



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

THE COCA-COLA COMPANY

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2020

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

PROJETO INTEGRADO
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
THE COCA-COLA COMPANY

MÓDULO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

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

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

ESTUDANTES:

Rafaela da Silva Cipriano, RA: 1012018200017

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2020

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	6
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	6
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	6
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	8
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	10
3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO	11
4. CONCLUSÃO	15
REFERÊNCIAS	16

1. INTRODUÇÃO

Neste projeto será descrito o plano de cargo e salário da empresa The Coca-Cola Company, uma empresa que atua no ramo de bebidas não alcoólicas em geral. Iremos conhecer um pouco de sua história, como foi criada a fórmula mais vendida do mundo e como a empresa lida com clientes e funcionários para não perder a sua reputação.

Desta forma será evidenciado as metodologias utilizadas pela empresa em sua estrutura do plano de cargos e salários, e abordado como se dá todo o processo de recrutamento e seleção da empresa.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa COCA-COLA COMPANY cujo a razão social : coca-cola industrias LTDA, sob CNPJ: 45.997.418/0001-53, localizada na PR de botafogo, Nr.374, bairro:Botafogo, na cidade do Rio de Janeiro. Atua no mercado de produção de bebidas.

A história da coca-cola começou em 1886 em atlanta nos estados unidos, quando um farmacêutico resolveu criar um xarope para problemas de indigestão.

Assim no dia 08 de maio, John S. Permberton criou a fórmula que deu origem a bebida mais famosa do mundo.

Desta forma a Coca-Cola iniciou o seu legado, sendo comercializada pela primeira vez na farmacia de Jacobs, onde o xarope era misturado com água gaseificada.Porém ela era vendida por 5 cêntimos o copo, além de que 9 copos era comercializado por dia.Contudo a bebida chamou a atenção dos clientes que aceitaram experimentá-la.

E vendo que sua criação tinha um grande potencial, o seu contador Frank Robinson idealiza a bebida de Coca- Cola. Bem como criou o logotipo com as suas próprias mãos.Porém Permberton morreu 2 anos depois de criar a fórmula.

Após passar cerca de 11 anos desde a primeira comercialização do produto na farmácia em atlanta a coca-cola saiu dos EUA . E em 1988 foi fechado o primeiro acordo para a bebida ser engarrafada.

Contudo nos primeiros anos do século XX mais de 400 fábricas começaram a engarrafar a coca-cola nos Estados Unidos, assim como no Panamá, Canadá e Cuba.O que causou um grande Problema, pois cada empresa usava um tipo de garrafa, existindo vários modelos assim gerando uma grande confusão nos consumidores.

Por conta disso em 1915 a empresa decidiu realizar um concurso para padronizar o seu modelo de garrafa.O vencedor foi Alexandre Samuelson, que criou a garrafa contour. Bem como, juntamente o logotipo Coca-Cola se tornou um dos ícones mais reconhecidos da companhia.

A coca-cola chegou ao Brasil no ano de 1942. Bem como atualmente a divisão da bebida no país é uma das quatro maiores operações da The Coca-Cola Company.Assim nosso sistema é composto da Coca-Cola Brasil e em mais 16 grupos empresariais independentes.

Essas fábricas autorizadas além do Leão Júnior e a Del Valle são responsáveis pela elaboração do produto final. Além de possuir cerca de 46 unidades industriais. Sendo elas espalhadas estrategicamente por todo o País, produzindo bebidas não alcoólicas, sucos, refrigerantes, chás, achocolatados, etc.

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 a empresa Coca-Cola

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 da empresa Coca-Cola

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Para a empresa ter um bom plano de cargos e salários é imprescindível para se ter uma gestão de pessoas eficaz, mantendo e contratando profissionais qualificados que irão agregar valor dentro da organização. Diante disso, a empresa sempre se preocupou em elaborar e adaptar o seu plano de cargos e salários levando em consideração avanço tecnológico, mudanças de mercado e a política econômica do país.

E é através do plano de cargos e salários que a empresa identifica o cargo exercido pelo colaborador e qual a remuneração pertinente a seu cargo, levando em consideração o mercado de trabalho. O plano de cargos e salários também é conhecido como remuneração funcional.

