



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

COCA-COLA BRASIL

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

COCA-COLA BRASIL

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:

Beatriz Noronha Carvalho, RA 1012021100332

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	5
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	6
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	8
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	10
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	11
3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO	12
4. CONCLUSÃO	14
REFERÊNCIAS	15

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, um plano de cargos e salários bem elaborado tem sido um grande desafio para as empresas, pois cada vez mais os profissionais sabem o valor de seu conhecimento, experiência e suas soft e hard skills. Com isso, a empresa tem a necessidade de considerar este e outros fatores para tornar suas propostas de emprego mais atrativas.

Neste Projeto Integrado, baseado na empresa Coca Cola, será possível observar como a organização tem abordado esta questão e se estão preocupados em criar um clima organizacional acolhedor, tranquilo e justo. Será evidenciado também como a empresa realiza os processos de recrutamento e seleção, se estes são internos ou externos e quais são os seus procedimentos.

Vale ressaltar que o objetivo deste trabalho é explanar sobre os métodos adotados na empresa selecionada e, assim como, aplicar o conhecimento adquirido nas unidades de estudo.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Hoje, a Coca Cola Brasil é uma das maiores produtoras de bebidas não alcoólicas do país e fornece mais de 200 produtos em nove segmentos, entre eles estão refrigerantes, água, chás, néctares, sucos, lácteos, água de coco, bebidas esportivas e bebidas vegetais.

A empresa iniciou suas atividades em 1886, nos Estados Unidos, e após 55 anos, em 1941, a empresa fabricou sua primeira bebida em solo brasileiro, na cidade de Recife, porém sua primeira fábrica foi inaugurada em São Cristóvão, Rio de Janeiro.

Inscrita no CNPJ 45.997.418/0001-53, sua sede está situada na Praia de Botafogo 374 - Andar 12 - Bairro: Botafogo - Rio de Janeiro.

Atualmente, tem mais de 25 marcas, 57,2 mil funcionários diretos e mais de 500 mil indiretos e é uma empresa de bebidas focada em inovação e melhoria contínua de seus produtos.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

No momento atual, o mercado de trabalho vem sofrendo com as constantes mudanças ocasionadas pela globalização e uma delas é o aumento da competitividade, onde as organizações tentam, a cada dia, se aperfeiçoar e trazer um diferencial para se manterem no mercado e atingirem o sucesso.

Se fez necessário um novo olhar para o capital humano, fazendo com que as empresas se preocupem em fornecer um ambiente corporativo motivador, justo e íntegro. E a gestão de pessoas ganha destaque como uma das ferramentas essenciais para que as empresas atendam as exigências tanto dos profissionais quanto do mercado.

Sabendo disso, é importante que toda empresa elabore e tenha um Plano de Cargos e Salários bem estruturado, para garantir que os colaboradores sintam-se felizes e satisfeitos com seus salários e remunerações. Isto provocará a motivação de desempenhar suas funções com mais produtividade, pois sentem-se valorizados e importantes para a empresa.

O plano de cargos e salários também garante que os funcionários compreendam sua função, tenham uma visão sistêmica da organização e saibam como é estruturada a hierarquia da empresa, proporcionando, através desta, oportunidades para que cada colaborador busque desenvolver mais habilidades e competências para crescer profissionalmente no plano de carreira e ocupar outros cargos dentro da organização.

É possível observar que a Coca-cola se preocupa com o crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores, pois ela acredita que suas marcas só atingem o sucesso devido ao esforço de pessoas talentosas que compõem a equipe. Além disso, a empresa busca garantir a pluralidade de pessoas em seu quadro de colaboradores, e também, os incentiva a deixar sua própria marca na empresa, citando que não há limites para o aprendizado, ou

seja, permitem que seus colaboradores se desenvolvam, cresçam e tornem-se protagonistas de suas histórias.

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Como dito anteriormente, o mercado de trabalho vem sofrendo grandes mudanças, com isso, existem novas exigências dos profissionais e das empresas. Novas competências e habilidades são esperadas dos profissionais, portanto o plano de cargos e salários deverá passar por transformações, trazendo a reflexão que um plano de carreira não pode ser engessado, e deve ser acompanhado pela gestão de pessoas constantemente. Além disso, existem fatores externos que podem exigir novas alterações no plano, como por exemplo a economia ou mudanças legais que impactam diretamente a rotina da empresa.

“Nessa nova realidade, os administradores de cargos e salários precisarão ser mais críticos, adaptativos e estratégicos. Deverão saber usar melhor os recursos disponíveis que substituem tarefas operacionais a fim de que possam pró-agir, analisar, diagnosticar, e formular proposições” (RESENDE, 1991, p. 27)

A Gestão de Pessoas deve compreender cada uma das esferas do plano: cargos, salários e carreira.

