaliar se o candidato à vaga atende aos requisitos da função e está alinhado à cultura da empresa.

Recrutamento:

Tudo começa com a definição do perfil do profissional que a empresa procura. Normalmente, o perfil é definido pelo recrutador em parceria com a empresa, ou melhor, os gestores que trabalharão diretamente com o profissional que vai ser contratado.

O perfil deve conter atividades, responsabilidades, conhecimentos e experiências necessários para o bom desempenho do cargo. Também deve especificar o pacote de remuneração e benefícios.

Tudo isso será publicado na próxima etapa, a de divulgação, quando o contratante informa que tem uma vaga, que perfil de profissional procura e quanto pode pagar. Na maioria dos casos, no entanto, o salário não é exibido.

A divulgação do perfil funciona como uma publicidade da vaga. Aqui, o recrutador utiliza diversas fontes como:

- sua própria rede de relacionamentos
- rede de relacionamentos dos funcionários
- site da empresa
- consultorias e agências de emprego
- sites de emprego
- faculdades e instituições de classe
- redes sociais
- grupos de WhatsApp.

O recrutador vai focar sua divulgação em “lugares” onde é maior a probabilidade de encontrar os profissionais com as características do perfil.

Seleção:

O objetivo do recrutador nesta etapa é selecionar os perfis profissionais que cumpram a maioria dos requisitos necessários ao cargo. Dessa forma, ele pode se dedicar apenas a esses profissionais que têm maior probabilidade de atender às demandas da função, o recrutador, também faz o que chamamos de “busca ativa”. ele não fica apenas esperando os currículos chegarem. Ele também faz pesquisas (em sites de empregos e redes sociais).

O primeiro contato com o candidato normalmente é feito por telefone (às vezes por e-mail ou mensagens). Ele é feito para checar se o candidato tem mesmo a experiência e o conhecimento necessários para a vaga. Se a experiência, conhecimento e salário estiverem suficientemente alinhados, o recrutador passará para próxima fase, que é a entrevista pessoal.

Depois de passar pelo crivo do recrutador, os candidatos mais bem avaliados são encaminhados para as entrevistas com os gestores.

A contratação é a última fase do processo, onde os candidatos que receberam aprovação dos gestores após a entrevista são efetivados como colaboradores.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NA EMPRESA REI COMERCIO DE JOIAS LTDA

Recrutamento:

- **Definição do perfil para a vaga** - Na empresa, ao surgir a necessidade de um novo colaborador, o gerente e o patrão se reuniram para definir o perfil que necessitam para essa vaga. Definindo assim, características e requisitos necessários ao cargo, para divulgarem essa nova vaga.

- **Divulgação** - Na empresa Rei Comercio de Joias quando há necessidade, o recrutamento ou a divulgação de vagas de emprego é feito por meio das mídias sociais (instagram, facebook etc.), sites, jornais e portais. Muitas vezes, esse recrutamento pode ser interno, aproveitando os talentos já existentes na empresa, aproveitando as habilidades conhecidas e desenvolvidas pelos colaboradores.

Seleção:

- **Triagem de candidatos** - O objetivo nesta etapa é selecionar os perfis profissionais que cumpram a maioria dos requisitos necessários ao cargo.
- **Contato com o candidato** - O primeiro contato com o candidato normalmente é feito por telefone, às vezes por e-mail ou mensagens. Ele é feito para checar se o candidato tem mesmo a experiência e o conhecimento necessários para a vaga. Ainda nessa parte é feita uma sondagem salarial, para ver se os valores estão suficientemente alinhados.
- **Entrevista individual** - Nesta etapa é hora de conhecer o candidato através de uma boa conversa, com perguntas previamente preparadas pelo recrutador. que no caso da empresa, na maioria das vezes é o gerente.
- **Contratação** - Nesta etapa é formalizado o contrato de trabalho e feito exame médico, é recolhida e analisada toda a documentação do futuro colaborador, e por fim a terminar o processo com o registro CLT.

