



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

PREFEITURA MUNICIPAL DE AGUAÍ

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

PREFEITURA MUNICIPAL DE AGUAÍ

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

ESTUDANTE:

Alexandre Bueno de Camargo, RA 1012021100061

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	5
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	7
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	11
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	13
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	13
3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO	14
4. CONCLUSÃO	16
REFERÊNCIAS	17
ANEXOS	18

1. INTRODUÇÃO

Neste Projeto Integrado (PI), cujo tema é “PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS”, apresento a Prefeitura Municipal de Aguaí, tendo o objetivo, mostrar o funcionamento de um órgão público abordando a forma de entrada através de Concursos Públicos fugindo um pouco da rotina de recrutamento e seleção convencional.

O presente estudo tem como objetivo principal demonstrar a importância da implantação de um Plano de Cargos e Salários e como ele pode ser eficaz com seus métodos.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A PREFEITURA MUNICIPAL DE AGUAÍ, situada na Avenida Olinda Silveira Cruz Braga, 215, Parque Interlagos, Aguaí/SP, CEP 13.863-230, inscrita no CNPJ: 46.425.229/0001-79, atua na área de Administração Pública e está estruturada em 10 Secretarias, que atendem pelos seguintes nomes: Secretaria Municipal de Governo, Secretaria Municipal de Administração; Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Turismo; Secretaria Municipal de Segurança Pública, Defesa Social e Patrimonial; Secretaria Municipal de Planejamento, Serviços Urbanos e Meio Ambiente; Secretaria de Educação, Esportes e Cultura; Secretaria de Fazenda; Secretaria de Negócios Jurídicos; Secretaria Municipal de Saúde; Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social e Família; Gabinete do Prefeito. Totalizando 876 servidores efetivos, 20 Servidores Comissionados e 1 Agente Político, em regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Em anexo estrutura organizacional das Secretarias.

Canais de comunicação da Prefeitura:

	<p><u>Imprensa Prefeitura de Aguaí - Página inicial</u> https://pt-br.facebook.com/prefeituradeaguai/</p>
	<p><u>Prefeitura de Aguaí (@prefeituradeaguai) • Instagram photos and videos</u> https://www.instagram.com/prefeituradeaguai/</p>
	<p><u>Prefeitura Municipal de Aguaí - Comunicação</u> https://www.youtube.com/channel/UC07G71-VxgjmA-gmtqyRowQ</p>

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

Um bom sistema de cargos e salários organiza os cargos em uma ordem hierárquica baseada na complexidade e no caráter estratégico das funções definidas para cada um. Quanto mais complexas forem as funções, mais alto é o nível de competências requeridas, maior a exigência de maturidade profissional. Quanto mais estratégico, maior o valor do cargo para a organização. Dessa forma, os cargos mais complexos e mais estratégicos terão os salários maiores na organização. Se esse sistema de Cargos e Salários for bem construído e bem gerido, irá trazer também para as empresas a prevenção de riscos trabalhistas, adotando regras, critérios e gerenciando efetivamente o plano de Cargos e Salários, criam uma base consistente e sólida de prevenção de riscos e de defesa em situações de litígios trabalhistas.

Estruturar e implantar a gestão de cargos e salários proporciona inúmeros benefícios e vantagens e com certeza vão diferenciar a empresa daquelas que não dão atenção para essa prática, evitando o descontentamento interno e perguntas como:

- Porque uns ganham mais e outros menos?
- Porque uns são promovidos e outros esquecidos na função?
- Porque uns recebem aumento de salário e outros não?
- Como evoluir na carreira?
- O que é preciso fazer para ter reconhecimento?
- Porque só alguns são favorecidos?

O Plano de Cargos e Salários promove o equilíbrio interno e possibilita o equilíbrio externo, se a empresa não promover o alinhamento das suas práticas salariais com as práticas do mercado externo ela corre o risco de estar pagando mais ou menos que o necessário. Se caso estiver acima da faixa salarial do mercado ela pode estar desperdiçando recursos, se estiver abaixo da faixa salarial do mercado ela pode estar correndo o risco de não atrair talentos e perder os que já possui. Hoje um colaborador pode facilmente identificar a média salarial de cargos similares ao seu e especificamente se tratando de Prefeitura que precisa informar em portal da transparência isso se torna

mais fácil ainda. Para isso a empresa precisa estar em equilíbrio com o mercado externo, para não ficar isolada em suas estratégias de remuneração.