A empresa segue sistematicamente as cinco etapas da implantação do plano de cargos e salários. A primeira etapa realizada pela empresa foi obter a descrição dos cargos e de cada colaborador na empresa, através de uma pesquisa feita individualmente com cada colaborador, através de formulários padrões, onde cada um relatou as atividades que exerciam diariamente na empresa.

Com os dados da descrição dos cargos compilados obteve as informações das responsabilidades e pré requisitos de cada cargo da empresa. Com essas informações a empresa realizou a segunda etapa da implantação do plano de cargos e salários, a avaliação dos cargos.

Na avaliação dos cargos, foi realizada uma avaliação do valor relativo de cada cargo, identificou se o salário praticado está em equilíbrio com a importância do cargo e estabeleceu a hierarquização dos cargos, ou seja, identificou a posição que o cargo ocupa no plano.

A terceira etapa que é a pesquisa salarial, foi identificado os salários praticados pela organização são equivalentes ao do mercado de trabalho.

E na quarta etapa a empresa elaborou a tabela salarial, onde estão relatados as estruturas salariais da empresa, evidenciando os limites mínimos e máximos de salário para cada cargo.

E por último a política salarial, mecanismos consistentes e adequados para os funcionários e para a empresa, política essa que foi definida através das diretrizes da organização.

Com o plano a empresa pode identificar o perfil adequado de cada cargo, fazendo um remanejamento assertivo, aumentando assim a produtividade. Com o plano de cargos e salários percebe-se uma diminuição do absenteísmo e rotatividade de funcionários, além de retenção de colaboradores considerados talentos na organização e ainda a assertividade no recrutamento e seleção.

Os colaboradores também ficam satisfeitos com a implantação do plano de cargos e salários pois desenvolvem as competências necessárias para se adequarem aos cargos. Isso melhora a motivação, traz o sentimento de valorização profissional, traz maior transparência sobre critérios de promoção e ascensão na carreira e uma remuneração justa e equitativa. Em conclusão o plano melhora de maneira geral o clima organizacional.

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

Para obter a descrição de cargos e salários a empresa utiliza a técnica de entrevista. É feita a entrevista individualmente com cada colaborador, através de formulários padrões, onde cada um relata suas atividades exercidas diariamente na empresa.

Com a pesquisa em mãos, a empresa pode obter o detalhamento do requisitos, das competências e responsabilidades inerentes a cada cargo da organização e assim elaborar a tabela de descrição e especificação de cargos.

Com a descrição dos cargos a empresa consegue nomear e caracterizar os requisitos da vaga e caracterizar as condições que a empresa e o mercado de trabalho dispõe para o cargo.

Outra ação importante que deve ser realizada pela empresa para obter a descrição de seus cargo e salários , é pesquisa salarial, que como objetivo analisar e confrontar as práticas salariais da empresa com as do mercado.

Com todo esse trabalho realizado a empresa consegue descrever os cargos e salários correspondentes, conforme mostra a tabela abaixo:

CARGO	SALÁRIO
Vendedor	2.335,00
Produção	1.500,00
Auxiliar de entregas	1.114,00
Supervisor de vendas	3.940,00
Supervisor de vendas externas	3.000,00

Promotor de vendas	1.363,00
Operador de máquina	1.507,00
Auxiliar de produção	1.377,00
Técnico químico	1.887,00
Operador	1.397,00
Conferente	2.097,00
Auxiliar de escritório	1.200,00
Secretário	1.200,00
Assistente Administrativo	1.699,00
Técnico de segurança	2.250,00
Controlador de acesso	1.200,00
Analista de qualidade	2.281,00
Auxiliar financeiro	1.400,00
Coordenador	8.940,00
Supervisor	3.162,00
Auxiliar de serviços gerais	3.165,00
Motorista	1.623,00
Motorista de entrega	1.559,00

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

A área de administração de pessoal é responsável por grande parte das atividades operacionais que ocorrem na gestão de pessoas. É responsável por todo o histórico do funcionário dentro da organização. A administração de pessoal cuida dos documentos admissionais, férias, documentos demissionais, além disso, tem como responsabilidade o eSocial, obrigações legais, processos trabalhistas, pagamento de salários entre outros, sempre garantindo a atuação trabalhista dentro da lei. A correta gestão da área pode causar alto impacto em outras áreas da organização e trazer vantagens competitivas.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Um dos processos mais importantes e decisivos para o sucesso de um negócio está no recrutamento e seleção de uma empresa. A área de Gestão de Pessoas está cada vez mais atualizada nas técnicas para obter o melhor resultado desses dois momentos que acontecem antes da contratação das pessoas.