3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO

A devolutiva no processo de recrutamento e seleção é essencial para todos os candidatos, é uma grande oportunidade de experiência de autoconhecimento, tanto para o escolhido a ocupar a vaga, como para o candidato que não foi escolhido. Uma devolutiva completa deve conter pontos positivos sobre o candidato e também pontos que precisam ser aprimorados ao mesmo, contribuindo para que o profissional saiba como pode trabalhar seus pontos de melhoria. A empresa que se preocupa em fazer a devolutiva com seus candidatos, mostra respeito ao mesmo e cria uma imagem positiva em relação a organização.

Uma das ferramentas muito usada em devolutivas é o feedback, que é muito usado em ambientes empresariais, permitindo uma análise de como estão sendo realizadas as atividades, já processo de recrutamento e seleção o feedback é a devolução das informações apuradas sobre o candidato no decorrer do processo e deve ser claro contendo argumentos e exemplos do porque o candidato participante do processo não atingiu as expectativas para a vaga.

Dicas para um bom feedback:

- Planejar o diálogo: com um planejamento eficaz em mão, será uma conversa mais tranquila e organizada, onde os pontos mais importantes não se desviaram.
- Usar uma linguagem aprimorada: demonstrar respeito ao colaborador e usar uma linguagem empática mostrará a ele que o feedback é uma recomendação construtiva focada em suas ações.
- Pedir opinião: fazer pausas durante a demonstração do feedback é essencial, mostrando que o colaborador também pode expor sua opinião sobre o assunto.

Devolutiva do processo seletivo na empresa Rei Comercio De Joias LTDA

No recrutamento e seleção da empresa Rei Jóias, a devolutiva ocorre no máximo de 72h, através de telefone, e-mail ou aplicativo de mensagem, podendo esse feedback ser negativo ou positivo. No caso de um feedback negativo, a empresa agradece o interesse do candidato na vaga disponível e explica o motivo pelo qual ele não seguiu adiante no processo, buscando sempre manter uma conversa construtiva com o participante. Já no feedback positivo é dado os parabéns para o candidato e informando sobre seus novos passos para a contratação.

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

Biografia profissional

Biografia profissional é como você se descreve, fala de sua caminhada profissional, é o exercício de se autoconhecer, você precisa analisar suas qualidades, propósitos, valores e também defeitos, medos e dificuldades. E usar esses pontos para tomar decisões sobre sua carreira e apresentar se para o público profissionalmente.

Sua Biografia Profissional é uma grande ferramenta usada para que você prospere em sua carreira. Segue abaixo dicas de como criá-la:

- Comece dizendo seu nome e sempre finalize deixando um meio de contato, de preferência um e-mail,
- Estude qual será seu público alvo e as informações que ele necessita saber de você.
- Especifique sua profissão.
- Fale de aspectos interessantes sobre você. Por exemplo, se o cargo for de atendimento ao cliente, fale o quanto você é paciente e bom em resolver problemas.
- Fale um pouco sobre seus interesses pessoais e valores.

Exemplo:

Maria Luiza de Alcântara é formada em Administração há 4 anos pela Faculdade XXX, possui 3 anos de experiência no cargo de Assistente Financeiro e 1 ano como Analista Financeiro na Empresa XXXX. Trabalha com organização e proatividade sempre cumprindo prazos e entregando ótimos resultados.

Maria Luiza é apaixonada por ciclismo e nos finais de semana se aventura com sua família conhecendo novos lugares de bicicleta.

Contato: malualcantara@mmm.com.br

Fatores de sucesso

Fatores de sucesso na carreira são fatores que fazem você destacar profissionalmente, que faz com que você prospere e destaque. No momento em que vivemos o mercado de trabalho é muito competitivo, é necessário ter resiliência, ser adaptável, e ter habilidade para influenciar, e usar os fatores corretos é o melhor caminho para alcançar seus objetivos.

