



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

MAGAZINE LUIZA

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

MAGAZINE LUIZA

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:

Jéssica Helena Arcanjo, RA 1012020100445

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	3
3. PROJETO INTEGRADO	5
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	9
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	9
3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO	10
4. CONCLUSÃO	12
REFERÊNCIAS	13
ANEXOS	14

1. INTRODUÇÃO

O objetivo deste projeto é demonstrar o quão se torna eficaz o plano de cargos e salários nas empresas, quando bem elaborados buscando a satisfação de todos os colaboradores que ali trabalham.

A Magazine Luiza S/A é uma empresa a 63 anos no mercado e possui mais de 1.199 lojas e 17 centros de distribuição estrategicamente localizados em 18 estados Brasileiros e seu modelo de negócio hoje caracteriza-se como uma plataforma digital com pontos físicos.

A empresa busca contínua melhoria na qualidade de trabalho e administração, de seus colaboradores e clientes.

O seu modelo organizacional é um referencial, pela sua grande valorização a pessoas e estímulos para melhores resultados, crescimento e confiança da empresa.

A empresa escolhida conta ainda com plano de cargos e salários, para melhor atender seus funcionários de acordo com suas funções exercidas.

A média salarial do Magazine Luiza varia aproximadamente de um salário mínimo para cargos simples até os mais altos valores para cargos de áreas administrativas e logísticas.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Razão Social- Magazine Luiza
Slogan: Vem ser feliz !

Magazine Luiza é uma empresa de capital aberto CNPJ: 47.960.950/0001-21, rede varejista de eletroeletrônicos, eletrodomésticos, móveis, brinquedos, produtos de limpeza, comida para pets, créditos, seguros e consórcio. Fundada em 16 de setembro de 1957 na cidade de Franca, interior de São Paulo, por Luiza Trajano Donato e Pelegrino José Donato.

Desde Janeiro de 2016, seu presidente é Frederico Trajano, de 44 anos, filho de Luiza Helena Trajano, sobrinha da fundadora da empresa, Luiza Trajano Donato. Sua gestão foi a responsável pela transformação digital da companhia.

O Magazine Luiza possui mais de 1199 lojas e 17 centros de distribuição estrategicamente localizados em 18 estados Brasileiros e seu modelo de negócio hoje caracteriza-se como uma plataforma digital com pontos físicos.

Uma das maiores empresas varejistas do Brasil, o Magazine Luiza S.A. acumula mais de 60 anos de história. E para suportar toda a estratégia multicanal da Companhia, há o Luizalabs, em que mais de 450 engenheiros e especialistas trabalham no centro de desenvolvimento e inovação, de forma a garantir a máxima fluidez no desempenho dos negócios. Organizados em cerca de 50 pequenos times, cada um dedicado a missões específicas, os profissionais criaram soluções como o Mobile Vendas, o Mobile Entregas, o Mobile Estoquista, o CDC Digital, e o Magazine você, e continuam como uma peça fundamental na execução da estratégia da Companhia.

O grupo de varejo Magazine Luiza (MGLU3) deve investir mais em logística em 2021 para reduzir tempos de entrega de produtos próprios e vendidos por lojistas que usam sua plataforma de comércio eletrônico, enquanto dá mais atenção a novas categorias de produtos como mercados e delivery de refeições.

Neste projeto vou apresentar a forma pela qual a empresa escolhida conduz o seu plano de cargos e salários, onde atualmente estou trabalhando. (Aluna-Jéssica H. Arcanjo).

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

A definição de Cargos e Salários estabelecerá uma política salarial eficaz que permitirá a ascensão profissional dos colaboradores de acordo com suas aptidões e desempenhos, além de subsidiar o desenvolvimento do plano de carreiras. Contudo são usados o Recrutamento e Seleção, que são dois processos realizados a partir da necessidade do preenchimento de uma vaga em uma organização:

- Recrutamento: procura pelo profissional desejado e da definição de divulgação dessa vaga;
- Seleção: escolha do candidato mais adequado para a vaga, dentre os candidatos recrutados.

Para se ter sucesso nesses processos, é preciso que eles estejam alinhados às estratégias organizacionais, de modo a acompanhar os objetivos da empresa.

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Os 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.

