



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

**<CARGILL>**

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**



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:

Roberto teixeira Gomes Leal , RA 1012020200155

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>
Seu CNPJ: 60.498.706/0001-57	4
RAZÃO SOCIAL: CARGILL AGRICOLA S A	4
SITUAÇÃO CADASTRAL: ATIVA	4
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>5</b>
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	5
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	6
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	8
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	10
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	10
3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO	11
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA	13
3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA	13
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	15
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>16</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>17</b>

# **1. INTRODUÇÃO**

O projeto integrado de Plano de Cargos e Salários abordando os respectivos estudos de caso referentes à estrutura de uma empresa real apresenta os tópicos de plano de cargos e salários com seus respectivos itens abordados nos ambientes virtuais de aprendizagem nas disciplinas a nível superior.

Os conteúdos apresentados contêm informações devidamente referenciadas que demonstram a autenticidade dos conteúdos apresentando, desenvolvendo competência atitudinais para a apresentação do projeto, adicionando experiência e conhecimento no decorrer do processo de formação de uma carreira.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A Cargill com sede em Minnesota, uma empresa multinacional com a finalidade de fornecer produtos alimentícios, agrícolas, industriais e financeiros sendo a segunda maior empresa de capital fechado, emprega 160.000 pessoas em 67 países e está presente em 5 continentes.

Foi fundada em 1865 William Wallace (W. W.) Cargill torna-se o proprietário de um armazém de grãos na cidade de Conover, estado de Iowa com atividades de compra, processamento e distribuição de grãos e outras commodities agrícolas, da fabricação e venda de ração animal, ingredientes para alimentos processados, produtos farmacêuticos e bens de consumo e produção de alimentos, a corporação ainda é uma empresa familiar. Descendentes do fundador que detém mais de 85% da empresa, significando que a maior parte de seu crescimento foi devido ao reinvestimento das receitas próprias da empresa.

Seu CNPJ: 60.498.706/0001-57

RAZÃO SOCIAL: CARGILL AGRICOLA S A

SITUAÇÃO CADASTRAL: ATIVA

Com o propósito de nutrir o mundo de forma segura e responsável e sustentável e visão de ser o parceiro mais confiável em agricultura, alimentação e nutrição, aderindo os valores de faça a coisa certa, colocando pessoas em primeiro lugar e a superação de metas a Cargill processa, comercializa e negocia globalmente soja, açúcar, algodão, milho, cacau e outros grãos e oleaginosas e, por meio de joint ventures e subsidiárias, realiza negócios no mercado de etanol e energia. Na indústria alimentícia, como amidos, adoçantes, chocolates, gorduras, texturizantes e polióis, entre outros, óleos industriais para aplicações em cosméticos, transformadores, lubrificantes e tintas, fabrica óleos refinados e compostos, molhos para salada, maionese, molhos e extratos de tomate, distribuindo azeites, gerenciamento de riscos e transportes.

### **3. PROJETO INTEGRADO**

Demonstrando as informações dos respectivos conteúdos analisados, sobre o estudo de casos da empresa CARGILL S A, serão apresentados os Planos de Cargos, Salários e Planos de Carreiras que a empresa apresenta, sobre a relação entre suas atuações e procedimentos com os apresentados nos materiais didáticos e conceitos apresentados pela organização institucional a nível superior.

#### **3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA**

A CARGILL S A apresenta áreas de carreira em Administração, Estratégia corporativa, Engenharia, Saúde, Segurança e Meio Ambiente, Finanças e Contabilidade, Segurança dos Alimentos e Garantia de Qualidade, Recursos Humanos, Tecnologia da Informação, Jurídico, Comunicação e Marketing, Operações, Área de Compras, Pesquisa e Desenvolvimento, Comercial, Cadeia de Fornecimento, Trading e Universidade.

Com o compromisso de criar um ambiente de inclusão e diversidade, mantém o tratamento a seus funcionários, com dignidade e respeito proibindo a discriminação contra qualquer funcionario, com uma politica de oportunidade igualitaria de emprego, estabelecendo salarios com levantamentos de pesquisas de mercado, concede remuneração variavel com com pagamento de salarios extra conforme resultados atingidos. Proporciona assistência médica e odontológica com ampla cobertura, seguro de vida, restaurante em algumas unidades ou vale refeição , vale transporte ou ônibus fretado, kit material escolar para o ensino fundamental, cesta de natal, brinquedo para filho até 12 anos.