Segue abaixo alguns fatores que são diferenciais:

- Busque conhecimento: O conhecimento nunca é demais, se aperfeiçoe no que já sabe, se atualize. Estude sobre o que ainda não sabe, pesquise o mercado de trabalho, foque na sua área de atuação, entenda as necessidades reais dessa função no momento.
- Procure sempre por novas oportunidades e parcerias.
- Tenha boas atitudes, seja proativo, ajude colegas de profissão. Seu bom comportamento sempre será um diferencial.
- Aposte em Networking: Quando você tem uma boa rede de contatos suas chances de oportunidades aumentam.

Como construir um currículo de destaque?

Um currículo bem feito e com as informações certas é a melhor porta de entrada para o mercado de trabalho. Com uma boa estruturação ele se destaca e atinge o principal alvo: os recrutadores.

O currículo precisa ser objetivo, completo, claro e principalmente constar informações verdadeiras. Trazer atributos de acordo com a vaga pretendida.

Segue abaixo como montar um currículo que se destaque:

- Coloque seus dados básicos: Nome, endereço, Telefone, LinkedIn acaso tenha e e-mail, importante esse último item, evitar e-mails com nomes infantis, crie um com seu nome para essa finalidade.
- Especifique seu objetivo: o cargo ou área que pretende atuar: Exemplo: Atuar como Analista Financeiro ou Atuar em Recursos Humanos.
- Descreva sua Formação Educacional: Coloque a Instituição de ensino, ano de formação. Caso esteja cursando, coloque a data de término do curso.
- Experiência Profissional: Cite suas experiências das mais recentes para as mais antigas, além de citar o nome da empresa e período lá trabalhado cite seu cargo e função uma breve, mas objetiva, descrição de suas atividades.
- Cursos de idiomas e outros cursos relacionados a carreiras, não se esqueça deles!
- Atenção a erros ortográficos.
- A foto do currículo deve ser simples e com uma boa luz, de preferência em um fundo branco. Escolha uma que esteja com postura profissional, natural e simpática.

Fui chamado para uma entrevista de trabalho. E agora?

Assim que você define a carreira que quer seguir, você inicia a busca pela vaga que deseja, assim logo se depara com uma grande oportunidade: A entrevista de emprego.

Assim que for definida a data, comece a se preparar para ter a melhor desenvoltura possível e se destaque. Segue abaixo algumas dicas que pode ajudar a ter sucesso na entrevista de emprego:

- Pesquise sobre a empresa: estude sobre o ramo de atividade e a história de criação da empresa

- Treine: Sozinho ou com a ajuda de alguém. Isso pode te ajudar a desenvolver.
- Seja pontual. Caso tenha um imprevisto avise o quanto antes o entrevistador.
- Trate todos bem. É importante ressaltar que desde que você chega você será sendo analisado pelo recrutador.
- Leve sempre uma cópia do seu currículo.
- Seja profissional ao falar. Evite gírias. Use um vocabulário formal.
- Não minta e seja sincero nas suas colocações.
- Mantenha uma boa postura, sente-se corretamente, demonstre confiança e interesse na vaga. Olhe o recrutador nos olhos e seja objetivo nas respostas.
- Deixe perguntas sobre a empresa e sobre benefícios para o final da entrevista.
- Seja educado ao sair, dê um aperto de mão.
- Após a entrevista uma boa forma de se destacar é enviar um e-mail para o recrutador agradecendo a oportunidade. Um e-mail simples, sem parecer que está o bajulando.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Quando você pensa em sucesso profissional, no que você lembra? São diversas coisas que podem representar: reconhecimento na empresa que trabalha, uma vida financeira confortável, adquirir bens... No final cada pessoa sabe o que quer conquistar para ter sucesso na sua carreira profissional. Uma coisa é bem clara, o que faz que você alcance esse sucesso são vários fatores e atos que você deve fazer para que conquiste tudo que almeja, afinal nada cai do céu, não é mesmo?

