



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**PROJETO INTEGRADO**

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

**Vila Sul Supermercado**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**PROJETO INTEGRADO**

**PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

**Vila Sul Supermercado**

MÓDULO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

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:

Giulia Oliveira C. Teixeira, RA 1012021100323

Marco Aurélio Ferreira, RA 1012021100265

Jonata E. Rodrigues Reis, RA 1012021200273

Maria Gabriela Lago Pedro, RA 1012021100403

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

# 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	9
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	11
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	12
3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO	13
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>16</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>17</b>

# 1. INTRODUÇÃO

O presente projeto visa explicar pontos importantes da estrutura do plano de cargos e salários do Vila Sul Supermercado, situado na cidade de Poços de Caldas/MG, onde sua principal atividade econômica é comércio varejista de mercadorias em geral com predominância de produtos alimentícios.

Abaixo está listado alguns tópicos que iremos discorrer durante o projeto:

- Planos de cargos e salários
- Descrição dos cargos
- Administração de pessoal e obrigações trabalhistas
- Recrutamento e seleção
- Tipo de recrutamento
- Como é feita a implantação do plano de cargos e salários

A abordagem do conteúdo acima citado contou com pesquisa em diferentes fontes, e sempre estará relacionada com a empresa em questão.

Todas as informações referentes a empresa se deram por conta de uma pesquisa feita diretamente com a coordenadora, Paula Mingot do Vila Sul Supermercado, do setor de Recursos Humanos, que gentilmente cedeu as informações para sua publicação.

## 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

**NOME FANTASIA:** Vila Sul Supermercado

**RAZÃO SOCIAL :** Vila Sul Comercio de alimentos Ltda

**CNPJ:** 30.933.893/0002-70

**ATIVIDADE PRINCIPAL:** Comércio varejista de mercadoria em geral, predominância de produtos alimentícios-supermercados

**CLASSIFICAÇÃO SETORIAL:** Comércio varejista

O Vila Sul Supermercado faz parte do grupo Vila Nova.

O Atacado Vila Nova foi fundado em 08 de maio de 1928.

Estão entre os 10 maiores atacados do Brasil e entre as 1000 maiores e melhores empresas do Brasil.

O Atacado Vila Nova distribui mais de 3000 itens diariamente com entrega em até 48 horas, inclusive na Capital Paulista.

Possuem uma frota de mais de 220 caminhões para atender a demanda do mercado e garantir a satisfação dos clientes.

GRUPO VILA NOVA

**MISSÃO:** Atender as necessidades e satisfação dos clientes, atuando como um elo importante na cadeia de distribuição, integrando a indústria, o varejo e o consumidor.

**VISÃO:** Ser uma empresa de referência, dinâmica, moderna, competitiva, visando estar entre as empresas líderes no segmento no mercado.

**VALORES:**

-Comprometimento; Respeito, Qualidade, União e Disciplina

## **3. PROJETO INTEGRADO**

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

O plano de cargos, salários é de mútua importância em qualquer empresa. Devido a rápida globalização e a alta concorrência das empresas haveria a necessidade de adaptação e capacitação de pessoas para manterem seus profissionais, qualificando-os para agregarem valor dentro da organização.

Esta implantação de cargos e salários traz muitos resultados positivos desde que se note o qual o momento em que a empresa vive-se, como é sua cultura, se é o momento certo de implantar um plano de cargos e salários, pois há necessidade de ser bem estruturado.

Nesse caso a empresa precisa-se estar com uma gestão bem aplicada, uma cultura organizacional bem organizada, pois o plano de cargos e salários é bem complexo.

O Plano de cargos e salários é um plano base ele que dá subsídios para demais programas de gestão de pessoas tais como:

- Treinamento
- Desenvolvimento
- Avaliação de desempenho
- Movimentação de pessoal
- Recrutamento e seleção.

Quando se tem um bom plano elaborado o ambiente fica mais motivador e com pessoas mais produtivas e integradas.

Para que se fique bem assertivo e para que de um norte, é legal que as gerências e as gestões participem do planejamento, assim eles se sentem mais integrados e terão mais certeza de que este será condizente com as necessidades organizacionais e por último apresentar para a alta gerência para dar um aval final e comunicar para toda a empresa sobre a implantação do plano de cargos e salários.