A estrutura de cargos e a descrição de funções se forem bem construídas formam a base para praticamente todo o subsistema de RH, indo além do plano de cargos e salários. Para uma estrutura de cargo ser bem construída ela precisa que a quantidade e os tipos de cargos são definidos para realmente atender a demanda do negócio, e não para outros propósitos como, possibilitar pseudo promoções e justificar aumentos salariais. Essas descrições de cargos refletirá uma divisão eficaz do trabalho visando o alcance dos resultados da empresa, e além do detalhamento das atividades e responsabilidades, é definido também o desempenho esperado do cargo alinhado ao desempenho organizacional sempre tendo em vista o alcance de resultados coletivos.

Uma estrutura de cargos bem elaborada, com descrições de cargos bem construídas embasa o processo de recrutamento e seleção, definindo o perfil requerido para cada cargo, fornecendo subsídios para a política de remuneração, uma vez que organiza os cargos por graus de complexidade e orienta a prática de remuneração.

Organizando a estrutura do plano de Cargos e Salários fica definido as funções de cada um, colocando os cargos em uma ordem hierárquica de complexidade que permite compreender as diferenças entre um cargo e outro, mostrando os caminhos para o crescimento profissional, ficando evidente o que cada um deve fazer, o que cada um deve entregar e o que cada um precisa saber, em cada degrau da carreira profissional, criando condições e orientando as pessoas para que elas possam se preparar para ocupar níveis mais elevados na pirâmide organizacional, fazendo também melhorar o clima dentro da organização e favorecendo a produtividade.

Na Prefeitura Municipal de Aguai, não existe plano de Cargos e Salários e a faixa salarial da maioria dos cargos foram igualadas, não existindo mais diferença salarial entre eles, a hierarquia entre os cargos existe, mas se tratando de salários quase todos se equiparam. Atualmente a Prefeitura está em processo de Reforma Administrativa e em fase de mudanças em todo o plano de Cargos e Salários.

Atualmente existem 2 Planos de Carreiras na Prefeitura Municipal de Aguai e, aproveitando a reforma administrativa que está em andamento os Planos de Carreira dos Docentes e Guarda Municipal estão passando também por atualizações, em contato com

Patrícia Ferreira Zavarize Tenório, Supervisora de Ensino e Agnaldo Leandro Romualdo, Comandante da Guarda Civil Municipal de Aguaí me forneceram os Planos de Carreira (em anexo) e a previsão para a vigência do novo plano de carreira prevista para 2022.

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

O plano de cargos e salários é uma ferramenta de gestão de RH que define as tarefas e responsabilidades que serão exercidas por cada profissional, assim como os respectivos salários de cada função. Em outras palavras, ele descreve as demandas de cada cargo que a empresa possui, as competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) que os seus ocupantes devem ter, e a compensação financeira oferecida. A partir do plano de cargos e salários o funcionário consegue ver como pode crescer na empresa.

Diferença entre Plano de Cargos e Salários e Plano de Carreira:

Plano de cargos e salários: é mais generalista. Define cada cargo da empresa, as responsabilidades de quem o exerce, e seu respectivo salário.

Plano de carreira: conjunto de metas e caminhos bem definidos que servem como um guia de crescimento profissional. Determina as competências necessárias para cada posição hierárquica e também qual é a expectativa da organização em relação àquela posição.

A Prefeitura Municipal está dividida em Secretarias e os seus funcionários estão distribuídos entre essas pastas, sendo que cada Secretaria é responsável pelo acompanhamento e desenvolvimento dos cargos ocupados. Existem também os cargos que são gratificados (Gerentes de Seção), abonando um profissional de carreira ou um profissional externo, onde, essas gratificações não são definitivas e sim por um período de tempo, geralmente durando o tempo de atual gestão, ocorrendo a troca de gestão provavelmente os cargos gratificados e comissionados são modificados.