Há muito tempo as empresas realizam de alguma forma o recrutamento e seleção. No entanto, essa atividade era realizada de maneira pouco estratégica, pois os valores organizacionais da época eram diferentes. Hoje as empresas investem mais em captação e retenção de talentos do que se investia antigamente. Buscam profissionais que farão a diferença dentro da empresa, não somente pelo conhecimento técnico, mas pelo conjunto de características que devem estar alinhadas com o que a organização busca.

A fase do recrutamento pode ser definida pela divulgação e definição da vaga e pela busca do profissional o que a empresa está procurando o preenchimento dessa vaga. Uma característica importante para a fase do recrutamento é sobre como a empresa é vista pela sociedade, ou seja, está diretamente relacionada à imagem da empresa e de como ela se projeta no mercado, como sendo um “ bom local de trabalho”.

Para o sucesso na fase de recrutamento é necessária a correta divulgação da vaga, com a descrição detalhada do cargo, os pré-requisitos e as competências necessárias.

O recrutamento realizado pela empresa é planejado mediante a disponibilização de uma vaga independente do setor, pelo fato de desligamento do colaborador ou pela abertura de novas vagas por aumento de equipe. A empresa sempre opta primeiramente em fazer o recrutamento interno, tendo como objetivo o aproveitamento e a retenção de talentos dentro da própria empresa.

Uma vez que a gestão de pessoas define a vaga e quais os pré requisitos que o candidato precisa ter, a mesma já inicia o processo consultando primeiramente o banco de dados internos e por segunda opção consulta o banco de dados externo, analisando de acordo com a descrição da vaga os candidatos que se encaixam nas vagas.

Limongi-França (2008) “ressalta que o processo de seleção nem sempre significa escolher candidatos que revelam aptidões ou capacidades nos seus índices mais elevados, mas sim a escolha do candidato com maior afinidade das suas expectativas e potencialidades com as expectativas e necessidades previstas para o cargo ou posição em processo de preenchimento”.

3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO

Os tipos de recrutamento existentes na áreas de gestão de recursos humanos podem ser classificado de três formas: interno, externo e misto.

O recrutamento interno é um tipo de processo seletivo no qual os candidatos são os próprios funcionários da empresa. As principais fontes de recrutamento interno são dentro dos próprios departamentos da empresa. Mas pode variar a forma como cada candidato irá ser abordado.

Uma forma de recrutamento interno na empresa é o recrutamento informal, onde o gestor de recursos humanos irá buscar dentro de um departamento ou setor, a

indicação de outro colaborador de cargos mais elevados, que na maioria das vezes trabalha ou já trabalhou com a pessoa indicada.

Outro tipo é a abertura de vagas. A empresa necessita de determinada demanda de funcionários e acredita que dentro do seu quadro de colaboradores possam existir aqueles que se interessem em crescer dentro da empresa, principalmente quando a empresa é grande e possui um interessante e próspero plano de carreira. Para isso, o gestor de recursos humanos comunica a todos os setores que existem vagas disponíveis para qualquer funcionário ou com determinadas especificações que queiram participar, de modo que qualquer profissional possa se candidatar ao cargo.

Também existe um método chamado reenquadramento, que nada mais é do que a promoção de profissionais que fazem parte da carreira, seguindo o princípio dos critérios do plano de cargos e salários.

O processo de recrutamento interno traz benefícios para a empresa, como motivação dos colaboradores, retenção de talentos, fidelização dos profissionais, economia com o recrutamento, maior integração do colaborador com os processos da empresa, incentivo saudável de competição, diminuição da rotatividade, evidencia que a organização valoriza o colaborador, entre outras.