Oferecendo aos funcionários acesso ao CargillPrev, um plano de previdência privada com contribuição definida, proporciona o Pós-Carreira direcionando os que ocupam cargos de gerência e estão próximo de aposentar, homenageia seus funcionários que fazem 10, 20, 25, 30, 35, 40 em seu quadro de pessoal, possui uma Cooperativa de Crédito com carteira de empréstimo com linha de crédito.

Tendo incentivo para pessoas que se interessam em fazer o seu melhor estabelecendo conexões para atingir seus objetivos de impactar o mundo, remunera o funcionário com base competitiva e transparência salarial, proporcionando um desenvolvimento de uma carreira, dando chances para pessoas aprimorar seus estudos para desenvolver suas experiência e conhecimentos da sua área de atuação na empresa.

Com o compromisso de promover suporte, recursos e ferramentas, valorizando as metas profissionais, onde sua dedicação pelo aprendizado é fundamental para tornar-se protagonista de sua sua própria carreira, a CARGILL S A tem como cultura o aprendizado digital em tempo real o colaborador conduz seu próprio desenvolvimento e carreira, como aprendizado em grupo interagindo com ambientes e aprendizado colaborativos, desenvolvimento global, com portfólio comercial amplo que se adequa a qualquer profissão, aumentando as experiência ajudando na alavancagem da carreira , grupos de recursos empresariais e reembolso de matrícula para programas de graduação.

## **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

Apresenta um plano de cargos que disponibiliza oportunidades para a equipe interna de formar uma carreira, onde por meio de incentivo aos colaboradores, que apresentam interesse em se aperfeiçoarem e de se desenvolver, subsidia recursos para quem deseja se desenvolver demonstrando aptidão por algo, dando preferência para promoções internas estimulando e motivando seus colaboradores e também busca por profissionais capacitados de maneira externa, desenvolve parcerias para programas de treinamentos em lideranças e temas como Estratégica Financeira e Resultados e Tendências Agribusiness, também adere a treinamentos corporativos a supervisores e gerentes que desenvolvem em aperfeiçoamento de habilidade como, autoconhecimento, coaching, engajamentos e desenvolvimentos dos outros colaboradores com programas de bolsa de estudos nos cursos de graduação e pós-graduação.

Salário médio na empresa Cargill

Administrativa

Auxiliar Administrativo, salário médio de R \$1.572 por mês.

Na média de R \$1.572 por mês. Baixa de R \$700 por mês. Alta de R\$ 2.700 por mês  
63% acima da média nacional.

Assistente administrativo, salário médio de R \$1.520 por mês.

Na média de R \$1.520 por mês. Baixa de R \$700 por mês. Alta de R \$2.400 por mês.  
12% acima da média nacional.

Analista, salário médio de R\$ 3.512 por mês

Na média de R \$3.512 por mês. Baixa de R \$2.408 por mês. Alta de R \$5.122 por mês.  
25% acima da média nacional.

### Produção e Fábricas

Operador, salário médio de R \$1.384 por mês.

Na média R \$1.384 por mês. Baixa de R \$700 por mês. Alta de R \$2.400 por mês.  
24% acima da média nacional.

Operador de Máquina, salário médio de R \$1.863 por mês.

Na média de R \$1.863 por mês. Baixa de R \$700 por mês. Alta de R \$4.000 por mês.  
24% acima da média nacional.

Auxiliar de produção, salário médio de R \$1.333 por mês.

Na média de R \$1.333 por mês. Baixa de R \$700 por mês. Alta de R \$2.100 por mês.  
56% acima da média nacional.

### Manutenção e Reparo

Eletricista de Manutenção, salário médio de R \$2.081 por mês.

Na média de R \$2.081 por mês. Baixa de R \$700 por mês. Alta de R\$ 4.400

Planejador de Manutenção, salário médio de R\$ 3.428 por mês

Na média de R \$3.428 por mês. Baixa de R \$3.185 por mês. Alta de R \$3.689 por mês.  
17% acima da média nacional

Mecânico de Manutenção, salário médio de R \$2.988 por mês.

Na média de R \$2.988 por mês. Baixa de R \$2.048 por mês. Alta de R \$4.360 por mês.  
30% acima da média nacional.

