



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

**UNILEVER**

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**  
**UNILEVER**

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:

Bruna dos Santos Gruli, 1012019100005

Felipe Moura Cagnani , 1012020100257

Iago Oliveira dos Santos, 1012020100198

Maria Carolina Carvalho, 1012021200033

Vitoria Caroline N. de Oliveira, 1012020100221

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                               | 5         |
| 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                          | 12        |
| 3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA | 14        |
| 3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA                                 | 14        |
| 3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA                                    | 18        |
| <b>4. CONCLUSÃO</b>  | <b>20</b> |
| <b>REFERÊNCIAS</b>   | <b>21</b> |
| <b>ANEXOS</b>  | <b>22</b> |

# 1. INTRODUÇÃO

A empresa escolhida para o projeto busca apresentar planos de carreiras e salários sendo ela, Unilever.

A Unilever busca candidatos qualificados ou que almejam uma qualificação e crescimento na empresa. Propostas de cursos e capacitações são ofertadas para o quadro de funcionários os quais podem tornar-se cada vez mais capacitados, atendendo os anseios da Empresa.

A instituição lança projetos em que valoriza o empoderamento feminino e causas em prol da natureza. Visando a melhora dos produtos que estão em vendas e ainda os produtos para futuros lançamentos.

O quadro de funcionários é composto por qualificação de nível superior e médio, e ainda conta com o quadro de terceirizados e a mesa diretora, outro ponto foi através do seu Ceo do qual em entrevista arraigou a busca da empresa Unilever em melhorias e apoio ao quadro de colaboradores estabelecendo o seu compromisso contra a Covid-19.

A descrição de soldos e cargos são estabelecidos pelo setor de Recursos Humanos, setor este responsável por mensurar no mercado de trabalho todos os valores e funções e premissa para cada cargo, função, atividade dentro da Empresa, ainda este setor também é responsável pela melhor qualificação do quadro de colaboradores da empresa sempre buscando o melhor de cada colaborador distribuído no respectivo setor da empresa.

Insta ainda citarmos que o setor de Recursos Humanos é o responsável pela elaboração analítica dos cargos, suas descrições, avaliação e ainda a arguição dos proventos dos colaboradores.

Visando neste projeto melhor explicação de setores e cargos a equipe molda-se de acordo com a necessidade de pesquisas e entrevistas. Contaremos com todos os tópicos do projeto para melhor executar o que foi estudado pelos alunos.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A empresa Unilever é uma multinacional britânica de bens de consumo em Londres, no Reino Unido. Seus produtos incluem alimentos, bebidas, produtos de limpeza e produtos de higiene pessoal. É a terceira maior empresa de bens de consumo do mundo medida pela receita de 2012, após a Procter & Gamble e a Nestlé. A Unilever é a maior produtora de alimentos untáveis do mundo, como a margarina. Uma das empresas multinacionais mais antigas, seus produtos estão disponíveis em cerca de 190 países.

A Unilever possui mais de 400 marcas, mas concentra-se em 13 marcas com vendas de mais de 1 bilhão de euros: Axe/Lynx, Dove, Omo, Becel/Flora, Heartbrand, Hellmann's, Knorr, Lipton, LUX, Magnum, Rama, Rexona, Seda e Surf. É uma empresa listada em duas bolsas de valores, composta pela Unilever N.V., com sede em Roterdã, e a Unilever plc, sediada em Londres. As duas empresas operam como uma única empresa, com um conselho de administração comum. A Unilever está organizada em quatro divisões principais: Alimentos, Refrescos (bebidas e gelados), Cuidados Domésticos e Cuidados Pessoais. Possui instalações de investigação e desenvolvimento no Reino Unido, nos Países Baixos, na China, na Índia e nos Estados Unidos.

A empresa foi fundada em 2 de setembro de 1929 pela fusão da produtora de margarina holandesa Margarine Unie e da britânica Lever Brothers. Durante a segunda metade do século XX a empresa ficou mais diversificada e expandiu suas operações em todo o mundo. Ela fez várias aquisições corporativas, incluindo a Lipton (1971), a Brooke Bond (1984), a Chesebrough-Ponds (1987), a Best Foods (2000), a Ben & Jerry (2000), a Alberto-Culver (2010) e a Dollar Shave Club (2016). A Unilever alienou suas atividades de produtos químicos especiais para a ICI em 1997. Em 2015, sob a liderança de Paul Polman, a empresa mudou gradualmente seu foco para marcas de saúde e beleza e longe de marcas de alimentos com crescimento lento.