O plano de carreira vem evoluindo conforme as transformações da sociedade e com os avanços tecnológicos demandam das organizações mais produtividade, competitividade e inovação, e isso exige dos profissionais formação e principalmente a aquisição de novas competências.

O conceito atual, a carreira é uma possibilidade de escolher dentre diferentes caminhos ou combinar vários caminhos.

O recrutamento e a seleção são processos essenciais à gestão de pessoas que dão provimentos de colaboradores às vagas nas organizações. A empresa pode optar por fazer um recrutamento interno ou externo.

Para o recrutamento pode-se usar de várias maneiras como por exemplo:

recrutamento de candidatos dentro da empresa, anúncios, jornais ou o uso de uma empresa de terceirização.

A empresa vigente faz o uso do recrutamento misto e interno, o colaborador que está concorrendo há uma vaga independente do cargo no mercado, ele deve ter no mínimo 1 ano de experiência. O RH entra em contato com o líder e elaboram uma prova em questão no setor disponível.

Assim que aprovada pela gerência, o colaborador é promovido.

O colaborador pode seguir para diversas áreas da empresa, se ele for do setor de caixa e surgir uma vaga na área administrativa como coordenador financeiro ou auxiliar de RH ele precisa estar cursando um curso superior.

Ele também pode chegar ao cargo de gerência sem um curso superior pois a empresa em questão não exige que o colaborador tenha um ensino superior, mas sim experiência na loja mínimo 2 anos e meio para cima, ele já pode concorrer a vaga caso surja.

### 3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

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.

#### **Etapas para a implantação C&S**

Feito todo planejamento, elaboração do plano, discussão com as gerências aprovação da alta gerência e comunicação a empresa, começa-se as etapas da implantação:

- **Análise dos cargos:**

Descrição dos cargos; (O que o cargo faz?)

Atividades dos cargos; (O que o cargo necessita?)

Especificação dos cargos; (Requisitos, necessita de formação?)

Titulação dos cargos; (Descrição dos cargos, tarefa executada)

- **Avaliação dos cargos:**

É a etapa do plano de remuneração que consiste na definição do ranking dos cargos. O ranking dos cargos consiste em estabelecer uma hierarquia entre os cargos.

- Escolha de cargos-chaves (Grupo ocupacional operacional, ocupacional administrativo, operacional gerencial).

- Faz-se a avaliação desses cargos, o mais comum é a mais assertiva é a avaliação com pontos.
- Formação do comitê de avaliação (Gestores, Recursos Humanos e líderes);
- Escolha do método de avaliação;
- Avaliação dos demais cargos;

- **PESQUISA SALARIAL:**

A pesquisa salarial é uma etapa do plano de cargos e salários que tem o objetivo analisar e comparar as práticas salariais de mercado:

- Números de cargos que serão pesquisados; (ideal: 10 empresas)
- Determinação das empresas participantes;
- Porte das empresas;
- Coletada de dados e tabulação; (informações do cargos, atividades do cargos).
- Analisar e confrontar práticas salariais do mercado;
- Faz-se uma apresentação à alta direção.
- Identificação dos valores médios dos salários pagos; Os salários praticados pela empresa são menores que os do mercado? Ou são maiores que o do mercado? Ou a empresa está em equilíbrio frente a outras organizações? (há um equilíbrio).
- E por fim estabelecer o equilíbrio externo e a competitividade com o mercado concorrente;

- **Estrutura Salarial:**

Monta-se uma tabela salarial do primeiro salário do cargo mais simples até o último salário do cargo mais complexo.

· Política salarial

A política salarial demonstrará o quanto aquele cargo vai ganhar.

- Salário de admissão;
- Promoção horizontal e vertical; (movimentação das pessoas, critérios):
- Reavaliação de cargos;
- Reajustes salariais
- Nível de hierarquia das aprovações (quais as pessoas que podem dar promoções).

Através desse sistema se torna possível observar grandes benefícios para a empresa, dois deles que são mais evidenciados são , a política salarial justa e diferencial competitivo. Pensando no âmbito dos colaboradores, isto possibilita crescimento, satisfação funcional e informações claras.

