



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

EMBRAPII

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

EMBRAPII

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:

Rhayanne Helen Magalhães, RA 1012021100012

Ana Carolina Santos de Matos, RA: 1012021100273

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

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 | 7 |
| 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 | 9 |
| 4. CONCLUSÃO | 11 |
| REFERÊNCIAS | 12 |
| ANEXOS | 13 |

1. INTRODUÇÃO

A EMBRAPPII, Empresa Brasileira de Pesquisa e Inovação Industrial tem como seu Plano de Cargos e Salários visar e estruturar a gestão de cargos, além de permitir à Empresa avaliar a compatibilidade dos salários com o mercado, facilitando a definição da estratégia de remuneração alinhada à estratégia de negócio da empresa.

A proposta da Empresa é de intensificar projetos de maior complexidade tecnológica e incentivar o uso e o desenvolvimento de tecnologias digitais aplicadas ao processo produtivo da indústria nacional, tais como: internet, manufatura, conectividade, entre outros.

São mais de 1.300 projetos em mais de 910 empresas apoiadas pela EMBRAPPII, tendo como sua participação, visando a diminuição de riscos e custos das empresas, alavancando seu investimento privado.

A avaliação dos cargos da empresa EMBRAPPII, tem como finalidade, tornar referências de seu método de pontos, sendo formado pela Autonomia dos Cargos, Impacto Financeiro, Complexidade Técnica e dentre outras atitudes .

Sua construção para o projeto de admissões trás um método de etapas a serem realizadas, como Análises e Pontuações de Cargos, Definições de sua estruturas, Realização de Pesquisa Salarial, levantamento de seu Impacto Financeiro e por fim seu Plano de cargos e salários, tendo um bom detalhamento de suas atividades.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Sua atuação no mercado está relacionada ao desenvolvimento de materiais, produtos e processos com soluções tecnológicas inovadoras voltadas para diversas áreas como: tecnologia aplicada, mecânica e manufatura, tecnologia da informação e comunicação e meio ambiente.

Atualmente está localizada no Edifício Armando Monteiro Neto SBN, Quadra 01, Bl. I - 13º ao 14º andar, na cidade de Brasília / DF, CEP: 70040-913, sob o CNPJ nº 18.234.613/0001-59, tendo como razão social Associação Brasileira de Pesquisa e Inovação Industrial - **EMBRAPII**.

A EMBRAPII é uma Organização Social qualificada pelo Poder Público Federal, na qual teve como início de atuação em 2 de dezembro de 2013, tendo o Ministério da Educação – MEC como instituição interveniente. Os dois órgãos federais repartem igualmente a responsabilidade pelo seu financiamento.

A organização dispõe de 422 unidades credenciadas com grande capacidade técnica, infraestrutura de ponta e histórico de atendimento a empresas, essas unidades credenciadas detêm foco tecnológico nas áreas em que a empresa atua.

Sua atuação é realizada por meio da cooperação com instituições de pesquisa científica e tecnológica, públicas ou privadas, tendo como foco as demandas empresariais e como alvo o compartilhamento de risco na fase pré-competitiva da inovação. Ao compartilhar riscos de projetos com as empresas, tem objetivo de estimular o setor industrial a inovar com maior intensidade tecnológica para, assim, potencializar a força competitiva das empresas tanto no mercado interno como no mercado internacional.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

A instituição utiliza uma metodologia clara e objetiva tendo como foco estabelecer uma estrutura de cargos harmônica e condizente com as estratégias utilizadas pela empresa, conseqüentemente beneficiando a tomada de decisões mais assertivas referentes às questões de carreiras e salários.