### **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**

São abordadas nesta parte do PI as informações sobre o plano de cargos e salários, assim como o processo de recrutamento e seleção.

Basicamente, a equipe deve realizar uma pesquisa na empresa e descrever como é a utilização desses assuntos na prática, relacionando com os conteúdos abordados na plataforma.

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

O plano de cargos e salários é uma política interna das empresas, que define as funções oferecidas, as características e a remuneração para cada função de trabalho, tendo como seu objetivo principal manter o quadro de funcionários organizados, oferecendo um salário justo e compatível e também oferecer critérios para que o funcionário possa evoluir dentro da empresa, subindo na hierarquia da empresa.

Nos últimos anos podemos perceber que as exigências para que se ocupem cargos, aumentaram e se modificaram bastante, sendo acrescentadas muitas competências que antes não faziam parte das descrições e especificações exigidas para os cargos, sendo elas a capacidade de relacionamento interpessoal, flexibilidade, adaptação a mudanças, inteligência emocional, dentre outras. Isso tudo se torna cada vez mais uma tendência de mercado e o torna cada vez mais competitivo.

O maior desafio da área de gestão de pessoas é alinhar os cargos e seus ocupantes com as práticas e os objetivos estratégicos da organização, podendo ser necessário adaptações nos cargos. Essas adaptações são necessárias para as novas competências esperadas dos profissionais que atuam no mercado de trabalho ou para as mudanças econômicas e legais que afetam o segmento da empresa, podendo ser motivados pelo desenvolvimento dos próprios concorrentes.

Para que se possa ter ideia da importância do plano de cargos e salários, precisamos conhecer alguns de seus componentes básicos. Esses componentes precisam estar alinhados e funcionando para que o plano de cargos e salários possa cumprir sua funcionalidade, sendo eles, análise dos cargos, descrição dos cargos, avaliação dos cargos e a pesquisa salarial.

**Análise de Cargos:** Na análise de cargos, são aplicadas técnicas para verificar os requisitos mentais e físicos, responsabilidades, esforços e condições ambientais existentes e que são exigidas nos cargos observados. Com essa análise, se forma o perfil ideal do colaborador necessário para a ocupação do cargo e para o fornecimento de informações necessárias para a descrição eficiente da função.

**Descrição dos cargos:** Na descrição dos cargos, precisa conter as informações referentes ao cargo, sendo elas as tarefas que serão desempenhadas, quando e como serão realizadas, em qual local será sua execução e quais os objetivos e as metas que deverão ser cumpridas.

**Avaliação dos Cargos:** Já a avaliação dos cargos, tem como o principal objetivo atribuir um valor para cada cargo da organização, inserido em uma hierarquia que servirá como base para a estrutura de salários. Existem alguns métodos que podem ser usados nessa avaliação, sendo eles o não quantitativo, quantitativos, por escalonamento ou graus determinados, por meio de pontos ou comparações de fatores.

**Pesquisa Salarial:** A pesquisa deverá ser realizada para comparar como que as empresas similares ou concorrentes vem realizando a remuneração de seus colaboradores com cargos igual ou similares ao requisitado, sendo assim, a empresa pode manter os salários interessantes e atrativos.

Podemos considerar que uma contratação foi realizada de forma assertiva se as especificações foram claras e correta do cargo, das exigências em termos de requisitos físico ou intelectual e as competências desejadas. Dessa forma, o plano de cargos

fornece que seja selecionado um perfil no mercado de trabalho que seja apto para desempenhar as atividades propostas naquele cargo, auxiliando os que os recrutadores realizem suas buscas para um colaborador mais apropriado e preparado para tal função.

Instituindo uma política salarial atraente, as organizações mantêm seus funcionários mais motivados e cientes das duas possibilidades de crescimento e avanço dentro da organização e mantendo a satisfação dos colaboradores dentro da empresa. Sendo assim, é relevante para que a empresa possa se manter competitiva e atingir seus objetivos a partir da otimização de seus colaboradores, alocá-los em um cargo que melhor se ajuste às suas características.