Segue abaixo os cargos e salários atualmente da Prefeitura Municipal:

CARGOS	Salários
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	R\$ 1.601,88
AGENTE DE CONTROLE DE VETORES	R\$ 1.601,88
AGENTE DE SANEAMENTO	R\$ 1.601,88
AJUDANTE DE MANUTENÇÃO - OPERADOR DE SOM	R\$ 1.601,88
AJUDANTE DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.601,88
ALMOXARIFE	R\$ 1.601,88
APONTADOR	R\$ 1.601,88
ARQUITETO E URBANISTA	R\$ 6.036,14
ASSISTENTE SOCIAL	R\$ 1.601,88
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$ 1.601,88
AUXILIAR DE CAMPO	R\$ 1.601,88
AUXILIAR DE DENTISTA	R\$ 1.601,88
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R\$ 1.601,88
AUXILIAR DE FARMÁCIA	R\$ 1.601,88
AUXILIAR DE LABORATÓRIO	R\$ 1.601,88
AUXILIAR DE PROFESSOR	R\$ 1.601,88
BIOQUÍMICO	R\$ 1.601,88
CALCETEIRO	R\$ 1.601,88
CHEFE DE PATRIMÔNIO	R\$ 2.972,04
CHEFE DE RECURSOS HUMANOS	R\$ 2.972,04
CIRURGIÃO DENTISTA	R\$ 1.601,88
CONTROLE INTERNO	R\$ 3.745,75
COVEIRO	R\$ 2.200,00
COZINHEIRO	R\$ 1.601,88
DESENHISTA COPISTA	R\$ 1.601,88
ELETRICISTA	R\$ 1.601,88
ENCARREGADO DA UNID. MUN. DE CADASTRAMENTO	R\$ 1.601,88

ENFERMEIRO PADRÃO	R\$ 2.489,08
ENGENHEIRO CIVIL	R\$ 6.036,14
ESCRITURÁRIO	R\$ 1.601,88
FARMACÊUTICO	R\$ 2.368,23
FISCAL	R\$ 1.601,88
FISIOTERAPEUTA	R\$ 1.601,88
FONOAUDIÓLOGO	R\$ 1.601,88
GUARDA MUNICIPAL	R\$ 1.601,88
INSPETOR DE ALUNOS	R\$ 1.601,88
INSTRUTOR DE ESPORTES	R\$ 1.601,88
LAVADOR DE AUTOS	R\$ 1.601,88
LIXEIRO	R\$ 1.601,88
LUBRIFICADOR	R\$ 1.601,88
MECÂNICO	R\$ 1.601,88
MECÂNICO DE AUTOS	R\$ 1.601,88
MÉDICO DE AMBULATÓRIO - PSF - hora	R\$ 73,58
MÉDICO VETERINÁRIO	R\$ 4.023,66
MONITOR DE CRECHE	R\$ 1.601,88
MONITOR DE TRANSPORTE ESCOLAR	R\$ 1.601,88
MOTORISTA I	R\$ 1.601,88
MOTORISTA II	R\$ 1.601,88
NUTRICIONISTA	R\$ 1.601,88
OPERADOR DE MÁQUINA	R\$ 1.601,88
ORIENTADOR DE ATIVIDADES SOCIAIS	R\$ 1.601,88
PADEIRO	R\$ 1.601,88
PEDREIRO	R\$ 1.601,88
PINTOR	R\$ 1.601,88
PROCURADOR JURÍDICO	R\$ 3.049,44