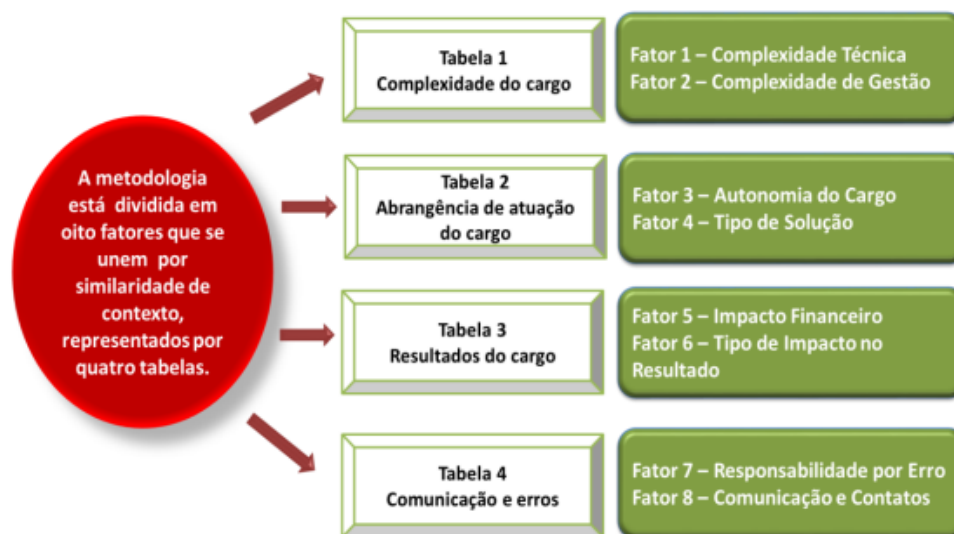
Se empenham para estabelecer equidade entre o salário e a complexidade dos cargos, garantindo a consistência interna, definição e manutenção da competitividade dos salários em relação ao mercado de trabalho, para a atração e retenção de talentos no perfil da empresa.

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

As práticas adotadas para o plano de cargos e salários da EMBRAPPII, tem como base a metodologia de pontos, que tem como objetivo informar o

- Grau de conhecimento necessário para a realização das atividades,
- O nível de abrangência e impactos da gestão exercida;
- A Flexibilidade da atuação nas atividades;
- A análise de capacidade e liberdade de criações e soluções;
- Mensurar o valor das receitas e despesas;
- A relevância da atuação do cargo;
- A Responsabilidade e o impacto dos erros;
- A Classificação do grau de alcance dos contatos no ambiente interno/externo e o nível de complexidade de comunicação frente às estratégias da empresa.

METODOLOGIA DE PONTOS



3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

É executada uma relação de cargos e salários para terem como base, sua descrição de cargos, tendo como referência os, Cargos, Tempos de experiência, Formação desejada e Salário de origem.

A partir da validação das descrições entre os Gestores da EMBRAPPII, é feita a avaliação dos cargos tomando como referência a metodologia de pontos e então, a consultoria propõe uma estrutura de cargos para organizá-los de forma hierárquica, estabelecendo a relevância de cada um para .

Para a composição da tabela CLT são utilizados como estratégia de remuneração a mediana da Pesquisa Salarial. Dos valores da mediana são retirados e acrescidos 20%, construindo-se assim a faixa salarial com amplitude de 50% entre os valores iniciais e os valores finais para cada grupo salarial. Os colaboradores que estiverem acima de 120% serão considerados extra-faixa, exceto para os colaboradores posicionados nos grupos salariais 11e 12, que serão considerados extra-faixa a partir de 130%.

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

A Atuação dos colaboradores na empresa é de extrema importância, sendo assim, necessita-se de uma seleção pré e pós detalhada, a EMBRAPPII opta por colocar em prática, suas premissas, sendo elas, Autonomia para firmar e executar projetos, Foco em sua demanda industrial, Compromisso com a obtenção de resultados e dentre outras.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processo de recrutamento e seleção leva em consideração o perfil, os requisitos e as competências estabelecidas no Plano de Cargos e Salários que forem julgados adequados para cada cargo existente na EMBRAPPII. O processo é realizado em quatro etapas: solicitação, recrutamento, seleção e contratação.