Com a implantação do plano de cargos e salários, pode trazer alguns benefícios tanto para a empresa quanto para os colaboradores. Os colaboradores se sentem mais motivados e recompensados pela empresa quando percebem que a remuneração é justa, quando se condiz com as tarefas e responsabilidades que são executadas no seu cargo, da mesma forma que ao acompanharem a média de remuneração de seu cargo nas empresas concorrentes ou similares, percebem que estão dentro da média ou até superior, ficando mais dispostos para realizar suas atividades. Já para a organização, ao traçar os requisitos para a ocupação dos cargos com mais precisão, acompanhando as exigências do mercado em termos de habilidades e conhecimentos, pode ter colaboradores mais motivados e capazes de atingir seus objetivos projetados com maior certeza. Também é um grande fator que pode melhorar o clima organizacional, melhorando a qualidade de vida no trabalho da empresa.

Segue alguns exemplos de vantagens que pode ser obtidas com a implantação do plano de cargos e salários

Para a empresa:

- 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.



Para os funcionários:

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

Quando nos referimos sobre a importância do desenvolvimento de um plano de cargos e salários a ser aplicados na organização, segundo Pontes (2011, p. 33) menciona “[...] a preocupação central da Administração de Cargos e Salários é a manutenção do equilíbrio interno e externo”. Para Pontes, o equilíbrio interno é conseguido pela avaliação correta dos cargos a fim de manter uma hierarquia. Já para o equilíbrio externo, é necessário a adequação salarial da organização diante do mercado de trabalho.

### **3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS**

A empresa dispõe de uma equipe de Recursos Humanos para captar a necessidade e capacidade do quadro para disponibilizar e atrair os novos colaboradores. A descrição de cargos e salários é elaborada de acordo com o piso salarial e exigências para assumir o cargo.

A empresa analisada contém em seu quadro de colaboradores a pessoa na função de Gerente Sênior o qual é responsável por gerir reuniões e manter o pensamento sistêmico da empresa alinhado com os demais colaboradores. Ainda possui a empresa a figura do gerente operacional o qual em conjunto com o gerente sênior é responsável para que os demais setores da empresa consigam trabalhar e assim coletar a melhor produtividade e resultados para a empresa.

A empresa conta com o suporte administrativo na figura de seu gerente administrativo o qual tem por obrigação a manutenção da parte de Recursos Humanos, Publicidade através do departamento de marketing e ainda a manutenção e apoio administrativo ao departamento jurídico da empresa.

Ainda o quadro é composto pelo setor operacional o qual é encarregado por manter a empresa em plena atividade pois é o setor operacional que executa todas as ordens e planejamentos oriundos do setor administrativo do qual recebe orientações e determinações de seus gerentes administrativo e sênior havendo assim a melhor condição de resultados na empresa.

## **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**

Contratar bons profissionais é importante para qualquer empresa. O investimento dispensado à gestão de pessoas é relevante e, portanto, seu retorno deverá ser compatível. Contudo, para que as contratações sejam realmente benéficas, é preciso cumprir algumas etapas do processo de recrutamento e seleção. Cada momento desse processo tem uma função que visa alcançar, acessar e escolher os profissionais mais interessantes para determinada vaga.

Segue as etapas mais importantes de um processo seletivo:

#### **MAPEAMENTO DE CARGOS**

Um procedimento importante e que precede qualquer ação em direção aos potenciais candidatos é identificar, descrever e configurar os cargos da empresa. Ainda que já se tenha um desenho de cargos, antes de iniciar a busca por uma nova contratação, o cargo vago deverá ser revisado. Dessa maneira, será possível identificar o perfil buscado, assim como oferecer aos potenciais candidatos todas as informações necessárias.

#### **DIVULGAÇÃO DA VAGA**

Para divulgação da vaga disponível, deve-se elaborar uma descrição com todas as informações essenciais para os candidatos, de maneira transparente e atrativa. Além disso, pesquise e descubra onde o perfil de profissional que a empresa quer, procura por

emprego. Com essa visão, será possível escolher os meios de divulgação mais eficientes.

