



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS



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



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:

Jessyca Maria Ferreira Diniz, RA 1012018200360

Luana Possidonio Viola, RA 1012019100539

Vanessa Possidonio Viola, RA 1012019100398

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2020

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3. PROJETO INTEGRADO	6
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	6
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	7
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	9
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	10
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	10
3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO	10
4. CONCLUSÃO	11
REFERÊNCIAS	12
ANEXOS	13

1. INTRODUÇÃO

Nesta parte do Projeto Integrado (PI) deve ser descrito o objetivo do projeto (no caso, a descrição de um plano de cargos e salários de uma empresa real).

O título do PI é “PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS”, cujo o propósito é descrever a estrutura do plano de cargos e salários de uma empresa real, assim como abordar o seu processo de recrutamento e seleção.

A entrega do PI deve ser feita através desse arquivo, onde a equipe deverá gerar um arquivo Adobe Reader (.PDF) e enviar diretamente pelo AVA (Ambiente Virtual de Aprendizagem) por meio de um de seus integrantes, não sendo permitida a sua entrega de forma impressa ou por e-mail.

A competência atitudinal avaliada neste módulo é **LIDERANÇA**, e suas evidências estão relacionadas diretamente com as etapas do PI, sendo respectivamente:

- Identifica o perfil de cada integrante da equipe, distribuindo as responsabilidades de maneira assertiva: a equipe deve identificar de forma colaborativa o perfil de cada um de seus integrantes e distribuir as responsabilidades para a execução deste projeto em consonância com cada perfil.
- Orienta e acompanha a equipe nos desafios distribuídos garantindo que os resultados sejam atingidos: cada integrante da equipe deve acompanhar a execução dos trabalhos dos demais colegas, de modo que todos possam acompanhar os trabalhos dos demais colegas e garantir que o PI seja feito corretamente e entregue dentro do prazo estipulado.
- Exerce o papel de liderança pelo exemplo, conduzindo a equipe aos objetivos propostos sem postura omissa ou autoritária: os integrantes da equipe devem se revezar na liderança do projeto de modo que sintam a experiência de liderar e ser liderado, sem postura omissa ou autoritária.
- Identifica necessidades de desenvolvimento nos demais, direcionando seu processo de aprendizagem: com base no acompanhamento da execução dos trabalhos descrita acima, cada integrante deve observar possíveis

dificuldades enfrentadas pelos colegas e sugerir o desenvolvimento de atividades que possam contribuir para o seu melhor desenvolvimento. Como sugestão, a equipe pode realizar duas reuniões para conversar sobre essas contribuições, uma na metade do módulo e outra ao final, quando o trabalho estiver concluído.

O Projeto Integrado vale 4,0 (quatro) pontos e o cumprimento de cada evidência corresponde a 0,50 (cinquenta centésimos) pontos, perfazendo um total de 2,0 (dois) pontos.

Os outros 2,0 (dois) pontos estão relacionados à parte técnica dos conteúdos, ao cumprimento do que está sendo solicitado através desse modelo e também à outra competência atitudinal avaliada no módulo, qual seja, o **TRABALHO EM EQUIPE**, motivo pelo qual, os Projetos Integrados devem sempre ser realizados em equipes, com o mínimo dois e com o máximo cinco estudantes.

Em relação ao trabalho em equipe, as evidências analisadas são: Demonstra disponibilidade para auxiliar os colegas; Compartilha as informações e os conhecimentos inerentes às atividades com os demais colegas; Prioriza interesses e objetivos coletivos ao invés dos objetivos individuais ou de pequenos grupos; Atua de forma participativa e colaborativa na execução das atividades coletivas.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

“A empresa escolhida pela equipe foi a ELEKTRO, ELEKTRO REDES S.A., pessoa jurídica de direito privado, sociedade por ações, concessionária do serviço público de distribuição de energia elétrica, denominada simplesmente de ELEKTRO, inscrita no CNPJ/MF sob nº 02.328.280/0001-97 e Inscrição Estadual nº 244.868.522.118, com sede à Rua Ary Antenor de Souza, 321 - Jd. Nova América - Campinas - Estado de São Paulo.

A Elektro foi constituída por meio da Assembléia Geral Extraordinária da Cesp, realizada em 6 de janeiro de 1998, sendo inicialmente uma sociedade por ações de capital fechado. Posteriormente, em Assembléia Geral Extraordinária, realizada em 23 de janeiro de 1998, a Cesp aprovou alteração estatutária da Elektro, elevando o seu capital social por meio da cessão de ativos relativos à distribuição de energia elétrica. Em 1º de junho de 1998, deu-se o início das operações comerciais independentes da Elektro, com a concomitante transferência, para a Elektro, de todos os funcionários da Cesp que atuavam na distribuição de energia. Ato contínuo, a Elektro obteve seu registro de companhia aberta junto a CVM no dia 8 de julho de 1998, sendo que, nos termos do Decreto Presidencial de 20 de agosto de 1998, por intermédio do Contrato de Concessão celebrado em 27 de agosto de 1998, a União concedeu à Elektro o direito de exploração dos serviços públicos de distribuição e de geração de energia elétrica nos municípios listados no Contrato de Concessão.”

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

“Em geral, o salário de Eletricista na Elektro Eletricidade e Serviços é de R\$2.258. Os salários de Eletricista na Elektro Eletricidade e Serviços estão entre R\$1.707 e R\$2.894. Essa estimativa tem como base o(s) 29 relatório(s) de salários de Eletricista na Elektro Eletricidade e Serviços publicado(s) de forma sigilosa pelos funcionários ou são estimados de acordo com métodos estatísticos. Considerando bônus e remunerações extras.