PROFESSOR DE APOIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA - PAEB	R\$ 13,84
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA	R\$ 14,52
PROFESSOR DE INFORMÁTICA	R\$ 13,84
PROFESSOR I	R\$ 13,84
PROFESSOR II	R\$ 21,45
PROFESSOR SUBSTITUTO DE EDUCAÇÃO BÁSICA I	R\$ 13,84
PROFESSOR SUBSTITUTO DE EDUCAÇÃO BÁSICA II	R\$ 13,84
PSICÓLOGO	R\$ 1.601,88
SERRALHEIRO	R\$ 1.601,88
SERVIÇOS GERAIS	R\$ 1.601,88
TÉCNICO DESPORTIVO - hora	R\$ 11,35
TÉCNICO EM ENFERMAGEM	R\$ 1.601,88
TÉCNICO EM INFORMÁTICA	R\$ 1.792,66
TÉCNICO EM RAIO - X	R\$ 2.002,42
TERAPEUTA OCUPACIONAL	R\$ 1.601,88
VIGIA	R\$ 1.601,88
SECRETÁRIO	R\$ 6.036,14
CHEFE DE GABINETE	R\$ 3.745,75
PREFEITO	R\$ 11.000,00
VICE PREFEITO	R\$ 4.800,00
GERENTE DE SEÇÃO II	R\$ 3.975,94
GERENTE DE SEÇÃO III	R\$ 3.975,94
GERENTE DE SEÇÃO IV	R\$ 2.552,18
GERENTE DE SEÇÃO V	R\$ 3.975,94

A faixa salarial da maioria dos cargos da Prefeitura Municipal de Aguaí foram igualados, não existindo mais diferença salarial, a Prefeitura está passando por uma reforma administrativa e a previsão do término desta reforma está para entrar em vigor em 2022.

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

A descrição de cargos e funções, é uma forma de documentar as posições ocupadas e atribuições de cada funcionário dentro de uma empresa. Portanto, ela inclui experiência profissional, competências, formação acadêmica, posição no organograma, entre outros detalhes do cargo, devendo conter também a formação necessária e alguns conhecimentos específicos que são essenciais para o trabalho no dia a dia.

Portanto, a descrição de cargos visa facilitar a integração dos colaboradores ao cargo e à cultura organizacional. Pois, apresenta o que a empresa espera dele em termos de responsabilidades e competências.

TAREFA
<p><i>“É a atividade executada por um indivíduo na organização, como por exemplo: atendimento telefônico ao cliente, arquivo de documentos, manutenção de equipamentos.”</i> (PONTES, 2000, p. 41-42).</p>
FUNÇÃO
<p><i>“É o agregado de tarefas atribuídas a cada indivíduo na organização, por exemplo, serviços de secretaria da área comercial, serviços de secretaria da área de marketing.”</i> (PONTES, 2000, p. 42).</p>
CARGO
<p><i>“É o conjunto de funções substancialmente idênticas quanto à natureza, das tarefas executadas e às especificações exigidas dos ocupantes.”</i> (PONTES, 2000, p. 42).</p>

Cargos Gerenciais da Prefeitura: Prefeito, Vice Prefeito, Chefe de Gabinete, Secretário, Controle Interno, Chefe de Recursos Humanos, Arquiteto e Urbanista, Gerente de Seção II, Gerente de Seção III, Gerente de Seção IV, Gerente de Seção V.

Cargos Administrativos da Prefeitura: Almojarife, Chefe de Patrimônio, Encarregado da Unid. Mun. de Cadastramento, Engenheiro Civil, Escriturário, Procurador Jurídico.

Cargos Operacionais da Prefeitura: Agente Comunitário de Saúde, Agente de Controle de Vetores, Agente de Saneamento, Ajudante de Manutenção - Operador de Som, Ajudante de Manutenção, Apontador, Assistente Social, Auxiliar de Serviços Gerais, Auxiliar de Campo, Auxiliar de Dentista, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Farmácia, Auxiliar de Laboratório, Auxiliar de Professor, Bioquímico, Calceteiro, Cirurgião Dentista, Desenhista Copista, Coveiro, Cozinheiro, Eletricista, Enfermeiro Padrão, Farmacêutico, Fiscal, Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Guarda Municipal, Inspetor de Alunos, Instrutor de Esportes, Lavador de Autos, Lixeiro, Lubrificador, Mecânico, Mecânico de Autos, Médico de Ambulatório, Médico Veterinário, Monitor de Creche, Monitor de Transporte Escolar, Motorista I, Motorista II, Nutricionista, Operador de Máquina, Orientador de Atividades Sociais, Padeiro, Pedreiro, Pintor, Professor de Apoio da Educação Básica – PAEB, Professor de Educação Física, Professor de Informática, Professor I, Professor II, Professor Substituto de Educação Básica I, Professor Substituto de Educação Básica II, Psicólogo, Serralheiro, Serviços Gerais, Técnico Desportivo, Técnico em Enfermagem, Técnico em Informática, Técnico em Raio – X, Terapeuta Ocupacional, Vigia.