O plano de carreira é um método que motiva o crescimento do colaborador por meio da promoção de cargos. Assim fica claro para o funcionário quais competências são necessárias para atingir cada cargo que existe dentro da empresa e como eles podem atender às expectativas da organização.

“Por outro lado, o plano de cargos e salários é mais objetivo e técnico, já que funciona como um manual. Isso porque estabelece quais são os cargos e as funções existentes, suas definições, as competências adequadas para atuação e as faixas salariais.” (FLOOWMER, 2020)

Vale ressaltar que as esferas se complementam e são de suma importância para a estruturação do plano.

O primeiro passo para elaborar o plano de cargos e salários é a análise de cargos, que possibilitará a apuração de quais responsabilidades, esforços, requisitos e condições ambientais que cada cargo exige. Através desta análise será evidenciado o perfil ideal do colaborador que ocupará o cargo.

Após realizada a análise, é essencial que a organização faça a descrição dos cargos, que é, basicamente, quais tarefas e como; quando; onde serão realizadas e quais são as metas e objetivos dos cargos.

A próxima etapa é a pesquisa salarial, que levantará dados, através de comparações com outras organizações e seus cargos similares, para estudar como estas estão remunerando seu pessoal. Desta forma, a empresa estará mantendo um nível de remuneração atrativo e interessante.

Por fim, a avaliação de cargos permitirá que a empresa atribua um valor para cada cargo conforme o seu grau de relevância, possibilitando uma hierarquia bem estruturada, que norteará o plano de cargos e salários.

Através desta breve explicação foi possível observar a relevância do plano de cargos e salários para que a organização mantenha-se na competitividade do mercado e, também, alcance seus objetivos mediante a valorização e otimização de seus colaboradores, designando-os a cargos que se identificam. Assim, evitando a rotatividade de pessoal, afinal, se os funcionários estão satisfeitos com o que a empresa fornece, não pedirão demissão para buscar no mercado melhores condições de trabalho.

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

A descrição dos cargos é o primeiro passo para um bom plano e administração de cargos e salários, pois: “As descrições e especificações dos cargos fornecem o alicerce firme para a avaliação dos cargos, da qual resultará a fixação de salários internamente coerentes” (PONTES, 2011, p. 43).

Para um direcionamento claro e objetivo sobre as atribuições de cada colaborador, a organização deve estabelecer uma descrição dos cargos e com isso, garante que o funcionamento da empresa seja muito mais fácil de manter e acompanhar.

Ao documentar a descrição dos cargos, a companhia deixará em evidência as competências e habilidades exigidas e necessárias para cada cargo, e com isso, estabelecerá um perfil adequado do colaborador que ocupará o cargo, causando mais assertividade na busca deste funcionário, garantindo que os objetivos da empresa sejam alcançados.

Quando a organização divulgar a vaga, é importante que esta esteja descrita de forma clara e objetiva, contendo as informações essenciais para o cargo pretendido. Esse tipo de descrição pode apresentar um diferencial no mercado e atrair bons profissionais.

A Coca-Cola, como citado anteriormente, busca profissionais qualificados e interessados em construir um plano de carreira. Todo ano a empresa abre oportunidade para diferentes cargos, seja temporário ou efetivo, entre eles estão as categorias jovem aprendiz, estagiário, trainee e funcionários efetivos.

A Coca-cola é uma das empresas que mais contrata aprendizes no Brasil, oferecendo a centenas de jovens, entre 14 e 24 anos, o ingresso ao mercado de trabalho e a possibilidade de crescimento profissional.

A companhia também realiza recrutamento de jovens que estão cursando ensino superior, principalmente nas áreas de Marketing,

Administração, Recursos Humanos e Comercial, para compor as vagas de estágio dentro da empresa. “Em 2018, a Coca-Cola FEMSA contratou 40 estagiários para trabalhar nos estados de Minas Gerais, São Paulo, Paraná e Rio Grande do Sul. Na época, a bolsa auxílio era de R\$1.400,00, além de benefícios.”(MORETTI, 2020)

Com o objetivo de atrair novos talentos para a sua equipe, a Coca-Cola sempre renova sua equipe de Trainee. É constante a abertura de novas vagas para esta categoria nas áreas de logística, finanças, gestão de pessoas, administração e marketing.

Profissionais com valores como responsabilidade, integridade, colaboração, inovação e paixão, são os principais alvos da Coca-Cola para compor seu quadro de funcionários efetivos. É exigido, também, que os colaboradores tenham conhecimento de inglês, tendo em vista que trata-se de uma companhia americana.

Sabemos que para uma análise de cargos de sucesso, é necessário o agrupamento de cargos de acordo com suas principais características, para estabelecer a distribuição em classes ou grupos ocupacionais, e uma das divisões das classes mais utilizadas são as gerenciais, administrativas e ocupacionais.