Assim como todo processo, o recrutamento interno possui também, desvantagens, como conflitos entre os colaboradores, o processo não permite que cheguem novos profissionais na empresa, não há garantias de bons resultados de um profissional em um cargo, pode causar frustrações por parte do colaborador que não foi promovido, limitação de inovação e criatividade.

Outro tipo de recrutamento é o externo muito utilizado pelas empresas. Essa modalidade é caracterizada pela busca de profissionais qualificados, para o preenchimento de uma vaga em aberto, fora do quadro de funcionários presente na empresa.

Para realizá-lo, é feita uma definição precisa das necessidades da vaga, com a identificação das qualificações que o profissional que vai ocupá-la precisa ter. A partir disso, é feita a divulgação da oportunidade em diversos canais de comunicação e a

realização de um processo seletivo, no qual o novo funcionário será escolhido, a partir de técnicas de recrutamento determinadas pela própria empresa. Trata-se de um processo longo e custoso, para que seja bem sucedido exige um bom planejamento.

Essa modalidade de recrutamento traz uma série de benefícios para a empresa, como um número maior de candidatos a disposição e maior poder de escolha, a possibilidade de criação de um cadastro reserva para futuras contratações, o recebimento de novos profissionais com novas formações e idéias que podem ajudar no crescimento e evolução da empresa, aumentando a vantagem competitiva da empresa, maior diversidade entre profissionais.

Apesar de apresentar vários benefícios também tem os pontos negativos, como, custos mais altos e maior demanda de tempo para ser realizada, maior margem de erro se não for bem realizada e prejuízos ao engajamento (alguns dos colaboradores podem ficar ressentidos ao ver que novas pessoas estão sendo contratadas ao invés de aproveitar os talentos interno).

A outra modalidade é o Misto, onde une o recrutamento interno e externo, ou seja, aquele que opta por dar oportunidade de concorrer à vaga em aberto aos colaboradores que já fazem parte da empresa e também a candidatos que estão no mercado, que ainda não fazem parte do quadro de funcionários da organização.

Existem inúmeras vantagens em volta deste tipo de recrutamento. Não só para a empresa, mas também para os profissionais tanto internos quanto os externos, uma vez que todos terão a oportunidade de crescer juntos e obterem o sucesso que tanto almejam para se sentirem mais realizados. Algumas das vantagens são: oportunidade de crescimento, não tem zona de conforto, maior número de pessoas capacitadas, estímulo ao aprimoramento profissional, redução de custos, entre outras.

As desvantagens é a possível dificuldade em encontrar o equilíbrio para que o público interno e externo tenham as mesmas chances. Pois os candidatos que vem de fora costumam acreditar que estão em desvantagem e muitas vezes não se dedicam tanto a mostrar o seu potencial durante a entrevista.

Na empresa Coca-Cola o recrutamento é misto, quando há abertura de novas vagas o gestor identifica qual a melhor forma de recrutamento interno ou externo.

4. CONCLUSÃO

Em vista dos argumentos apresentados neste trabalho, podemos contextualizar de forma breve, porém clara, a análise do plano de cargos e salários da empresa.

Conclui-se que a empresa faz uma gestão eficiente do seu recursos humanos. A implantação do plano de cargos e salários é uma tarefa trabalhosa para a empresa, mas que só colhe bons frutos. Ter um recrutamento e seleção estruturado e adaptável ao mercado que a empresa está inserida também é um dos diferenciais que ela pode ter em sua gestão.

REFERÊNCIAS

<https://economia.uol.com.br/noticias/infomoney/2016/10/11/os-salarios-de-funcionarios-da-coca-cola-em-12-cargos.htm>

<https://segredosdomundo.r7.com/historia-da-coca-cola/#:~:text=A%20hist%C3%B3ria%20da%20Coca%2DCola%20iniciou%2Dse%20no%20ano%20de,bebida%20mais%20famosa%20do%20mundo.>

<https://www.cocacolabrasil.com.br/historias/quer-trabalhar-na-coca-cola-brasil>

<https://cnpj.rocks/cnpj/45997418000153/coca-cola-industrias-ltda.html>