A Elektro é feita por pessoas diferenciadas e é por isso que se tornou uma empresa tão especial: a Melhor para Trabalhar do Brasil. Trabalhos feitos com paixão, dedicação e competência geram desenvolvimento, oportunidades, conquistas, reconhecimentos.

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

“A metodologia utilizada neste trabalho refere-se à pesquisa realizada junto aos funcionários da empresa Elektro Eletricidade e Serviços SA na unidade localizada na cidade de Santa Fé do Sul/SP, onde foi aplicado um questionário contendo 16 questões acerca da forma como é feita a implementação do Plano de Carreira da empresa citada. Foram respondidos 30 questionários, perfazendo a totalidade de colaboradores da unidade.

Quando falamos em plano de carreira em uma organização, obrigatoriamente estamos enfocando a valorização do colaborador. O colaborador não como mero recurso, mas como ser que contribui e se compromete com os objetivos organizacionais, que busca objetivos para si e que deseja o crescimento profissional. A confiança deve ser mútua, entre a organização e o empregado, num clima participativo, que propicie o desenvolvimento profissional e gere estabilidade ao colaborador por longo prazo. Esses são os principais objetivos de um plano de carreira, no entanto, a maioria dos programas de Administração de Pessoal nas organizações está muito abaixo dessas premissas. Hoje, dentro deste mercado cada vez mais competitivo e globalizado, onde a decisão tem que ser tomada em um espaço de tempo cada vez menor, as organizações estão percebendo que um fator de sucesso para o seu crescimento e mesmo para a sua sobrevivência no mercado é estabelecer um plano de carreira. Um plano de carreira contém normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelas empresas e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal. Os profissionais que realmente farão o diferencial nas empresas, hoje, são motivados não pela remuneração imediata, e sim, pela possibilidade de crescimento pessoal, status social e motivação, portanto, uma empresa que apresenta um plano de carreira bem definido, terá a oportunidade de recrutar os melhores do mercado. Segundo Márcio Fernandes, presidente da Elektro, desde 2011: “A melhor maneira de aumentar a rentabilidade de uma empresa não é fazer cortes, e sim investir na valorização e no engajamento diário de seus

colaboradores...” O CEO da Elektro acredita “que injetar capital na formação de seus colaboradores – como prefere chamar o time que lidera – pode gerar o péssimo hábito da inércia. Márcio acredita que investir no próprio aprimoramento liberta do obstaculismo e faz vencer.”

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

“ Não conseguimos localizar essa informação solicitada, pois mesmo tentando contato via email, telefone com a empresa, não foi nos passado para o estudo, porém entendemos que a descrição de cargos é um documento da empresa, onde estão descritas de forma organizada e formal as atribuições, deveres, responsabilidades e competências dos cargos, bem como suas especificações. As especificações dos cargos são as qualidades humanas mínimas aceitáveis e necessárias para o desempenho adequado de um cargo. A descrição é importante para a empresa, pois define o papel dos cargos e o que se espera dos seus ocupantes. Existem vários modelos de descrição de cargos, quem decide qual deles é mais adequado é a própria organização.

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

A empresa Elektro faz seu processo de recrutamento interno para entrada como eletricista através da escolinha do eletricista (um curso completo para capacitação e formação de eletricista) e tem o recrutamento externo para agente de faturamento, estagiários e jovem aprendiz.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A escolinha de eletricista aplica provas teórica e prática durante um período de um ano e meio e no final do curso a empresa escolhe os mais capacitados e que mais se destacaram.

O agente de faturamento através de currículo na plataforma da Elektro ou indicação, a seleção de recrutamento de estagiário é para quem cursa ensino superior e tem o recrutamento de jovem aprendiz através de programas de aprendizagem.

3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO

Recrutamento interno é feito por colaboradores da empresa, enquanto o recrutamento externo é utilizado para candidatos fora da empresa. As vantagens do recrutamento interno são que os colaboradores estejam sempre motivados a querer crescer na empresa, estar familiarizado pela empresa, conhecer seus valores e as desvantagens são necessidade de ajuste interno, número reduzido de candidatos. As vantagens do recrutamento externo são que permite a entrada de novos talentos, novas ideias e as desvantagens são que é mais demorado o recrutamento, afeta a lealdade e desmotivação dos trabalhadores.

4. CONCLUSÃO

Nesta parte deve ser feita uma conclusão do PI, descrevendo os principais pontos abordados, as dificuldades encontradas e outras informações que se julgarem relevantes.

“Concluimos com esse estudo de como o plano de carreira para a empresa é fundamental. Tornou-se imprescindível, que para a obtenção da eficiência e eficácia, cada empresa elabore e mantenha sempre atualizado o plano de carreira de seus colaboradores. O plano de carreira contribui para que a organização não apenas sobreviva neste mercado altamente competitivo, mas faça o seu diferencial, se tornando sólida, através do que a empresa tem de melhor: seus colaboradores. Ela deve ir ao encontro da missão e visão da própria empresa, conciliando objetivos e benefícios organizacionais, com os dos profissionais.”

REFERÊNCIAS

<https://www.elektro.com.br/sustentabilidade/responsabilidade-social>

https://www.elektro.com.br/Media/Default/pdf/Edital_CHAMADA_PUBLICA_EE_002_2017.pdf

https://www.glassdoor.com.br/Pagamento-mensal/Elektro-Eletricidade-e-Servi%C3%A7os-Eletricista-Pagamento-mensal-E953916_D_KO32.43.htm

<http://conic-semesp.org.br/anais/files/2016/trabalho-1000022282.pdf>