A gerencial é baseada na direção da empresa, e refere-se às atividades de planejamento, elaboração de estratégias, condução dos negócios e planejamento de busca dos objetivos organizacionais. Na Coca-Cola é possível encontrar profissionais desta classe ocupando cargos como Gerentes, Diretores, Supervisores e Trainee.

Os conceitos administrativos apresentam funções mais distintas e específicas, porém tão importantes quanto às atividades gerenciais. Os funcionários desta classe ocupam os seguintes cargos: recepcionistas, auxiliares, analistas, supervisores administrativos.

Por fim, o conceito operacional envolve colaboradores que desempenham atividades mais de execução operacional, e nesta classe os

funcionários ocupam cargos como operadores, motoristas, mecânicos, supervisores operacionais, etc.

É perceptível que, para a empresa, é importante manter bem elaborado seu plano e a descrição dos cargos, para que seus funcionários estejam felizes, desenvolvendo-se profissionalmente e, dessa forma, contribuindo para o alcance dos objetivos. Para exemplificar a afirmação acima, observe os organogramas de alguns setores da Coca-Cola, imagens 1, 2 e 3 em anexos, e compreenda o funcionamento e distribuição da empresa.

As imagens 4 e 5, presentes em anexos, irão mostrar os cargos e salários aproximados da organização.

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Dentro do departamento de Recursos Humanos existem muitos processos e profissionais, e uma das partes deste departamento é a Administração de Pessoal, que é a área que acompanha o colaborador em todo o seu percurso dentro da organização, desde a seleção até a sua demissão.

O profissional da Administração de Pessoal é quem cuidará da admissão dos funcionários, de suas documentações, das obrigações legais, das férias, dos processos trabalhistas, dos salários, do eSocial, e por fim, da demissão.

A Administração de Pessoal é uma das peças fundamentais dentro da empresa, pois ela é responsável pelo cumprimento da legislação trabalhista e também por outras tarefas e atividades que impactam diretamente na estrutura da organização.

Um fator importante é que o profissional desta área deve ter total conhecimento das leis trabalhistas e atento às possíveis alterações, para que a companhia não sofra algum processo trabalhista.

Outra tarefa fundamental deste departamento é a captação de talentos para a empresa. São os profissionais que atuam nesta área que gerenciarão os

processos seletivos e, durante o processo de contratação, buscarão o perfil do profissional adequado para a vaga a ser preenchida, garantindo contratações mais assertivas e evitando a, tão temida, rotatividade de pessoal e desperdício de tempo.

As responsabilidades na área de Administração de Pessoal são diversas, porém todas buscam otimizar, facilitar, agilizar e obter resultados assertivos e, conseqüentemente, colaborar para atingir os objetivos da organização.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Atualmente, o mercado de trabalho vem presenciando mudanças diárias, uma delas o aumento da competitividade, o que motiva muitas empresas buscarem melhores métodos, ferramentas e sistemas, inclusive no momento de recrutar e selecionar os talentos que irão compor seu quadro de funcionários.

Para isso, é imprescindível que a organização esteja bem preparada para buscar e selecionar colaboradores qualificados, competentes e que se encaixem com os valores da empresa. É captando e escolhendo o profissional ideal para cada cargo que a organização atingirá, com mais facilidade, o sucesso.

É essencial compreender que, apesar do que muitas pessoas acham, recrutamento e seleção têm conceitos distintos. O Recrutamento é o processo da busca do profissional com habilidades e competências necessárias para a vaga, ou seja, o perfil ideal para atender às expectativas da empresa. E para uma captação de candidatos qualificados é fundamental que a divulgação da vaga seja clara, objetiva e assertiva, com a descrição detalhada do cargo, os pré-requisitos e as competências necessárias.

A Seleção é o momento de escolher o candidato mais adequado à vaga, dentre os candidatos que foram recrutados. Nesta etapa é analisado o perfil de cada candidato, através de triagens dos currículos, entrevistas, testes

psicológicos, provas, dinâmicas de grupo, exames situacionais, etc. Após estes procedimentos a empresa conseguirá escolher o candidato ideal para o cargo, e com isso, garantirá que as necessidades da organização sejam atendidas.

A empresa Coca-Cola utiliza de uma página oficial de recrutamento para divulgar vagas, captar candidatos e procurar novos talentos. A página pode ser encontrada no site da instituição.

Por se tratar de uma companhia americana, a Coca-Cola espera que seus candidatos tenham conhecimento do idioma inglês, até porque parte das informações da página de recrutamento está em inglês. Entretanto, os currículos dos candidatos podem ser enviados em português, caso se interessem por alguma vaga.