## **SELEÇÃO DE CURRÍCULOS**

Considerando que a sua empresa tenha realizado um bom trabalho nas etapas anteriores, é hora de selecionar os melhores currículos entre os recebidos. Nesse momento, considere aspectos como experiência, qualificação e afins. Dependendo do nível do cargo e da natureza da função, é interessante pedir na etapa de divulgação que, além do currículo, o candidato envie uma carta de apresentação ou interesse. Com isso, você terá informações mais ricas sobre quem está se candidatando. Afinal, nem sempre tempo de experiência e cursos significam excelência profissional.

## **ENTREVISTA, DINÂMICA E OUTRAS INTERAÇÕES**

É possível que a sua empresa, após os procedimentos mencionados, prossiga com uma ou mais etapas do processo de recrutamento e seleção. A entrevista é a mais tradicional e indispensável. Consiste em arguir o candidato com mais detalhes sobre o que foi mencionado em seu currículo. Você pode também elaborar perguntas que permitam perceber o quanto aquele perfil é adequado à vaga. É possível que você deseje filtrar melhor os candidatos, avaliar a competência para trabalho em equipe, tomada de decisão e afins. Nesse caso, o ideal é preceder a entrevista com uma dinâmica de grupo ou outro tipo de teste coletivo.

A equipe de RH da empresa Unilever está moldando a mudança como um parceiro de transformação com foco natural em nossas pessoas. Estamos verdadeiramente comprometidos com a diversidade e a inclusão à medida que fomentamos uma cultura de pertencimento que impulsiona todos os nossos colaboradores a prosperar.

**1º passo:** Você só pode se inscrever para uma função em sua aplicação.

**2º passo:** Conclua uma avaliação de perfil que consiste em 5 jogos online curtos que examinam diferentes elementos de suas características cognitivas, emocionais e sociais. Você receberá um feedback personalizado após completar os jogos.

**3º Passo:** A entrevista digital consistirá em 3 perguntas curtas seguidas de um case de negócios. Você precisará resolver problemas do mundo real usando cenários da Unilever. Você poderá gravar e concluir sua entrevista a qualquer hora e em qualquer lugar.

**4º Passo:** Você receberá um convite para viver o "Dia virtual na vida" de um Líder do Futuro na Unilever. Você experimentará uma série de atividades empolgantes, incluindo reuniões de projeto, desafios de negócios, uma reunião de equipe com colegas e uma reunião individual com seu gerente.

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

Em inglês, a palavra “Feedback” quer dizer realimentar ou dar uma resposta a um acontecimento ou a um pedido. No contexto de um processo seletivo, o feedback pode ser compreendido como reação ou resposta e acontece de ser tanto positivo quanto negativo.

A verdade é que, seja bom, seja ruim, saber como fornecer feedback é algo fundamental, pois as duas situações são construtivas, demandando muita ponderação e reflexão por parte do interlocutor.

Assim sendo, o feedback no processo seletivo nada mais é que uma resposta que o candidato obtém do recrutador — positiva ou negativa — no que diz respeito à sua participação nas etapas de recrutamento e seleção para ocupar uma vaga de trabalho.

Para os casos em que o candidato continua no processo ou é efetivado pela empresa, o retorno é positivo. No entanto, em uma situação negativa, a expectativa é de que os responsáveis pelo processo forneçam esse feedback às pessoas que tentaram ocupar a vaga.

É preciso ter cuidado para que a resposta não seja padrão, pois cada participante superou uma determinada fase do processo e foi eliminado por motivos diferentes. Nesse sentido, espera-se uma resposta individual e, se possível (e mesmo que seja negativo), um feedback para pontos de aprimoramento.

### **Feedback Positivo:**

Como o próprio nome diz, o modelo de feedback positivo é aquele que foca no reconhecimento do mérito das ações realizadas pelo profissional.

No caso do recrutamento e seleção, ele é aplicado quando o candidato avança de fase ou é aprovado pela empresa. Ainda que não tenha sido aprovado, o feedback nas demais etapas servirá como um incentivo para que o profissional se inscreva em outras oportunidades da empresa.

### **Feedback Negativo:**

Nesse caso, a comunicação deve ser feita de maneira transparente, mas jamais de forma grosseira ou ofensiva. O objetivo nessa situação é apontar atitudes técnicas ou comportamentais que não estão alinhadas com o que a empresa espera.