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

A administração de pessoal é a área que garante que a empresa esteja seguindo todas as normas estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Incluindo as leis trabalhistas que envolvem os colaboradores, possibilitando agilidade e eficiência na gestão do negócio.

A primeira tarefa é o processo de admissão, que deve ser feito junto ao departamento de RH. Após selecionar o candidato ideal durante o processo seletivo, o responsável pela Administração de Pessoal deve garantir que a carteira de trabalho do colaborador seja devidamente preenchida. Ele deve preparar e organizar toda a documentação necessária no processo de admissão. E, isso envolve além do preenchimento da carteira de trabalho, a elaboração do contrato ou até mesmo exames médicos que possam ser exigidos.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Recrutamento e Seleção de Pessoas nada mais é que um processo da área de recursos humanos que tem a função de atrair e escolher o profissional ideal para um determinado cargo é um processo e peça-chave para realizar contratações de sucesso.

Recrutamento: pode ser definido como uma etapa de busca, onde teria como objetivo atrair potenciais profissionais para a vaga disponível. Essa busca pode ser feita por divulgação em sites de emprego, fóruns, redes sociais, email, etc.

Seleção: após a etapa do recrutamento começa a triagem dos candidatos, analisando os perfis que melhor se adequa à vaga disponibilizada, nesta etapa as triagens são feitas de várias formas, como testes psicológicos, entrevistas e provas de conhecimentos específicos.

O recrutamento e seleção para entrar em um órgão de administração pública se dá através de Concursos Públicos, e o candidato que acaba conquistando a vaga dependendo de como foi feito e elaborado o Edital do Concurso nem sempre o candidato que ficou na primeira classificação através de pontuação nem sempre seria o perfil ideal para o cargo escolhido, pois é levado em consideração a pontuação atingida, este edital deve ser muito bem elaborado e estruturado, pois através dele que será

convocado e contratado o funcionário. O interesse de candidatos para trabalhar em um órgão público é devido a sua estabilidade empregatícia e nem sempre pelo salário oferecido, visto que em alguns setores públicos existe uma grande defasagem salarial.

As etapas de um Concurso Público, segue com a publicação e divulgação do Edital do concurso com todas as especificações para cada cargo e salário, junto com a data da prova, local, documentos necessários, valor da taxa do concurso, etc.

Durante a prova de classificação, para alguns cargos a etapa de seleção já acontece, que seria as provas específicas de aptidão. Cada candidato tem uma quantidade de pontos acumulados e classificatório, e conforme a necessidade de vaga, os candidatos são chamados para se apresentar ao cargo.

3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO

Recrutamento Interno: é realizado com profissionais de dentro da empresa. O recrutamento interno geralmente é utilizado para proporcionar novas oportunidades para os colaboradores que querem crescer dentro da empresa. Exemplo: surgiu uma vaga de liderança nova dentro da corporação. Para aproveitar as habilidades desenvolvidas nos departamentos, é feito um recrutamento interno com os colaboradores.

As vantagens do recrutamento interno é a valorização dos talentos da empresa fazendo com que os colaboradores fiquem satisfeitos, pois existe a real possibilidade de crescimento interno e mantendo a curva de aprendizado sempre em crescimento. As desvantagens desse tipo de recrutamento é o aumento da competitividade entre os colaboradores da empresa, além disso não trazer novos profissionais para a empresa tem um certo risco, pois profissionais vindos de fora podem trazer novas visões para o negócio.

Recrutamento Externo: o recrutamento externo é o mais utilizado pelas empresas, onde o setor de recursos humanos busca pelo profissional ideal que a empresa deseja no mercado de trabalho. Geralmente esse método costuma ser muito usado para cargos de início de carreira, já que posições de liderança geralmente são preenchidas por colaboradores com certo tempo de casa.

