



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

<DECATHLON>

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
<DECATHLON>

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:

LUÍS FELIPE VIEIRA LIMA RA: 18000718

JOÃO MARCOS VIEIRA LIMA RA: 18000716

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	6
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	7
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	8
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	8
3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO	9
4. CONCLUSÃO	10
REFERÊNCIAS	11
ANEXOS	12

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

Nome da empresa: DECATHLON.

CNPJ: 02.314.041/0022-02.

Endereço: Av. Paulista. Nº854. Cep: 01310-100. São Paulo/SP.

Quem somos? A decathlon trabalha no desenvolvimento de produtos técnicos que acompanham a evolução de apaixonados pela prática esportiva como nós.

Eles pregam respeito independente de gênero, idade ou cultura. Trabalham pela garantia de um mundo que respeita o meio ambiente. Tem ações específicas, como eficiência energética, reciclagem, desenvolvimento de produtos com eco-design e gestão de resíduos em suas lojas, armazém e escritório. Querem oferecer experiências inovadoras por meio do esporte e fazer você suar a camisa!

Desejam ser seu braço direito (e esquerdo!) na hora de se informar quando o assunto é o seu esporte preferido.

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 na prática, relacionando com os conteúdos abordados na plataforma.

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

A definição de planos de cargos e salários são utilizados para todos os níveis da organização, fazendo com que os colaboradores tenham gratificante satisfação em desenvolver suas atividades. Com a globalização e a competitividade, as empresas necessitam adaptar-se frente às novas estratégias de gestão de pessoas, precisando contratar e manter profissionais qualificados que agreguem valor dentro da organização. Portanto, para ter uma gestão eficaz, é essencial a criação de um plano de cargos e salários que seja bom para a empresa e para os colaboradores. Assim, todos ganham.

As etapas a serem seguidas são importantes para a definição com segurança são elas, descrição de cargos, avaliação dos cargos, pesquisa salarial, tabela salarial e políticas salariais. Após a implantação, os funcionários ficam satisfeitos e animados com os resultados dessa nova política.

Os resultados que os colaboradores atingem com a definição de planos de cargos e salários são, a possibilidade de crescimento dentro da empresa com uma enorme satisfação, pois com esse conceito as informações ficam muito mais claras da empresa para o colaborador.

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

Os métodos para a realização da primeira fase da descrição de cargos e salários são: 1- Método de questionário, deve ser criado um formulário padrão para auxiliar no levantamento de informações tais como, atividades exercidas pelo colaborador, responsabilidade de cada colaborador, salário recibo.

2- Método de entrevista, esse método é bastante eficaz complementando o método de questionário pois após receber todos os questionários preenchidos, convida todos os colaboradores da empresa individualmente para conversar, essa conversa tem como objetivo conhecer mais sobre as atribuições e características da área onde os colaboradores estão inseridos.

3- Método de observação, é apenas utilizados se os critérios anteriores não forem totalmente efetivos, e ainda exista dúvidas sobre determinado cargo a finalidade de método é sanar as dúvidas existentes sobre as atribuições de determinado colaborador.

A empresa decathlon tem como objetivo verificar a natureza de cada cargo que serão corrigidos os perfis e requisito de cada cargo e definidos os padrões para cada tipo de cargo, são eles 1- Gerencial, diretores, gerentes, coordenadores, supervisores e líderes. 2- Administrativa, técnicos de nível superior, administrativos gerais. 3- Operacional, cargos de nível fundamental e operacionais.

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

No livro “Gestão de Pessoas” tópico 2, página 3, recrutamento e seleção diz, “

O recrutamento se trata da procura pelo profissional desejado e da definição de divulgação de uma vaga. Essa procura é baseada no perfil do profissional determinado pelo gestor da área que faz a solicitação.”

O processo de recrutamento e seleção que a empresa decathlon precisará adotar para um bom recrutamento de pessoas são divididos em, 7 (sete) etapas a primeira delas são: 1- Requisição de pessoal com o evento de, desligamento, promoção, transferência e aumento de quadro de funcionários.

2- Definição da estratégia que aborda, aprovação de orçamento, recrutamento interno ou externo, critérios e etapas.

3- Recrutamento que é um processo de banco de dados e anúncios interno ou externo.

4- Triagem dos candidatos nada mais do que analisar os currículos.

5- Seleção de pessoal que apoia dinâmica entrevistas, e também participação de especialistas de gestão de pessoas e requisitante na área.

6- Escolha do candidato, para um acordo salarial, exames médicos e cadastros.

7- Comunicação do resultado aos candidatos não escolhidos, para um feedback de informações que precisam ser melhoradas para um futuro recrutamento do candidato.

3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO

Existem dois tipos de recrutamento que são, o recrutamento interno e o externo vamos expor as vantagens e as desvantagens de cada um deles.

Recrutamento interno vantagens: Aproveita o potencial existente na empresa, motiva os funcionários, não requer adaptação a cultura.

Recrutamento interno desvantagens: Pode bloquear a entrada de novas idéias, experiências e expectativas, tempo maior de seleção pois deve suprir duas vagas. Mas vale lembrar que no livro “Gestão de recursos Humanos” capítulo 7, página 194, recrutamento externo diz, “

Quando a organização esgota todas as possibilidades entre os recursos internos, deve recorrer aos recursos externos para complementar sua força de trabalho.

Recrutamento externo vantagens:”Sangue novo”, oxigena a cultura, enriquece o capital intelectual a empresa.

Recrutamento externo desvantagens: Afeta a motivação dos funcionários atuais, reduz a fidelidade dos funcionários, mais oneroso

A empresa decathlon por sua vez, utiliza mais o recrutamento interno pois, existem muitos funcionários capacitados para suprir em todos os setores da empresa. E a empresa também compreende que esse tipo de recrutamento não deixa seus funcionários desmotivados. As vantagens e as desvantagens são as mesmas encontradas pela empresa, quem em sua vantagem quer aproveitar ao máximo as qualidades dos seus funcionários mas também, não consegue conhecer novas idéias e acaba bloqueando algumas delas.

4. CONCLUSÃO

Os principais pontos encontrados foram, uma sequência enorme de fatores que pode ajudar a recrutar pessoas para qualquer empresa que adote o hábito de sempre ter os melhores profissionais. Mas existem vantagens em recrutar pessoas que já estão dentro da própria empresa, e ganhar a confiança dos seus profissionais.

As dificuldades encontradas foram os métodos de avaliação dos profissionais, você deve segui-los a risca se não quiser causar danos para a imagem da empresa, pois deve manter o contato mesmo com aquele profissional que não se encaixar nas normas da empresa, e explicar os motivos e porque ele deve melhorar para uma próxima vez ser escolhido, isso pode ser uma enorme forma de mostrar que a empresa está interessada em conhecimentos e capacidade de execução.

REFERÊNCIAS

LUANA YARA MIOLO “Gestão de Pessoas” Cap. Recrutamento e Seleção.
p/3.

Gestão de recursos humanos [recurso eletrônico] / JOHN M. IVANCEVICH,
AMGH, 2011.

ANEXOS



Em um time de futebol, quando o técnico convoca um jogador de outro time para ocupar a vaga de um jogador que se machucou ou saiu, ele está utilizando o recrutamento externo.

Por outro lado, se ele dá oportunidade a um reserva ou a outro jogador dos times de base, ele está promovendo o recrutamento interno, aproveitando dos seus próprios potenciais.