Abaixo criamos um vídeo com dicas para que você tenha um norte para projetar sua carreira profissional, para que você conquiste tudo que planeja:

https://youtu.be/61esnfjxX_k

4. CONCLUSÃO

Neste projeto abordamos o tema, PLANO CARGOS E SALÁRIOS, onde fizemos a análise do plano de cargos e salários e o processo de recrutamento e seleção de uma empresa real.

A empresa participante deste projeto foi a REI COMERCIO JOIAS LTDA, CNPJ 3823233/00001-85, que cedeu gentilmente, informações internas para a realização deste trabalho. A instituição localiza-se na Rua Coronel Oliveira, 394 - Centro, Andradas - MG, e o ramo de atuação da empresa é o de comércio varejista de artigos de joalheria.

Fizemos uma entrevista com a gerência e vimos como funciona todo esse processo na prática, apesar da empresa ser de pequeno porte, faz se necessário ter um planejamento interno para gerir tudo isso.

A maior dificuldade enfrentada nesse projeto foi encontrar uma empresa que pudesse nos auxiliar a fazer este trabalho, pois foi necessário utilizar informações internas, onde muitas companhias não se sentem confortáveis, em abrir e divulgar tais informações.

Podemos concluir que independente do tamanho da empresa é necessário ter um bom gerenciamento de cargos, um processo de recrutamento e seleção estruturado para encontrar os profissionais certos e fazer o negócio crescer, se desenvolver e se tornar um grande sucesso. Possuir as pessoas certas e comprometidas com o negócio de sua empresa fará toda a diferença em um mercado cada vez mais competitivo.

REFERÊNCIAS

➤ **No texto: ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTA**

➤ **Nas Referências :**

INTEGRA RH CONSULTORIA, A importância do processo de recrutamento e seleção para sua empresa. Disponível em < [A importância do processo de recrutamento e seleção para sua empresa - IntegraRH - Consultoria e Vagas de Emprego \(integrarhconsultoria.com.br\)](http://integrarhconsultoria.com.br) >. Acesso em 05 de set. de 2022 às 13:30min.

MASTER RH, Recrutamento e Seleção: O que é Qual a Importância para as Empresas. **Master RH**. 20 de jan. de 2020. Disponível em < [Recrutamento e Seleção: O que é e Qual a Importância para as Empresas \(masterrh.com.br\)](http://masterrh.com.br) > Acesso em: 05 set. de 2022 às 13:50 min.

➤ **No texto: CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA**

➤ **Nas Referências:**

OLIVEIRA, Tais Fatima L. Análise de Cargos. **RH Portal**. 02 de set. de 2015

Disponível:

<<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/anlise-de-cargos/#:~:text=A%20an%C3%A1lise%20de%20cargos%20realiza,das%20tarefas%20exigidas%20pela%20fun%C3%A7%C3%A3o>> em 17 de set. de 2022 às 18:30.

PESQUISA salarial: entenda como fazer e sua importância. **Robert Half**. Disponível:

<<https://www.roberthalf.com.br/blog/salario/pesquisa-salarial-entenda-como-fazer-e-qual-importancia-rc#:~:text=A%20pesquisa%20salarial%20%C3%A9%20uma,de%20acordo%20com%20sua%20estrat%C3%A9gia>> em 17 de set. de 2022 às 19:40.

BOHLANDER, G. W.; SNELL, S.; SHERMAN, A. Administração de recursos humanos. São Paulo: Thomson, 2005

PONTES, B. R. Administração de cargos e salários: carreira e remuneração. 15. ed. São Paulo: LTR, 2011.

➤ **No texto: DEVOLUTIVA DO PROCESSO SELETIVO**

➤ **Nas Referências:**

A IMPORTÂNCIA de uma devolutiva para seus candidatos. **COMPLEO**, Disponível em < [A importância de uma devolutiva para seus candidatos - Compleo](#) > Acesso em: 07 set. 2022 às 15:00 min.

4 DICAS práticas para fornecer feedback valioso aos seus funcionários. **BLOG ACSENDO**, Disponível em < [4 Dicas práticas para fornecer feedback valioso aos seus funcionários \(acsendo.com\)](#) > Acesso em: 07 set. 2022 às 15:30 min.