A ideia é que esse tipo de feedback sirva como um impulso para que o profissional trabalhe os seus pontos de atenção e se desenvolva.

Na tratativa com candidatos não é diferente, esse retorno em muitos casos torna-se menos avaliativo de forma individual, mas ainda assim deve ser aplicado.

## **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**

Pensar sobre carreira nos cerca de muitas questões, ela é nosso maior negócio e vamos passar a maior parte de nossas vidas trabalhando e, por isso, não desejamos que o trabalho seja uma fonte de sofrimento.

Nossas metas nessa jornada é sermos o melhor naquilo que fazemos, e ser a pessoa certa, no lugar certo.

- **Tópico 1: Biografia profissional**

A biografia profissional pode ser intitulada como um exercício de autoconhecimento, onde o indivíduo conhece mais sobre seus diferenciais, seus pontos fortes e fracos, preferências, propósitos, e todo esse conjunto facilitará as decisões sobre sua carreira.

É natural que ao longo desse percurso de construção de carreira cometamos erros, sendo importante como fonte de aprendizado e a partir desta detecção, a busca pela melhoria.

Com a análise do autoconhecimento, podemos conhecer nosso perfil comportamental que nos possibilitará entender quais são as condutas mais naturais do

nosso comportamento e quais desafios, funções, empresas e ambientes tem mais a ver com o estilo individual de cada indivíduo e quais ajustes desejamos fazer.

Precisamos estar sempre atentos ao processo de auto sabotagem, uma estratégia que nosso cérebro utiliza para nos “proteger”, porém, estas também chamadas crenças limitantes representam aquilo que acreditamos e que atrapalha ou nos impede de fazer o que gostamos. A auto sabotagem faz com que nossos sonhos sejam abandonados e ficamos aprisionados numa ideia do que somos e não buscamos saber quem somos de verdade.

No nosso dia-a-dia usamos frases como “sou azarado mesmo”, sendo um exemplo rotineiro de como os sabotadores ou as crenças limitantes são histórias que contamos para nós mesmos, não sendo necessariamente uma realidade, por isso, identifique esses sabotadores e tenha controle sobre sua vida.

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

Fatores de sucesso na carreira, são aqueles que te conferem destaque no mercado de trabalho e são neles que devemos focar nossas energias.

Um dos grandes fatores de sucesso é o nosso comportamento, será o que te diferencia de todos os profissionais que sabem as mesmas coisas que você, porém como lidamos com uma situação em questão, deixará claro o nosso comportamento.

Atualmente temos em pauta comportamentos que são valorizados em qualquer negócio e segmento, como, oferecer ajuda, respeitar as diferenças, saber ouvir, ser solucionador de problemas ao invés de “reclamador”, entre outros que te darão uma vantagem por serem estimados.

É importante termos em mente que no início de nossas carreiras o mercado não irá nos escolher necessariamente pelas coisas que sabemos ou não fazer (devido a falta de experiência) mas sim pelo nosso potencial, que nada mais é do que o conjunto dos nossos comportamentos.



Para alavancar ainda mais sua carreira, seja “explorador”, pesquise sobre o maior número de informações sobre carreiras e empresas que te chamem atenção, seja curioso e faça disso, um fator de sucesso para sua carreira.

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

O currículo é o primeiro contato que a empresa tem conosco, sendo assim, para ter um currículo excepcional, precisamos reunir informações essenciais sobre nós.

As informações devem compor as seguintes ordens:

**1º Identificação:** Este campo é de grande importância para que o entrevistador tenha as informações básicas sobre você, como nome completo, endereço, estado civil, telefone, nacionalidade, e assim, conseguir facilmente contato com o entrevistado.

**2º Objetivo:** Neste campo é importante mostrar clareza de seus interesses e foco.

**3º Formação Acadêmica:** Nesta parte deve estar inclusa em ordem decrescente, sua experiência profissional, sendo indispensável o nome da instituição de ensino, data de início e previsão de conclusão.

**4º Experiência:** Aqui deve ser informado as empresas onde você atuou, sempre na ordem da mais recente para a mais antiga, informando também o nome da empresa, seu segmento, o período, seu cargo e brevemente suas responsabilidades na empresa descrita.

