



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

**Raia Drogasil**

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**

**Raia Drogasil**

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:

ESTUDANTE: Ademir RA 10122022200678

ESTUDANTE Ana Clara Marques Castoldi ,  
RA 1012022200732

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	6
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	7
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	8
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	8
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA	10
3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA	10
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	13
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>14</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>15</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>16</b>

# 1. INTRODUÇÃO

Esse projeto foi desenvolvido com uma empresa real, com intuito de analisar as formas de trabalho da Droga Raia filial de Casa Branca -S. P , com relação à política de cargos e salários, juntamente a recrutamento e seleção de pessoal e alguns outros aspectos de gestão pessoal e comportamentais dentro dos processos citados acima.

Para desenvolvimento foram aplicados conceitos trabalhados nas disciplinas das em aulas, juntamente a aplicação de informações provenientes de fontes de estudos externos encontrados na internet.

Buscamos de forma clara e objetiva expor os dados coletados via pesquisa presencial na Droga Raia, contextualizando as práticas realizadas na empresa, ressaltando experiências que achamos corretas para a nossa formação em relação à política de cargos e salários e recrutamento e seleção. Também iremos abordar o ponto de boas práticas dessas disciplinas, onde podemos apontar melhorias no processo interno acerca desses assuntos trabalhados e identificarmos o melhor caminho para seguir nesses processos.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A Droga Raia atua com varejo farmacêutico, seus principais produtos são medicamentos e perfumaria.

A Droga Raia foi fundada em 1905 na cidade de Araraquara - S.P, teve sua expansão durante o século, em 2010 estava presente em vários estados brasileiros, e no mesmo ano se tornou um S.A, ou seja abriu seu capital na bolsa de valores. Em 2011 em fusão com a Drogasil, outra gigante do setor farmacêutico, dando assim início ao Grupo RD. Em 2014 o grupo RD bateu a marca de 1000 lojas no País .

Raia Drogasil S/A, tem uma de suas filiais, hoje em Casa Branca -S.P, na rua Coronel José Júlio - 537 centro, inscrita sob o CNPJ 61.585.865/2806-85.

A filial atualmente conta com 11 colaboradores em seu quadro de funcionários, com cargos e funções definidas e salários de acordo com o mercado da região onde está localizada .

A Droga Raia preza pela transparência e conduta ética. Por isso mantém um canal aberto para ouvir colaboradores, ex-colaboradores, terceiros, clientes, fornecedores e prestadores de serviços sobre violações das diretrizes de Ética e Compliance interno. Com isso se torna uma empresa super atrativa para novos colaboradores e sólida para os colaboradores atuais, pois busca por meio de valores se manter bem posicionada no 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**

Quando falamos em cargos, salários e plano de carreira, estamos entrando em pontos de muita atenção dentro de uma empresa, o tratamento correto dessas políticas internas, tem o poder de posicionar a empresa de maneira positiva ou negativa em vista de mercado, quando falamos em atratividade e retenção de talentos .

Quando bem definidos e levados claramente a equipe interna e candidatos, coloca a empresa um passo à frente da concorrência, pois a empresa conseguirá reter seus talentos e buscar novos colaboradores de valores no mercado. Além dos pontos citados acima, essa prática ajuda a manter a rentabilidade da empresa, afetando diretamente na folha de pagamento da empresa, um dos fatores principais para os passos de precificação e controle de custos para o produto final.

### **3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

Realizamos a pesquisa na Farma Raia e obtivemos resultados da prática dessas culturas. A Droga Raia possui a política de cargos, salários e plano de carreira implantado e bem definido, eles contam com uma comunicação clara para seus colaboradores, o que contribui para a retenção de talentos e planejamento de futuro de cada de acordo com seus anseios profissionais.

Como ressaltamos anteriormente a filial possui 11 colaboradores, de forma crescente apresentamos os cargos abaixo:

- Atendente 1 Meio Loja e Caixa
- Atendente 2 Auxiliar farmacêutico nos medicamentos
- Farmacêutico
- Supervisor
- Gerente

Todos os cargos possuem faixa salarial equivalente a função exercida, os salários só se alteram por promoção de função, se um Atendente 1 estiver a 1 ano na empresa e não se engajar para atingir as metas e qualificações para se tornar Atendente 2, ele vai ter o mesmo salário que um Atendente 1 que entrou a 2 meses. Por esse motivo, consideramos a política de cargos, salários e plano de carreira consistente e coerente .