Construir ou cooperar na renovação de um plano de cargos e salários é uma decisão muito importante para uma organização. Com essa atitude, poderá contribuir para equilibrar os interesses dos colaboradores e da própria empresa. Os colaboradores sentem-se motivados e recompensados pela organização quando percebem uma remuneração mais justa, condizente com as tarefas que executam e com as responsabilidades envolvidas no seu cargo. Por outro lado, o retorno em termos de resultados é benéfico para a organização.

Segue abaixo os salários e benefícios praticados pela empresa em questão (Vila Sul Supermercado):

Nível 1- Salário inicial: R\$1.245,00

Do nível 1 ao nível 2 há um aumento de 10% a mais do salário.

Do nível 2 ao nível 3 há um aumento de 15% a mais do salário.

Do nível 3 em diante fica em aberto a negociação de salário.

Benefícios:

- Vale transporte.
- Vale alimentação.

### 3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

Através da **descrição de cargos e salários**, se torna possível estabelecer com clareza e objetividade as funções que cada colaborador irá exercer dentro da organização e os requisitos necessários para ocupar cada cargo.

Descrição e especificações dos cargos fornecem o alicerce firme para a avaliação dos cargos, da qual resultará a fixação de salários internamente coerentes.

**Principais aspectos da descrição e especificação de cargos são:**

**Clareza:** preferir termos simples, que não deem margem a ambiguidades. Caso sejam utilizados termos técnicos pouco conhecidos, convém que sejam definidos. Considera-se clara uma descrição quando alguém que não conhece o cargo é capaz de entendê-la;

**Precisão:** preferir termos que sejam passíveis de algum tipo de mensuração;

**Concisão:** preferir frases curtas, evitando minúcias desnecessárias;

**Impessoalidade:** para tornar a descrição impessoal, iniciar com um verbo no infinitivo ou na terceira pessoa do singular do presente do indicativo. Por exemplo: “arquivar documentos” ou “arquiva documentos” (GIL, 2001, p. 182).

**Quanto aos métodos, são eles:**

**Método de questionário**, que podem ser entendido como:

Formulários cuidadosamente preparados a serem preenchidos individualmente pelos ocupantes do cargo analisado e pelos gerentes. Fornecem dados sobre deveres e tarefas dos trabalhos desempenhados, objetivo do trabalho, ambiente físico, requisitos para o desempenho do cargo (habilidade, nível de instrução, experiência, demandas físicas e mentais), equipamento e materiais usados e preocupações especiais com saúde e segurança (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005, p. 33).

**Método de entrevista:** A entrevista é considerada o método mais indicado para a coleta de dados, uma vez que o entrevistador pode obter informações essenciais sobre o cargo com o próprio ocupante, eliminando eventuais dúvidas a respeito das atribuições e das tarefas envolvidas. A entrevista consiste de “Perguntas feitas individualmente aos funcionários e aos gerentes sobre o cargo que está sendo revisado” (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005, p. 33). Embora a entrevista envolva somente perguntas a serem realizadas, você deve tomar alguns cuidados na sua preparação.

**Método de observação:** Como a denominação já informa, na observação “o analista obtém informações sobre cargos observando as atividades dos funcionários e registrando notas em um formulário padronizado” (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005, p. 33). Claro que antes de essa observação ser realizada é necessário estabelecer uma combinação prévia com o gerente do setor do cargo a ser observado, explicando-lhe a finalidade do procedimento. Ao observador também se requer que estabeleça um roteiro de observação que possa estruturar seu olhar durante o período em que busca os dados sobre o cargo.