E com a satisfação salarial de 80% de seus funcionários, ótimos benefícios fornecendo o que é necessário para a realização dos serviços na empresa entre restaurante, roupas limpas e materiais para os procedimentos.

### 3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS



Fonte: <http://www.relatorioanualcargill.com.br/2009/praticas-humanas/publico-interno.aspx>

Atua no mercado oferecendo serviços e produtos alimentícios, financeiros e industriais ajudando e desenvolvendo assistência a produtores rurais, clientes e fornecedores com acompanhamento e com o foco de que pessoas vem em primeiro lugar, alavancando seus negócios de maneira sustentável com compromisso e responsabilidade corporativa e práticas humanas com padrões ambientais na conduta de seus negócios, formando pessoas, desenvolvendo seus serviços, capacitando fornecedores.

Com a estratégia da empresa voltada a possibilidade de aprendizado, oferece suporte a seus funcionários para atingir o mais alto nível de desempenho, alinhando objetivos da empresa ao que se espera dos colaboradores, seus gestores utilizam do modelo Liderança Cargill, transmite uma devolutiva e oferece procedimentos de coaching e feedback sobre desempenho individual.

Administra diversos cursos de formação por competência atendendo as necessidades na avaliação de performance, incentiva a educação subsidiando cursos de graduação e pós- graduação e MBA a quem desenvolve bom desempenho e demonstra potencial, por se tratar de uma multinacional que atua em 5 continentes subsidia cursos de idiomas para preparação de futuras posições, recrutando seus funcionários internos valorizando e motivando o desenvolvimento dos profissionais e suas carreiras engajando os funcionários e altera procedimentos e políticas da empresa.

No agronegócio fornece produtos e serviços ao produtores agrícolas, compra venda de grãos e commodities, na alimentação fornece produtos de qualidade, colaborando com fabricantes empresas e serviços, no financeiro promove soluções aos clientes, no segmento agrícola e na indústria produz óleos vegetais e lubrificantes e negocia etanol e minerais transformando e inovando o futuro agregando valores a sua corporação garantindo e desenvolvendo uma melhor qualidade de vida as pessoas.

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

Demonstrações de controle de seus respectivos dados relevantes a administração de seus interesses nota-se que a contratação de colaboradores deve ter um investimento para análise de seus futuros integrantes ao cargo demonstrando qual seriam os melhores atuadores para a função e como seria a resposta desses colaboradores perante uma opção de desenvolver suas carreiras dentro do ambiente de trabalho alinhando característica dos colaboradores com a empresa.

Com alta relevância de como a empresa atual e é projetada, sua imagem no mercado, aumentando a competitividade por parte dos colaboradores a quererem estar fazendo parte de seu quadro de funcionários por se tratar de uma empresa com nível bem aceito pela sociedade, apresentando detalhamento da vaga e os requisitos para estarem a ingressar na empresa, com a listagem feita com análise dos currículos serão verificados as áreas de formação, como cursos realizados, experiência profissional e onde é localizada sua residência, as entrevistas serão feitas por profissionais competentes, que absorvem do entrevistados o perfil necessário para o preenchimentos da vaga, como perfil profissional e pessoal do candidato, a CARGILL S A seus colaboradores atuam nas fábricas, nos campos, inventam produtos com total dedicação de seus colaboradores que dividem experiência e conhecimentos abrindo oportunidades para determinar qual o rumo e caminho de sua carreira.

### **3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Com um processo de recrutamento pelos currículos enviados ao Recursos Humanos ou cadastrados no site da empresa, com postagem de vagas no indeed e no linkedin, após a candidatura, em uma semana terá o feedback positivo ou negativo e entre entrevista, exames, contratos, seu processo de seleção fica em torno de um mês para contratação e a oportunidade de ingressar na empresa da forma de jovem aprendiz sendo menor de 18 anos.

Para garantir que a empresa fornece, auxilie, processe e produza alimentos para alimentar o mundo a CARGILL S A é comprometida em proteger a saúde e segurança de seus empregados, providência equipamentos e treinamentos onde se torna decisiva o funcionamento das atividades pelos funcionários enfrentando incertezas construindo um futuro com ambiente seguro e acolhedor motivando e estimulando o desempenho assim nas contratações aderimos práticas justas abordando processo de recrutamento e seleção e cumpre com determinações prescritas na legislação.