### **3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS**

Com base nos cargos identificados a partir da pesquisa com a empresa, seguem os detalhes abaixo :

- Atendente 1 -Meio Loja e Caixa: Realiza o atendimento aos clientes no primeiro momento e direciona ao farmacêutico, quando necessário.
- Atendente 2 - Realiza atendimento aos clientes e auxilia o farmacêutico .
- Farmacêutico - Controla medicamentos, indica medicamentos corretos ao cliente e supervisiona a distribuição correta de medicamentos via receituário recebido, juntamente ao controle de retenção de receitas .
- Supervisor - Responsável pela supervisão dos colaboradores e controle financeiro da filial.
- Gerente - Gerencia toda equipe.



## **3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

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

### **3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

A empresa tem um recrutamento bem estruturado, não existindo preferência entre funcionários já atuando na empresa ou fora da empresa, eles fazem seu processo seletivo em grupo de uma forma bem dinâmica com os participantes selecionado, na filial de Casa Branca, tanto o recrutamento, quanto a contratação é feito diretamente com a gerente, suas principais identificações na hora de escolher seu candidato é as 5 habilidades emocionais sendo elas;

- Gentileza
- Empatia
- Hospitalidade
- Habilidades em conflitos
- Proatividade

As divulgações das vagas são feitas internamente e externamente, com a entrega de currículos diretamente na farmácia e divulgação no site [WWW.VAGAS.COM.BR](http://WWW.VAGAS.COM.BR); as convocações dos candidatos selecionados são feitas por ligação;

Lembrando que é necessário realizar um teste no site acima citado para que a empresa possa avaliar o conhecimento básico nas áreas de português e matemática para uma possível contratação.

A empresa não tem rede social na filial, apenas um site que engloba todas as lojas.

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

Verificado na pesquisa realizada na filial de Casa Branca, observamos que por causa de seu quadro de funcionários reduzidos, não ocorre uma devolutiva para os candidatos concorrentes.

Necessário se faz, um profissional apenas, para este fim, destinado a satisfazer um bom feedback para aqueles não contratados, consequentemente para a ajuda do gerente da loja.

### **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**

A biografia profissional é de essencial valor para um profissional nos dias atuais e para o futuro, pois o autoconhecimento tem o poder de gerar reflexão na pessoa e em suas atitudes como profissional.

Trilhando esse caminho de autoconhecimento, o profissional é capaz de saber qual a melhor área de atuação para si e se apoia para melhorar seus pontos fracos, a fim de se tornar um profissional mais completo e competente. Como consequência do melhor posicionamento, o profissional tende a ter melhores resultados e valorização financeira.

Já quando não bem trabalho esses aspectos de pontos fortes e fracos, o profissional tende a estagnar no mercado de trabalho e ficar infeliz no desenvolvimento de suas funções, trazendo prejuízos emocionais ao mesmo e até financeiros para a empresa onde ele trabalha, além de criar um ambiente ruim para os demais companheiros de trabalho.

Para profissionais que costumam trabalhar a biografia profissional, é um muito interessante o trabalho e tratamento dos seus sabotadores, pois tende a forçar o profissional a ter mais atenção em pontos que passam despercebidos mas afetam diretamente seu desempenho e evolução profissional.

As práticas citadas acima ajudam o profissional traçar suas metas, para onde você quer chegar, aspectos de qual profissão escolher, tais como o que move aquela pessoa, paixão, habilidades, contribuição para o “mundo” e remuneração. Pontos essenciais para todo profissional de sucesso em sua área.

Com base nessa síntese temos a biografia profissional como uma importante ferramenta de apoio para recursos humanos.

Com base no estudo, a síntese do ponto de fatores de sucesso na carreira, se dá por inúmeros pontos, sendo eles a formação acadêmica e experiência. Temos que saber muito bem como tratar esse ponto, pois ambos são muito importantes, o acadêmico trata da formação intelectual do futuro profissional, já a experiência é a vivência daquela profissional em projetos e soluções de problemas, ou seja ambos têm seu valor.

Como tratamos e empregamos nosso conhecimento, atingimos um ponto essencial na carreira que é o comportamental. Muitas empresas contratam pelo técnico e demitem pelo comportamento do profissional no dia a dia, por esse motivo devemos trabalhar esse ponto para ter sucesso na carreira. O dia a dia fala muito sobre um profissional, atitudes tais como pró atividade, ser comunicativo, saber ouvir são aspectos essenciais em um ambiente de trabalho saudável.

Voltando a falar de comunicação, temos ênfase para um ponto essencial em uma carreira de sucesso: o "networking", também chamado de redes de contatos. Esse ponto é “mágico” nos dias de hoje, pois esse fator gera oportunidades de empregabilidade e aumenta as chances de um profissional ser contratado, além de trazer trocas de experiências e pontos positivos para a empresa onde está atuando no momento. Com o networking vemos o poder de uma ferramenta muito antiga que funciona muito nos dias de hoje, a indicação .