### **Cargos existentes no Vila Sul Supermercado**

**Higienização:** Operador de serviços gerais e líder.

**Açougue:** Atendente e açougueiro.

**Caixa:** Intermitente, operador de caixa, fiscal, encarregado e supervisor.

**Frios:** Repositor, atendente, líder e encarregado.

**Hortifruti:** Auxiliar de produção, repositor, atendente, líder e encarregado.

**Mercearia:** Repositor, líder, encarregado, e supervisor.

**Padaria:** Serviços gerais, atendente, auxiliar de padeiro, padeiro, confeitador, líder e supervisor.

**Segurança:** Agente patrimonial, líder e encarregado.

**Vendas e-commerce:** Auxiliar de e-commerce, atendente, assistente, líder e encarregado.

**Depósito:** Auxiliar de depósito, conferente, operador de empilhadeira e líder.

**Financeiro:** Auxiliar financeiro, coordenador e recursos humanos.

**Gerência:** Gerente geral da loja e gerente de campo.

### **Classe/ Grupo ocupacional**

Gerencial: Diretoria

Administrativa: Gerente de campo, Auxiliar financeiro, coordenador e Recursos Humanos.

Todos os outros cargos expostos acima, se classificam no grupo operacional da empresa.

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

A área de administração de pessoal e obrigações trabalhistas dentro de uma empresa nos dias de hoje, tem a grande finalidade de cuidar dos documentos admissionais, férias, documentos demissionais e, além disso, tem como responsabilidades também o eSocial, obrigações legais, processos trabalhistas, pagamento de salários etc. Ou seja, essa área é responsável por grande parte das atividades relacionadas a gestão de pessoas e é dela que iremos apresentar

nos tópicos adiante o processo de:

- **Recrutamento:** Procura pelo profissional desejado e a definição de divulgação dessa vaga;
- **Seleção:** Escolha do candidato mais adequado para a vaga, dentre os candidatos recrutados;
- **Tipos de recrutamento:** Interno ou Externo.

E vamos apresentar como a empresa Supermercado Vila Sul aplica o recrutamento e seleção e os tipos de recrutamento e suas particularidades.

### **3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Com o mercado de trabalho cada vez mais competitivo os profissionais têm buscado cada vez mais a capacitação e qualificação, para encontrar a melhor empresa e seguir sua carreira profissional, contudo as empresas precisam ter em seus meios organizacionais uma gestão de pessoas capacitada para que as contratações seja realmente benéfica e também cumprir algumas etapas do processo de recrutamento e seleção para encontrar nesses profissionais capacitados o melhor candidato para vaga em aberto.

Dentro do processo de recrutamento e seleção existem algumas etapas principais que devem ser respeitadas para se obter êxito no recrutamento e seleção.

- Requisição de pessoal: Acontece quando um colaborador é promovido, desligado, transferido ou aumento de quadro.
- Definição da estratégia: O recrutamento será interno ou externo ou irá terceirizar o recrutamento junto a uma empresa especializada em gestão de pessoas.
- Recrutamento: bancos de dados ou anúncio interno e externos.
- Triagem dos Candidatos: Analisar os currículos.
- Seleção de Pessoal: entrevistas, dinâmicas em equipe, participação do gestor da área que dá vaga em aberto.
- Escolha do candidato: escolha salarial e contratação do candidato .
- Comunicação dos resultados aos candidatos não escolhidos.

Na empresa Vila Sul Supermercado segundo a coordenadora de recursos humanos Paula, na prática o processo de recrutamento e seleção é realizada entrevistas semanalmente para o preenchimento das vagas para contrato intermitente ou esporádico que permitirá à empresa admitir um funcionário para trabalhar eventualmente e o remunerar pelo período de execução desse ofício.

Com essa prática, quando surge uma vaga para um cargo efetivo, ela utiliza o recrutamento interno com os colaboradores intermitentes ganhando tempo e também motivando os candidatos que já estão familiarizados com a empresa.

### 3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO

Existem 3 tipos de Recrutamentos: Recrutamento Interno, Recrutamento Externo e Recrutamento Misto.

#### Recrutamento Interno

O norte do recrutamento interno é o aproveitamento do capital humano já existente na empresa, serve como um grande fator de retenção e motivação. Quando o processo seletivo é aberto internamente é necessário checar se a empresa tem algum colaborador em potencial para a oportunidade, pois o que deveria ser uma oportunidade pode tornar-se uma série de episódios de frustração com aquele que participa do processo.