Contudo é preciso passar por algumas etapas do Plano de cargos e salários, são elas:

- Análise dos cargos;
- Descrição de cargos;
- Avaliação dos cargos;
- Pesquisa salarial.

A empresa que busca seguir corretamente as etapas só tem a ganhar, consiste em colaboradores satisfeitos dispostos a entregar resultados e possibilidades de crescimento.

Na empresa Magazine Luiza, o vendedor ganha sobre o lucro do produto, sobre o volume de venda e também sobre o recebimento da carteira que ele vendeu a prazo. Desta forma é possível compor o seu salário, aumentando em até seis vezes o valor base. Isso faz com que os colaboradores se empenhem mais para melhorar seus resultados e, conseqüentemente, sua remuneração, tornando-se corresponsáveis pelo sucesso da empresa. Outro diferencial é que cerca de 20% do salário total do colaborador está atrelado ao resultado global.

-No cargo que exerço ganho sobre o salário em registro de carteira, conto ainda com prêmios variáveis, onde batendo as metas designadas o valor é agregado ao salário. (Aluna- Jéssica H Arcanjo).

SIMULADOR DE % DO SALÁRIO VARIÁVEL		Estoq.
Venda	Venda (R\$)	15
Eficiência Operacional	Venda Estoque Não Sadio (R\$)	15
	Qualidade CDE	20
	Divergências CDE (R\$)	30
	Envio DQS (R\$)	20
Total →		100

Régua de Multiplicadores dos indicadores: Venda, Venda de Estoque Não Sadio, Divergência CDE e Envio DQS.

Atingimento (%)	< 90	90	92,5	95	96	97	98	99	100	103	106	109	112	115
Multiplicador	-	0,30	0,50	0,75	0,80	0,85	0,90	1,00	1,00	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25

*Tabela referente aos prêmios variáveis do Líder de estoque.

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

A descrição de cargos, de forma geral, pode ser genericamente compreendida como uma ferramenta auxiliar de gestão de pessoas, para o desenvolvimento de políticas de remuneração, para gestão de carreiras, para identificar competências pertinentes à performance das funções atinentes ao cargo em um processo seletivo, para avaliação de desempenho, dentre outros subprocessos da área de gestão em uma organização.

Existem três métodos amplamente utilizados para coletar essas informações: a entrevista, o uso do questionário e a observação.

- **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. Consiste de perguntas feitas individualmente aos funcionários e aos gerentes sobre o cargo que está sendo revisado.

- **Questionário:** É necessário elaborar as perguntas de forma clara e acessível, não utilizar quantidade excessiva de questões, bem como apresentar perguntas ordenadas de maneira lógica e que não induzam ou sugiram respostas dos ocupantes dos cargos ou gerentes que respondem aos questionários.

- **Observação :** Na observação o analista obtém informações sobre cargos observando as atividades dos funcionários e registrando notas em um formulário padronizado.

Essa coleta fornece informações valiosas sobre as atividades/tarefas desenvolvidas cotidianamente nos cargos pesquisados. Para analisar os cargos, duas etapas são necessárias: coleta de dados e descrição e especificação dos cargos.

Segue alguns cargos da empresa Magazine luiza, por setores:

-Vendas: Vendedor, Assistente de Vendas, Vendedor Interno

-Estoque - Carga e Descarga: Conferente, Estoquista, Conferente de Mercadoria

-Administrativa: Assistente Administrativo, Auxiliar Administrativo, Assistente

Sendo assim ainda podemos classificar os cargos da empresa em:

-Gerência : Gerente;

-Administrativo : Gestor de pessoas;

-Operacional : Vendedores, Operador de caixa, Estoquista.

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

A Gestão de Pessoas estabeleceu etapas e formas para recrutar e selecionar os profissionais necessários para incorporar o quadro de funcionários de uma organização. Por isso, torna-se relevante a compreensão das fases que compõem esse processo, assim como a importância do papel da Gestão de Pessoas na condução dessa atividade para o alcance da efetividade organizacional.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Entende-se que, o recrutamento e a seleção são dois processos realizados a partir da necessidade do preenchimento de uma vaga em aberto em uma empresa.

O recrutamento se trata da procura pelo profissional desejado e da definição de divulgação de uma vaga. Na fase de recrutamento é necessária a correta divulgação da

vaga, com a descrição detalhada do cargo, os pré-requisitos e as competências necessárias.