As vantagens do recrutamento externo é a oxigenação de ideias, a entrada de novos talentos. As desvantagens seriam um custo mais alto e demorado para a

organização, pois demanda mais tempo para a triagem de candidatos e avaliação das habilidades técnicas e comportamentais, e mesmo que o candidato seja aprovado, não há certeza sobre sua adaptação à nova empresa e equipe, e a empresa também tem que cuidar e ficar atenta ao descontentamento dos talentos já existentes em não terem sido aproveitados para o cargo.

Recrutamento Misto: ocorre quando os candidatos internos e externos participam do mesmo processo seletivo. Apesar de ser um processo muito trabalhoso de ser feito, é um dos melhores para se aplicar na empresa.

As vantagens do recrutamento misto é a abrangência do público, porque consegue encontrar os melhores profissionais do mercado tanto de dentro da empresa como de fora. As desvantagens desse processo é a demora pois juntando dois tipos de recrutamento diferente, aumenta a complexidade do processo, não sendo indicado para uma vaga que precisa ser preenchida rapidamente.

Dentro da Prefeitura não existe recrutamento interno, pois a entrada de novos funcionários é feita através de concursos públicos, o que seria considerado apenas como recrutamento externo. O que ocorre dentro da Prefeitura atualmente é o chamado reenquadramento no plano de carreira, aumentando apenas o salário do servidor. Atualmente a Prefeitura está em processo de reforma administrativa, incluindo a reforma dos Planos de Carreira dos Docentes e Guarda Municipal.

Independentemente do tipo de recrutamento que a empresa vai optar é necessário sempre dar um feedback para os candidatos, tanto interno como externo, o RH deve ser habilidoso ao explicar os motivos da não contratação para o novo cargo, sempre oferecendo apoio e alternativas para o desenvolvimento do colaborador.

4. CONCLUSÃO

Neste PI foram abordados cargos e salários, administração pessoal e obrigações trabalhistas, tipos de recrutamento, forma utilizada para contratação e formas para recrutamento. A importância da criação e implantação de planos de cargos e salários, até o método de entrevistas, além de treinamentos oferecidos, todos estes são pontos cruciais e que fazem com que o profissional almeje trabalhar em uma empresa, o salário é considerado o decisor final, mas, todos os benefícios e planos de carreiras são o que o trabalhador irá analisar, lembrando que o mercado está cada vez mais competitivo e rápido, sendo assim, o profissional da área de Recursos Humanos, deve apresentar uma postura mais atuante e preparada para os desafios diários.

Em vista dos argumentos apresentados neste P.I., pude contextualizar de forma breve, porém clara, que a Prefeitura está implantando o plano de cargos e salários e embora esteja passando por uma reforma administrativa mostrou o valor em ter um bom plano de cargos e salários e planos de carreiras atualizados. O processo de recrutamento e seleção mesmo sendo através de Concurso Público, que deverá ser muito bem elaborado e estruturado para que se consiga selecionar e contratar realmente funcionários com o perfil ideal para o cargo, com isso o setor público ganha muito tanto em atendimento melhorando assim a qualidade dos serviços prestados e sua imagem junto ao mercado.

Tive um ótimo aprendizado nos temas abordados deste PI, pois, são assuntos interessantes que me ajudaram a compreender um pouco mais os sistemas da empresa onde trabalho a Prefeitura Municipal de Aguaí, abrindo meu conhecimento para também ajudá-los a colocar em prática o conteúdo assimilado.

REFERÊNCIAS

PONTES, Benedito Rodrigues. **ADMINISTRAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2000, páginas 41, 42

PREFEITURA MUNICIPAL DE AGUAÍ, disponível em:
<https://aguai.sp.gov.br/home/>

PREFEITURA MUNICIPAL DE AGUAÍ - Transparência, disponível em:
https://e-gov.betha.com.br/transparencia/01037-121/con_servidoresativos.faces

PREFEITURA DE SP – PORTAL DO SERVIDOR, disponível em:
https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/governo/gestao/portal_do_servidor/pccs/index.php?p=13836

RH PORTAL, A IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS, disponível em:
<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/importancia-do-plano-de-cargos-e-salrios/>