#### Pontos positivos

- O colaborador está mais integrado na empresa
- Menos tempo aplicado no processo de seleção
- Motiva e encoraja o colaborador em seu desenvolvimento profissional
- Não requer socialização organizacional de novos membros
- Conhece mais da cultura da empresa

#### Pontos Negativos

A expectativa gerada no colaborador

Gestores ressentidos pela perda de um bom funcionário

Falta de inovações, ideias novas na equipe e criatividade

Falta de inovações, ideias novas na equipe e criatividade

Aumenta o conservadorismo

#### Recrutamento Externo

O processo seletivo quando aberto externamente exige métodos diferentes de condução, onde as técnicas devem ser bem definidas e a área solicitante da vaga deve ter de forma bem clara o perfil que o RH deverá trabalhar. Sem um alinhamento e conhecimento dessas informações o recrutamento pode tornar-se ineficiente.

Para a empresa, o recrutamento externo lhe dá mais opções de levantamento de perfil e a possibilidade de escolher a que mais atende às expectativas da vaga e optar por novas experiências na organização.

#### Pontos positivos

- “Sangue novo” na organização
- Aumenta o capital intelectual com experiências além da rotina atual
- Incentiva a interação da organização com o mercado de trabalho
- Diferentes abordagens de problemas internos e de práticas no geral

#### Negativo

- Mais “trabalhoso” para o RH
- Pode reduzir a fidelidade dos funcionários por acharem que poderiam ocupar a vaga
- Pode interferir na motivação dos internos

#### Recrutamento misto

Este tipo de recrutamento é quando a empresa opta por realizar o processo seletivo com pessoas externas e funcionários, onde toda a divulgação e condução do processo seletivo é realizada de forma igual a qualquer candidato. Neste tipo de processo não há prioridade ou preferência por nenhum dos candidatos a vaga, a escolha do profissional a ocupar esta vaga vai ser através do profissional que se mostrar mais competente para atender as expectativas.

Podemos comparar um processo seletivo como um funil, amplo e aberto no começo, através das sucessivas avaliações e filtros vai de afinando até que o candidato ideal fique no final. Quando este candidato ideal não surge na seleção é necessário iniciar todo o processo novamente, o que demanda mais tempo para o RH e o gestor que precisa

daquela posição, mas em contraponto tem-se a oportunidade de buscar mais assertividade.

O recrutamento é de vital importância para as organizações uma vez que para atingir as metas e resultados da empresa precisamos de profissionais qualificados para assumir a responsabilidade.

Segundo a responsável pelo setor de Recursos Humanos do Vila Sul Supermercado, Paula Mingot, a empresa se utiliza do recrutamento misto em suas contratações, porém, o recrutamento interno é o mais utilizado pela empresa

De acordo com Paula, as vantagens e desvantagens são as mesmas listadas no artigo do site RH.PORTAL, sobre os tipos de recrutamento e suas vantagens e desvantagens.

## 4. CONCLUSÃO

O projeto teve como objetivo mostrar como é um plano de cargos e salários, dentro de uma organização, descrever sobre administração de pessoal e obrigações trabalhistas, recrutamento e seleção. Tanto na forma teórica como na prática e como é aplicado em uma empresa real, o qual a escolhida foi a empresa “Vila Sul Supermercado” que cedeu pontos importantes para a construção deste projeto.

A maior dificuldade para realização do projeto foi em relação às informações de uma empresa real, onde muitas empresas que a equipe tentou contato não tinha a autorização para publicação do conteúdo devido à Lei Geral de Proteção de Dados, e também por algumas empresas não terem implantado o plano de cargos e salários.

## REFERÊNCIAS

<<http://institucional.vilanova.com.br/site/page/empresa#:~:text=O%20Atacado%20Vila%20Nova%20foi%20Fundado,em%2008%20de%20maio%20de%20192>> Acesso:23/09/2021 às 21:06

<<https://unifeob.grupoa.education/sagah/object/default/8923872> Acesso 19/09/2021>

<<https://www.metadados.com.br/blog/administracao-de-pessoal-quais-suas-funcoes-e-como-otimiza-las/>>Acesso 22/09/21 às 19:42.

<<https://unifeob.grupoa.education/sagah/object/default/8793730>> Acesso 23/09/2021

<<https://viewer.biblioteca.binpar.com/viewer/9788595023956/13>>Acesso 22/09/2021 às 21:38