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

Na devolutiva do processo seletivo é conhecido pelos colaboradores que participaram demonstrando que seria de médio o grau de dificuldade e as experiências com o processo, dados como excelente com tempo de demora de uma semana desde processo de triagem por contato telefônico, teste escrito, entrevista e apresentação sendo necessário que o colaborador seja dedicado, responsável comprometido e seus valores se identifique com os valores da empresa, a CARGILL S A conduz seus negócios com transparência e integridade com registros honestos e cumpre com seus contratos mesmo quando não obtém o mesmo das outras partes envolvidas.

O Recursos Humanos da empresa vem se aperfeiçoando, obtendo uma preparação no recrutamento e seleção, conceituando praticidade e diversidade, fazendo recrutamento às cegas, traduzindo valores na divulgação assertiva de vagas nos processos estruturando e diversificando os candidatos, treinando seus gestores em como fazer recrutamento.

Um feedback construtivo modifica a imagem da empresa por parte de seus entrevistados, ocasionando a mudança comportamental dos indivíduos listados para o processo seletivo da organização, onde se apresentado na maneira correta motiva as pessoas gerando melhorias comportamentais, desestimulando a desistência por estarem a tentar ingressar no quadro de funcionários da empresa.

Processos seletivos devem ser apresentados como formas de marketing tanto interno como externo e sua transparência, a não concordância com os entrevistados deve ser apresentada com uma ferramenta de atenção com o ser humano e não como castigo psicológico, que reflete na maneira com que o entrevistado terá como referência da empresa, a aceitação com negativa no processo seletivo por parte do indivíduo quando apresentada de maneira correta pela organização proporciona motivação, mudança comportamental, esclarecimento de dúvidas e aumentando crescimento profissional.

### **3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA**

De maneira em geral serão abordados neste projeto pedagógico conteúdos para a formação da vida, onde demonstrará onde se aplica realmente sua utilidade na sociedade, formações essas por competência para um melhor aproveitamento de gerenciar sua carreira.

#### **3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA**

Tendo em vista os conhecimentos adquiridos com estudos referentes à gestão de carreira e como se integrar dentro do mercado de trabalho, os colaboradores devem formular suas carreiras onde o autoconhecimento é o principal e um ponto decisivo para estarem a frente em um ambiente totalmente competitivo.

Saber o caminho de onde se quer chegar o autoconhecimento torna as pessoas protagonista de si mesma, traçando o rumo para onde se deve ir, conhecendo seus pontos fortes e pontos fracos onde a dominância, influência, estabilidade e conformidade deve ser apresentado os pontos fortes aumentando as relevância nos objetivos profissionais e trabalhando para melhoria dos pontos fracos.

Se distanciando da auto sabotagem que medos, incerteza, insegurança trabalham no nosso cérebro dificultando a tomada de decisões e o percurso que deve seguir, desenvolver sua carreira tem como significado uma vida de estabilidade na vida pessoal e profissional como tendo mais status, dinheiro e fazer o'que realmente gosta, tendo satisfação melhorando seus rendimentos na prática com determinação, não como obrigação.

Fatores relevantes para alavancar uma carreira são os chamados networking que são contatos de trabalhos com pessoas que podem ou vão desenvolver sua carreira fortalecendo vínculos, divulgando oportunidades e fazendo indicações.

Na carreira onde o mercado está cada vez mais competitivo, se transformando e modificando, pessoas com capacidade de se adaptarem serão melhor posicionadas em cargos com formação por competência.

A divulgação de sua carreira também tem como fatores relevante a formação acadêmica, cursos e projetos desenvolvidos, empresas que já atuou e qual a relação desta empresa com o mercado, se ela é bem vista pela sociedade, fazem parte da formação de uma boa carreira, o comportamento de como atua dentro da empresa como comprometimento, soluciona ou não problemas, ter iniciativa e gratidão pelas oportunidades e por se tratar de que muitas máquinas já fazem parte do processo de produção, atitudes comportamentais como gentileza, empatia são mais relevantes que competências técnicas.

Tendo conhecimento que no início da carreira o mercado utiliza a escolha por competência, que são os conjuntos dos seus comportamentos, valores e interesses a escolha por um mentor acelera a carreira por se tratar de pessoas que já vivenciaram erros e acertos sobre o que se pretende ou não escolher.