COHROS, CARGOS E SALÁRIOS – BENEFÍCIOS E VANTAGENS, disponível em:
<https://www.cohros.com.br/conteudo/implantar-cargos-e-salarios-beneficios-e-vantagens.html>

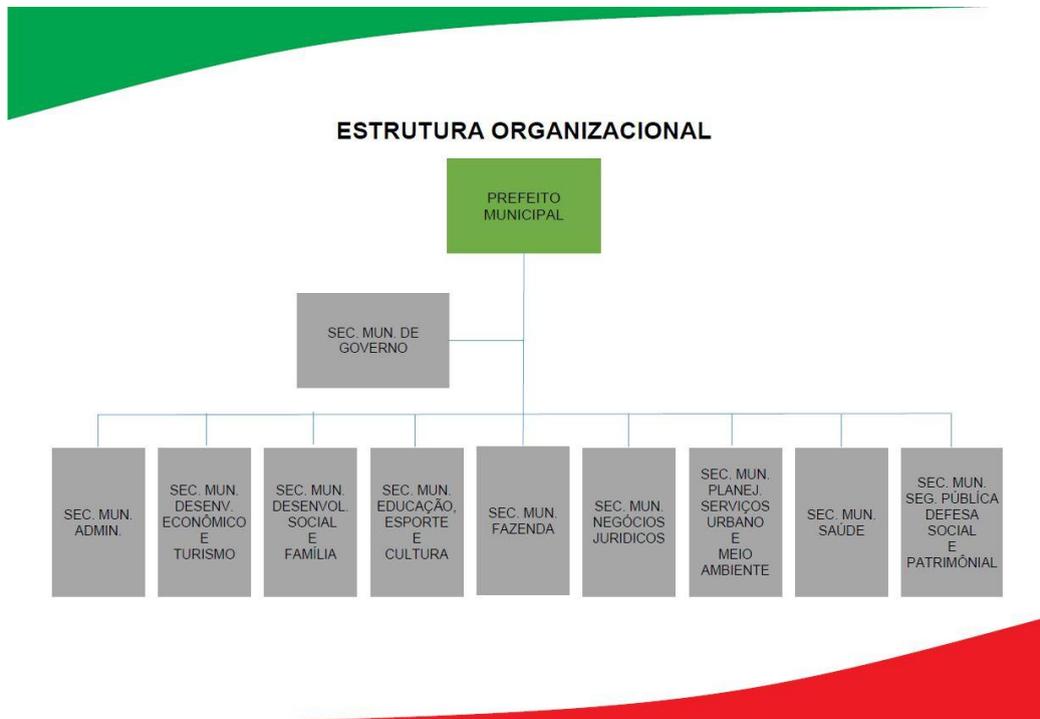
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS, disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788563308825/pageid/0>

PONTO TEL, ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL, disponível em:
<https://www.pontotel.com.br/administracao-de-pessoal/>