Solicitação: O setor interessado no preenchimento de cargos da estrutura da EMBRAPPII deverá encaminhar uma solicitação à Superintendência Administrativa e Financeira descrevendo o perfil técnico e comportamental dos profissionais necessários;

Recrutamento: é realizado à luz dos requisitos e competências definidos para cada trajetória de carreira existente na EMBRAPPII;

Seleção: tem como objetivo avaliar as competências dos candidatos, a partir do perfil, da trajetória de carreira e do nível de complexidade definidos para a vaga;

Contratação: finaliza a etapa de seleção, sendo assim o preenchimento dos cargos se dará mediante contratação dos selecionados, seguindo a ordem de classificação.

3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO

O Recrutamento dos colaboradores da EMBRAPPII, é um sistema bem amplo, buscando atingir muitas pessoas. Esse procedimento pode ocorrer tanto online, quanto presencial, trazendo praticidade para a seleção. A EMBRAPPII, tem como auxílio para novos funcionários, o recrutamento interno e externo, deixando claro que do seu modo,

ambos funcionam bem. Iniciando a seleção, a empresa expõe sua única regra, sobre o recrutamento, tratando-se de que é proibida a contratação de cônjuge, companheiro ou parente na linha colateral ou por afinidade, até o terceiro grau.

4. CONCLUSÃO

Concluimos que a divisão de Cargos e Salários é de extrema importância e têm como objetivo estabelecer uma estrutura de cargos harmônicos e condizentes com as estratégias utilizadas pela empresa, facilitando a tomada de decisões assertivas referentes às questões de carreiras e salários dentro da instituição.

A gestão de Cargos e Salários é associada a habilidades, métodos, políticas de recrutamentos e seleções, com o objetivo de administrar os comportamentos de perfis internos e externos e sanar a necessidade de algum cargo dentro da instituição.

Identificamos como dificuldade a falta de acesso a algumas informações detalhadas a respeito da instituição que poderiam ser um diferencial em nosso PI.

Contudo, concluimos que o PI foi desenvolvido por meio dos nossos estudos e aprendizados que foram adquiridos por meio de aulas e as unidades apresentadas neste semestre, e será de extrema importância para o progresso das nossas carreiras agora e futuramente.

REFERÊNCIAS

Acessado em 01/07/2021

<https://embrapii.org.br/>

Acessado em 01/09/2021

<https://embrapii.org.br/wp-content/images/2019/07/REGULAMENTO-DE-GEST%C3%83O-DE-PESSOAL-Final-12-04-2019.pdf>

Acessado em 09/09/2021

<https://embrapii.org.br/wp-content/images/2019/07/REGULAMENTO-DE-GEST%C3%83O-DE-PESSOAL-Final-12-04-2019.pdf>

ANEXOS

ÁREAS DE ATUAÇÃO



TECNOLOGIAS APLICADAS

Área que permite o desenvolvimento de materiais, produtos e processos com soluções tecnológicas inovadoras voltadas para diversas áreas como Meio Ambiente, Saúde, Energia, Agroindústria e Engenharia Submarina.



MECÂNICA E MANUFATURA

Desenvolve soluções para a integração dos processos, desde a concepção dos produtos até o descarte final. Os projetos desta área estão focados na fase pré-competitiva do processo de inovação e é garantia de competitividade das empresas no futuro.



BIOTECNOLOGIA

Com forte impacto em setores produtivos, suas inovações podem ser a chave para o crescimento e desenvolvimento econômico e social. Tem forte atuação na indústria farmacêutica, agronegócios, química e de análises clínicas.



MATERIAIS E QUÍMICA

A área de Materiais e Química está diretamente relacionada a inovações tecnológicas da sociedade de consumo. É responsável por uma ampla lista de produtos e matérias-primas para diversos setores industriais.



TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

A área reúne recursos tecnológicos integrados que, por meio de hardwares, softwares e telecomunicações, garantem a operacionalização da comunicação e dos processos em meios virtuais.

PROJETOS EM DESTAQUE



VAJ



SOFTWARE INTELIGENTE PARA DRONE



MONITORAMENTO DE SINAIS VITAIS



GATEWAY IOT PARA LUMINÁRIA PÚBLICA



SIMPLICIA – TECNOLOGIA SOCIAL PARA O TERCEIRO SETOR