**5º Idiomas:** Informe seu conhecimento em algum idioma.

**6º Formação complementar:** Neste campo, relacione quais ferramentas de T.I. você domina, assim como, listar os cursos que tenham relação com os objetivos que foram citados.

Nos dias atuais podemos optar (em certas áreas de atuação) por um currículo com design mais inovador e até mesmo um vídeo currículo.

Para ter sucesso com a entrega do seu currículo, lembre-se, é necessário adaptá-lo de acordo com a proposta da vaga e da empresa, fazendo com que o currículo

tenha “mais a cara” da empresa. Além disso, seja criterioso, quando um profissional envia muitos currículos para diferentes vagas na mesma empresa, isso pode comunicar falta de foco do profissional, sendo assim, busque coerência nas tomadas de decisões, nas posições e nos lugares que você acredita que pode efetivamente contribuir.

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

A entrevista tem como objetivo fazer com que a empresa te conheça melhor, sendo assim, é de suma importância se preparar, encarando-a como uma conversa de trabalho. A seguir, listamos algumas dicas como forma de apoio:

- Busque informações sobre a empresa
- Ajuste seu currículo de acordo com a vaga
- Tente conseguir alguém que possa fazer uma indicação sua
- Pergunte sobre as etapas do processo seletivo para o recrutador
- Caso a vaga peça uma habilidade técnica, treine-a até o dia da entrevista.
- Desligue o celular no momento da entrevista
- Demonstre entusiasmo pela oportunidade
- Preze pontualidade

Durante o processo seletivo, tenha empatia, ela traz resultados impressionantes. Um sorriso, ouvir atentamente, contato nos olhos, pequenos gestos indicando que está prestando atenção ao diálogo são maneiras de demonstrar empatia, que no momento de um processo de seleção significa buscar pontos de semelhança entre você e a empresa.

E o mais importante, deixe sua marca, faça com que as pessoas se lembrem positivamente de você, comprometimento cria marca positiva, assim como ser educado, demonstrar gratidão, dedicação e ser verdadeiro naquilo que fala.

### 3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Todo jovem profissional tem dúvidas quando o assunto é carreira profissional, mas não se preocupe se estiver se sentindo meio perdido, isso é totalmente normal.

Um dos grandes segredos para decolar na carreira profissional é desenvolver um plano de carreira, e a melhor forma para desenvolver inicialmente, é fazer uma reflexão sobre onde você deseja chegar, para assim, poder traçar suas metas.

Vamos apresentar então, 5 dicas para você que sonha em ter uma carreira profissional de sucesso:

#### **1. Planeje sua carreira**

Primeiramente, defina seu objetivo profissional em metas em curto, médio e longo prazo, não se esquecendo de levar em conta as suas prioridades.

Tente imaginar como seria um modelo de vida ideal daqui a alguns anos.

#### **2. Tenha paciência para lidar com altos e baixos**

É natural que ao longo da vida vivamos momentos de altos e baixos, mesmo profissionais bem-sucedidos já viveram esses momentos ao longo de suas trajetórias, sendo assim, quanto antes você aprender a lidar não só com sucesso, melhor. Não deixe que o desânimo te faça desistir dos seus objetivos, foque em soluções e busque evoluir sempre.

#### **3. Valorize sua rede de contatos**

O networking é de suma importância para a carreira profissional. Por meio da faculdade e das vivências no mercado, você vai conhecer gente nova, fazer amizades e desenvolver relacionamentos e isso é algo que colabora para o seu desenvolvimento, tendo trocas de informações e experiências, sendo grandes fontes de aprendizado.

#### **4. Escolha uma área de atuação que combine com você**

Embora o trabalho seja de certa forma uma obrigação, é importante que ele seja prazeroso e que você goste da área que escolheu para atuar, sendo assim, é importante que escolha uma carreira que esteja ligada aos seus interesses.

## **5. Busque o autoconhecimento**

O autoconhecimento é você olhar para você mesmo, se conhecer, aproveitar bem suas qualidades e trabalhar a melhora dos seus pontos fracos.