ANEXOS

Estrutura Organizacional da

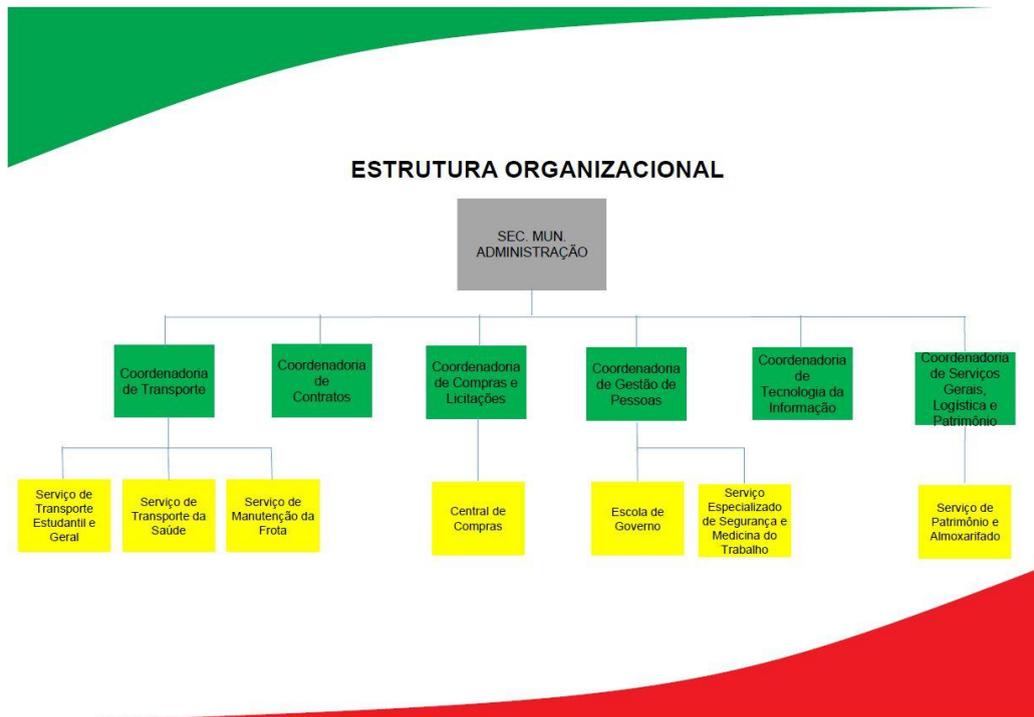
Prefeitura Municipal de Aguai e Secretarias Municipais



Secretaria Municipal de Governo



Secretaria Municipal da Administração



Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Turismo



Secretaria Municipal de Segurança Pública, Defesa Social e Patrimônio

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL



Secretaria Municipal de Planejamento, Serviços Urbanos e Meio Ambiente

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL



Secretaria Municipal de Educação, Esportes e Cultura

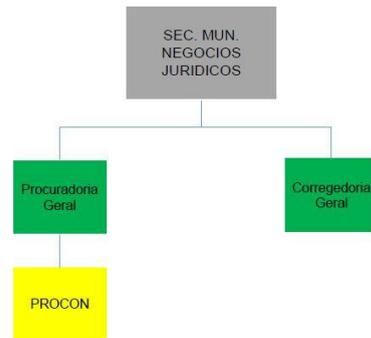


Secretaria Municipal da Fazenda



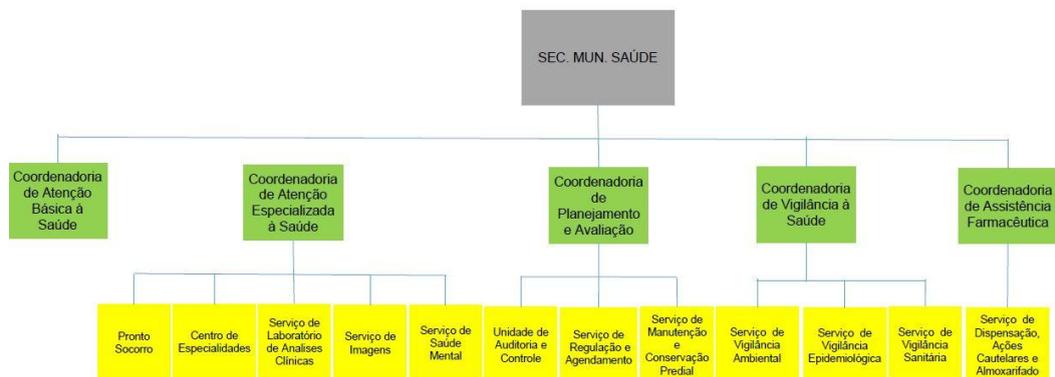
Secretaria Municipal de Negócios Jurídicos

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL



Secretaria Municipal de Saúde

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL



Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social e Família



Edital do último concurso da Prefeitura

<https://concursos.ipefae.org.br/uploads/268/concursos/43/anexos/2563ac16564bda5768c966d4b1203825.pdf>

Plano de Carreira Magistério e Suporte Pedagógico

https://aguai.sp.leg.br/_SCAM/_Docs/docs_Digitalizados/LEI/2011/Lei_2011.2330.pdf

Plano de Carreira Guarda Civil Municipal

https://aguai.sp.leg.br/_SCAM/_Docs/docs_Digitalizados/LEI/2012/Lei_2012.2369.pdf