O PORQUÊ do retorno aos candidatos no processo seletivo. **GRUPO SELPE**. Disponível em < [O porquê do retorno aos candidatos no Processo Seletivo - Sandbox Grupo Selpe](#) > Acesso em: 07 set. 2022 às 16:00h.

➤ **No texto: GERENCIANDO SUA CARREIRA**

➤ **Nas Referências:**

VASCONCELOS, Isabela. Biografia profissional: o que é e como fazer a sua em várias plataformas. **Tua Carreira**. 12 de abril de 2022. Disponível em < <https://www.tuacarreira.com/biografia-profissional/> > Acesso em 20 de ago. de 2022 às 15h33min.

BRAGA, Marcelo. Como fazer um currículo atraente e competitivo? **Blog Reachr**, 21 de jan. de 2021. Disponível em:
<<https://blog.reachr.com.br/como-fazer-um-bom-curriculo-atraente-e-competitivo/>>
acesso em 20 de ago. 2022 às 16h20min.

PIRES, Luciano. 10 dicas de como se portar em uma entrevista de emprego. **Unis**. Disponível em
<<https://blog.unis.edu.br/10-dicas-de-como-se-portar-em-uma-entrevista-de-emprego>>
Acesso em 20 de ago. às 17h15min.

➤ **No texto: ESTUDANTES NA PRÁTICA**

➤ **Nas Referências :**

MARCONDES, José Sergio. 10 Dicas para obter sucesso na carreira profissional. **Blog Gestão de Segurança Privada**. 23 de nov. de 2021. Disponível em
<<https://gestaodesegurancaprivada.com.br/10-dicas-para-obter-sucesso-na-carreira-profissional/>> Acesso em 28 de ago. de 2022 às 18h06min.

➤ **No texto: PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

➤ **Nas Referências :**

MAVICHIAN, Tiago. Companhia de estágios. **Blog carreira e mercado**. Disponível em
<<https://www.ciadeestagios.com.br/plano-de-cargos-e-salarios/#:~:text=O%20plano%20de%20cargos%20e,sem%20nenhum%20preconceito%20ou%20favorecimento.>>
Acesso em 06 de setembro de 2022 às 18h19min.

ANEXOS

Modelo de um bom currículo:

Luiza Lins

-  Rua Alegre, 123 - Santana
-  Telefone: (00)0000-0000
-  <https://www.linkedin.com/in/Luisalins>
-  luisalins@nnn.com.br



OBJETIVO

Almejo o cargo de Analista de planejamento.

FORMAÇÃO

- Escola do jardim
Técnica em Administração, integrado ao ensino médio.
Integral.
Início em 01/ 2010
Conclusão em 12/2012
- Faculdade Floresta
Técnico em Administração. Vespertino.
Início em 02/2012
Conclusão em 02/2015

IDIOMAS:

- Inglês avançado.
Escola NNN, formada em fevereiro de 2017.

EXPERIÊNCIAS

- 23/10/2017 - 30/10/2021 : Mares e Mares Parceiros
Área de atuação: Analista Financeiro
Atividades: Planejamento e gerenciamento da área financeira da empresa
Duração: 4 anos
- 25/03/2015 - 25/03/2017: Empresa Lagoa
Área de atuação: Assistente Financeiro
Atividades: controle de fluxo de caixa e transações financeiras.
Duração: 2 anos

HABILIDADES

- Boa Comunicação
- Trabalho em equipe
- Proativa
- Resiliência

Modelo cartaz divulgação de vagas Rei Joias By Champa:

REI
JOIAS BY CHAMPA

**ESTAMOS
CONTRATANDO
VENDEDORA(O)**

Requisitos:
Acima de 18 anos
Pró-ativo
Com experiência em Ótica

Os interessados devem enviar o currículo
no e-mail vanusa.champa@gmail.com ou
pessoalmente na loja.