Com diversos modelos de currículos existentes no mercado o principal é ter em mente qual você mais se encaixa e os requisitos como identificação, objetivo, formação acadêmica, experiência, idiomas e formação complementares devem ser transmitidas de forma clara e objetiva levando em conta o tipo de empresa que será entregue se deve ser diferenciados, mais despojado referente ao tipo de cargo ou experiência adquirida onde o design não sobreponha as informações do currículo e certo que informações incorretas ou escritas erradas deixam uma impressão nada favorável prejudicando o processo seletivo.

A escolha de como seu currículo será entregue diferencia a aceitação e faz uma boa primeira impressão, onde a comunicação entre as empresas acontece, principalmente entre os recrutadores a procura de indicações ou profissionais para estarem integrando na empresa, o currículo não deve ser enviado para qualquer cargo ou empresa demonstrando que está fora do foco e sua apresentação tem que chamar atenção das partes envolvidas e sua apresentação deve ser personalizada para cada tipo

de vaga e empresa, tornando o currículo um documento que represente o colaborador abrindo portas para uma contratação.

No processo seletivo de uma empresa o entrevistado deve fazer uma pesquisa por informações da empresa e quais habilidades técnicas e etapas do processo necessita, o indivíduo quando divulga seus conhecimentos com maior autoridade demonstra capacidade para estar ingressando na empresa, passando pela entrevista deve ter informações sobre como atua a empresa, os produtos ofertados, ramo e mercado que ela atua, adequando seu currículo a prescrição da vaga, a pontualidade e suas vestimentas apresentaram quem você na verdade é, saber fazer uso disso reflete a seu favor quando se adequa a valores, conceitos e características da empresa exigidos, todas as etapas contam, valores referentes a pontuações dos candidatos, em teste práticos, verifica se de fatos ocorre o conhecimento exigido pela vaga, detalhes comportamentais como postura, foco e determinação são avaliados deve ser demonstrado como princípios para se deixar uma impressão positiva

Considerando que nem todos os candidatos se tornaram um funcionário da empresa para administrar essa etapa, aumenta sua experiência como atuar perante uma entrevista elevando seus níveis e desenvolvendo suas carreiras.

### **3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA**

Apresentação do vídeo referente ao projeto

<https://youtu.be/twcQ4Ou6oyM>

## **4. CONCLUSÃO**

Observando que os pontos abordados no projeto foram absorvidas e exposta às informações e tais informações acrescentaram ao conhecimento das partes envolvidas verifica que maneiras corretas de adentrar no mercado de trabalho fazem um diferencial dos caminhos que serão percorridos, tendo em vista o para onde se deve chegar e quais atuações e comportamentos farão a diferença em um ambiente que está em constante mudança, onde quanto mais tem conhecimento e desenvolve ferramentas que auxilia na tomada de decisões para uma formação de carreira promissora, ter habilidades técnicas para ingressar no mercado de trabalho e habilidades comportamentais para permanecer no mercado.

## REFERÊNCIAS

A vida na Cargill

acesso 20/09/2022

Disponível <https://carreiras.cargill.com.br/a-vida-na-cargill/>

Cadernos de Graduação Ciência Humanas e Sociais

Uso de Feedback em Processo Seletivo

acesso em 21/09/2022

Disponível em

<https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/7832/3842?v=1215781481>

Cargill Agrícola SA Informe Cadastral

acesso 10/09/2022

Disponível

<https://www.informecadastral.com.br/cnpj/cargill-agricola-sa-60498706000157>

Cargill Relatório Anual 2020

Acesso em 21/09/2022

Disponível

<https://www.cargill.com.br/en/doc/1432213328943/2020-cargill-annual-report-brazil.pdf>

f

Material Interativo Gerenciando sua Carreira

Acesso 22/09/2022

Disponível <https://unifeob.grupoa.education/plataforma/course/50104/content/1512720>

Recrutamento e Seleção Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas

Acesso 21/09/2022

Disponível <https://unifeob.grupoa.education/plataforma/course/50106/content/1125475>

Relatório anual Cargill, Cargo e Salários e Benefícios

<http://www.relatorioanualcargill.com.br/2009/praticas-humanas/salarios-beneficios.aspx>

Salários Cargill Brasil

acesso 17/09/2022

Disponível <https://br.indeed.com/cmp/Cargill/salaries>

Wikipédia A, Enciclopédia Livre

Acesso em 10/09/2022

Disponível <https://pt.wikipedia.org/wiki/Cargill>