Já o processo de seleção se trata da escolha do candidato mais adequado para a vaga, dentre os candidatos recrutados. Para isso devem ser seguidas as seguintes etapas:

1. Requisição de pessoal

- Evento: desligamento, promoção, transferência, aumento do quadro de funcionários.

2. Definição da estratégia

- Recrutamento interno ou externo.

- In house x outsourcing.

3. Recrutamento

4. Triagem dos candidatos

- Análise de currículos.

5. Seleção de pessoal

- Etapas definidas.

- Participação de especialista de gestão de pessoas e requisitante da área.

6. Escolha do candidato

- Negociação salarial.

- Contratação do candidato (exame médico, cadastro, etc.).

7. Comunicação do resultado aos candidatos não escolhidos

Na empresa Magazine Luiza, fica disponível no site o cadastro de currículos (infojobs) onde o candidato preenche seu currículo, responde ao questionário e ao teste, logo depois é chamado para entrevista pessoalmente.

3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO

Por estratégia da empresa, o processo de recrutamento pode ser interno, externo ou misto.

Recrutamento Interno

O recrutamento interno é o aproveitamento do capital humano que já existe 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.

Pontos positivos

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

Pontos Negativos

1. A expectativa gerada no colaborador
2. Gestores ressentidos pela perda de um bom funcionário
3. Falta de inovações, ideias novas na equipe e criatividade
4. Falta de inovações, ideias novas na equipe e criatividade
5. Aumenta o conservadorismo

Recrutamento Externo

O processo seletivo quando aberto externamente exige métodos diferentes de condução.

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

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

Negativo

1. Mais “trabalhoso” para o RH
2. Pode reduzir a fidelidade dos funcionários por acharem que poderiam ocupar a vaga
3. 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. A escolha do profissional a ocupar esta vaga vai ser através do profissional que se mostrar mais competente para atender as expectativas.

A empresa escolhida faz uso dos três tipos de recrutamento, deixando exposta a oportunidade de crescimento para os que ali já trabalham, uma vez que não encontrado dentro da empresa, é feita a divulgação e inicia-se o processo de recrutamento externo.

As vantagens e desvantagens são as mesmas descritas no conteúdo de estudo, onde se a vaga é preenchida por um funcionário que já está na empresa fica mais fácil a condução do mesmo, quando se trata de recrutamento externo a empresa tem um gasto maior com especialização do funcionário que irá ingressar na empresa.

4. CONCLUSÃO

Nesse projeto elaborado sobre a empresa Magazine Luiza , está sendo abordado a relevância da estrutura hierárquica dentro de uma empresa, a fim de identificar seus planos de carreiras e seus respectivos salários dentro de uma organização, tendo como objetivo analisar, identificar e se for o caso, sugerir melhorias utilizando a ferramenta de cargos e salários.

Concluindo-se que com mudanças nos critérios de remuneração baseada em descrição da atividade e responsabilidade, o trabalhador exerce sua função com mais vigor e a empresa oferece uma remuneração adequada a seus colaboradores em relação às suas atividades exercidas.

REFERÊNCIAS

Acesso em 02/09/2021 as 22:15hs

<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recrutamento-interno-x-externo/>

Acesso em 26/09/2021 as 13:59hs

<https://www.moneytimes.com.br/magazine-luiza-ve-2021-como-ano-da-logistica-e-vai-elevar-investimento-organico/>

ANEXOS



SIMULADOR DE % DO SALARIO VARIÁVEL		Estoq.
Venda	Venda (R\$)	15
Eficiência Operacional	Venda Estoque Não Sadio (R\$)	15
	Qualidade CDE	20
	Divergências CDE (R\$)	30
	Envio DQS (R\$)	20
Total →		100

Régua de Multiplicadores dos indicadores: Venda, Venda de Estoque Não Sadio, Divergência CDE e Envio DQS.

Atingimento (%)	< 90	90	92,5	95	96	97	98	99	100	103	106	109	112	115
Multiplicador	-	0,30	0,50	0,75	0,80	0,85	0,90	1,00	1,00	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25

*Tabela referente aos prêmios variáveis do Líder de estoque.