Podemos tratar as famosas Skills (Habilidades), para nos posicionarmos melhor no mercado, tais como idioma e o saber fazer determinadas tarefas . Outro ponto de sucesso é a mentoria de carreiras, onde o profissional é apoiado por um profissional de carreiras, visando prepará-los para as oportunidades presentes no mercado com base na profissão escolhida. Um fator de grande sucesso para profissionais novos no mercado ou já experientes.

Quando falamos de construção de currículos, temos muitos enigmas e dúvidas. Para criar um currículo de destaque devemos ter ciência que o currículo primeiramente

deve ser personalizado de acordo com a vaga na empresa que está recrutando, um outro ponto é que seja sucinto e com informações básicas não poluindo o mesmo.

Quando falamos de design do currículo, devemos nos atentar se a empresa que está contratando é aberta para esse tipo de prática, pois o currículo é sua apresentação para o selecionador.

Devemos buscar um currículo personalizado, que seja original, único e profissional. Quanto aos envios do currículo, temos que ter muito cuidado com a nossa apresentação. Em meios eletrônicos, devemos escrever mensagens personalizadas não uma cópia para diversas empresas. Quando a entrega é feita presencialmente, devemos cuidar da aparência, sendo formal ao deixar o currículo na empresa e em envelope para passar uma imagem mais cuidadosa e profissional.

Quando a oportunidade bate à porta do profissional em forma de uma entrevista de emprego, é um momento de esperança, euforia e resiliência. Algumas dicas ajudam muito nesse processo.

É indicado que o candidato, tente buscar indicações de colaboradores da empresa, busque saber qual a área de atuação da empresa, produtos e serviços, cliente e visão, missão e valores. Além disso, o candidato tem que estar preparado para as etapas do processo seletivo, sendo técnico ou não.

No momento da entrevista, pontos essenciais são saber o local, horário, pontualidade, postura, foco e transparência. Quanto ao retorno do processo seletivo, é viável questionar o entrevistador de prazos, quando não estipulado.

Pontos que se cruzam em um processo seletivo são as habilidades técnicas, empatia e resiliência. Isso vai aumentar muito as chances de um colaborador em um processo seletivo.

### 3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Nessa etapa desenvolvemos um banner para auxiliar profissionais com dicas para desenvolvimento e sucesso na carreira e mercado de trabalho. Muitas dessas dicas, fazem o profissional repensar a forma que está levando sua carreira e suas atitudes, buscando apresentar uma visão ampla sobre o mercado de trabalho e algumas práticas disruptivas .

Segue link de acesso ao material desenvolvido.

<https://drive.google.com/file/d/1M0FvCyYWHC6TJlQnvQjGcojvZTLIhV8P/view?usp=sharing>

## 4. CONCLUSÃO

Neste trabalho , buscamos aplicar os conhecimentos adquiridos durante o curso para chegar em um ponto de visão crítico e apresentar os processos da Droga Raia da filial de Casa Branca - S.P, onde tivemos muitas dificuldades para conseguir informações , mas com as poucas informações que obtivemos , conseguimos elaborar um trabalho com bastante detalhes e passar uma visão de como a empresa pratica a política de Cargos e Salários e Plano de Carreira , juntamente Administração de Pessoal e Obrigações trabalhistas .

Com apoio dos materiais disponibilizados na plataforma , conseguimos chegar ao nosso objetivo de maneira sucinta e objetiva .

No ponto de vista da equipe , a Droga Raia está bem posicionada no mercado nos pontos abordados , tendo em vista a vasta concorrência em seu mercado de atuação e política de salários dos concorrentes , seu diferencial é o comissionamento pago de forma igual aos colaboradores da filial , onde valoriza mais ainda o empenho da equipe para atingir o objetivo final.

Temos em vista que um ambiente com metas , deixa a equipe mais engajada e unida , fazendo o local de trabalho prazeroso . A empresa se torna muito mais atrativa para novos talentos , pois o networking dos colaboradores com a comunidade externa, traz feedbacks positivos para a imagem da empresa.

Assim concluimos esse trabalho , onde tivemos a oportunidade e o prazer de conhecer a Droga Raia filial de Casa Branca -S.P .

## REFERÊNCIAS

[.https://unifeob.grupoa.education/plataforma/course/50106/content/1512736](https://unifeob.grupoa.education/plataforma/course/50106/content/1512736) -

Conteúdo consumido entre 10/08/2022 á 26/09/2022

<https://unifeob.grupoa.education/plataforma/course/50105/content/1520833>

-Conteúdo consumido entre 10/08/2022 á 26/09/2022



## ANEXOS