Quando a gente se conhece de verdade, lidar com problemas do dia a dia se torna menos desafiador. Podemos assim, aprender e reconhecer nossas atitudes e adquirir comportamentos mais adequados para cada situação.

É importante termos sempre em mente que o “não” faz parte da trajetória, acolha esse retorno, e reflita sobre possíveis melhoras.

Nessa jornada profissional, independentemente do resultado, que a certeza de ter feito o seu melhor seja sempre a sua maior conquista!

Segue link do vídeo:

<https://youtu.be/9FkeMP1kvmE>

## 4. CONCLUSÃO

A gestão de recursos humanos vem ganhando cada vez mais atenção nas empresas, deixando de ser uma área que cuida exclusivamente de aspectos trabalhistas e de remuneração para ser um setor estratégico, buscando identificar formas de valorizar o seu colaborador. Sabe-se que um funcionário que se sente valorizado dentro do seu ambiente de trabalho tende a apresentar resultados e desempenhos melhores, então, o plano de cargos e salários tem grande contribuição nesse processo de valorização.

Para implantar ou manter um plano de cargos e salários, exige muito tempo, persistência e dedicação de todos os níveis hierárquicos da organização. O departamento de Recursos Humanos (RH) da organização precisa estar apto e alinhado com os objetivos que a organização pretende atingir durante essa caminhada, logicamente sem esquecer de se adequar às necessidades de seus colaboradores. Definindo uma política de RH, onde isso ajude os colaboradores a buscarem novos conhecimentos e habilidades, gerando ações e reconhecimentos para uma estruturação de plano de carreira.

Hoje em dia as organizações estão muito preocupadas com a perda de talentos e a escassez de capital intelectual, por isso se torna muito importante por parte das grandes organizações realizar um trabalho específico juntamente com o RH para o desenvolvimento de treinamentos buscando a melhor versão de seus colaboradores.

Concluimos que o Plano de cargos e salários é importantíssimo para organização, onde a organização atua em um mercado amplo com vários segmentos precisando de mão de obra qualificada para exercer as funções importantes para o segmento da empresa.

## REFERÊNCIAS

Sobre a empresa Unilever, Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Unilever#:~:text=Seus%20produtos%20incluem%20alimentos%2C%20bebidas,do%20mundo%2C%20como%20a%20margarina>. Acesso em: 06 de Setembro de 2022.

Recrutamento e Seleção, Disponível em: <https://careers.unilever.com.br/> Acesso em: 06 de Setembro de 2022.

As principais etapas do processo de Recrutamento e seleção, Disponível em: <http://www.idebrasil.com.br/blog/principais-etapas-do-processo-de-recrutamento-e-selecao/> Acesso em: 19 de Setembro de 2022.

Quanto ganham os funcionários da Unilever, em 15 cargos diferentes, Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/quanto-ganham-os-funcionarios-da-unilever-em-15-cargos-diferentes/> Acesso em: 19 de Setembro de 2022.

Devolutiva de Processo Seletivo Disponível em: <https://blog.compleo.com.br/feedback-no-processo-seletivo/> Acesso em: 12 de Setembro de 2022.

## ANEXOS

Anexo 1 - Cargos e salário da empresa Unilever.

| <b>Função</b>                  | <b>Salário Médio (R\$)</b> |
|--------------------------------|----------------------------|
| Promotor de Merchandising      | 1.419                      |
| Estagiário                     | 1.534                      |
| Propagandista                  | 1.597                      |
| Operador de Máquinas           | 1.643                      |
| Auxiliar Administrativo        | 1.802                      |
| Operador Técnico               | 2.513                      |
| Vendedor                       | 3.346                      |
| Analista de Recursos Humanos   | 4.151                      |
| Analista                       | 4.623                      |
| Coordenador de Trade Marketing | 7.020                      |
| Coordenador de Marketing       | 7.204                      |
| Coordenador                    | 7.541                      |
| Coordenador de TI              | 8.196                      |
| Coordenador Financeiro         | 8.691                      |
| Gerente                        | 12.410                     |



Anexo 2- Os Planos de Unilever

Fonte: <https://epocanegocios.globo.com/Um-So-Planeta/noticia/2021/03/os-planos-da-unilever-para-melhorar-seu-desempenho-em-esg.html>