A Coca-Cola informa em seu site que não utilizam outras empresas para realizarem o recrutamento. Ainda afirmam que compreendem que todo o processo para recrutar possíveis candidatos é trabalhoso, contudo garantem que vale a pena e que a equipe de Aquisição de Talentos está atenta a todos os currículos que recebem.

3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO

Existem três tipos de recrutamento, misto, interno e externo. Cada tipo de recrutamento pode gerar benefícios e malefícios para a organização, entre eles custos maiores ou menores, e é importante analisar cada vantagem e desvantagem que eles oferecem.

O recrutamento interno busca ocupar suas vagas com profissionais que já estejam atuando na organização, promovendo-os e lhes oferecendo a oportunidade de crescimento e desenvolvimento de novas habilidades e competências. Neste tipo, existem vantagens e desvantagens. As vantagens são a adaptabilidade deste colaborador que será mais rápida, tendo em vista que este já está familiarizado com o sistema e clima organizacional; o processo de preenchimento da vaga mais rápido e econômico; a possibilidade de motivar o restante dos funcionários; entre outras. E a principal desvantagem é

o bloqueio de novas ideias, perspectivas e experiências, isto é, pessoas diferentes daquelas que já compõem o time.

O recrutamento externo é um modelo mais tradicional. É a busca por colaboradores que estão no mercado de trabalho, ou seja, candidatos e novos talentos que estão fora da empresa para preencher as vagas disponíveis. Os pontos positivos deste modelo são a inserção de “sangue-novo”, que contribuirá com novas visões, ideias e experiências e, conseqüentemente, enriquecimento do capital humano da organização; o incentivo da interação de pessoas e aumento do capital intelectual. Por outro lado, como pontos negativos, a empresa pode se deparar com a desmotivação de colaboradores já presentes na empresa; redução da fidelidade dos colaboradores, tendo em vista que há valorização de pessoas desconhecidas; custos operacionais mais elevados, pois exigirá técnicas seletivas para escolher os candidatos.

Por fim, há o modelo de recrutamento misto, que basicamente é a soma dos dois modelos anteriores. Neste modelo a empresa conta tanto com candidatos internos quanto externos, abrangendo um maior número de talentos. No momento que surge a vaga, a empresa busca primeiramente dentre os seus colaboradores se existe alguém qualificado para o cargo. Caso não encontre o perfil ideal dentro da organização, o gestor de RH passa a divulgar a vaga externamente e procura no mercado o candidato ideal. Há possibilidade de se deparar com as vantagens citadas nos modelos anteriores, porém a maior desvantagem é que trata-se de um processo mais complexo e demorado. Para vagas que não são urgentes, é o modelo mais ideal, justo e abrangente.

Foi possível observar que a Coca-Cola Brasil adota os modelos de recrutamento interno e externo, pois a empresa abre oportunidades para novos talentos, e ressaltam que buscam diversidade, novas ideias e novas experiências para agregar seu time, porém a companhia também fornece oportunidade para os colaboradores que já compõem a equipe, reforçando e motivando seus funcionários a crescerem dentro da organização.

4. CONCLUSÃO

Através da pesquisa realizada foi possível compreender como o plano de cargos e salários, a administração de pessoal e os processos de recrutamento e seleção são essenciais para que a organização ofereça um ambiente de trabalho acolhedor, justo, harmonioso e motivador. Afinal, é sabido que quanto mais o funcionário sente-se satisfeito e motivado há aumento de produtividade e, conseqüentemente, esse comportamento beneficiará o crescimento e desenvolvimento da organização.

Realizar esta pesquisa foi fundamental para ampliar o meu conhecimento e também para aplicar os ensinamentos das unidades de estudo Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas, bem como Cargos, Salários e Plano de Carreira, que foram ferramentas importantes para compreender o funcionamento e estrutura organizacional da empresa Coca-Cola Brasil.

Portanto, concluo que é essencial que a empresa se preocupe em desenvolver um plano de cargos e salários bem estruturado, assim como, a manter-se atualizada sobre as obrigações trabalhistas, buscar novas tendências e técnicas de recrutamento e seleção e cuidar do capital humano da companhia, para preservar-se competitiva e com uma imagem positiva no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. Ed. São Paulo: Atlas, 1997.

COCA-COLA BRASIL. **Carreiras**. Disponível em:
<<https://www.cocacolabrasil.com.br/trabalheconosco>> Acesso em 13 set. 2021.

COCA-COLA BRASIL. **Conheça os processos seletivos da Coca-Cola Brasil**. Disponível em:
<<https://www.cocacolabrasil.com.br/historias/carreira/conheca-os-processos-seletivos-da-coca-cola-brasil>> Acesso em 23 set. 2021.

COCA-COLA BRASIL. **História**. Disponível em:
<<https://www.cocacolabrasil.com.br/nossacompanhia/historia>> Acesso em 12 set. 2021.

COCA-COLA BRASIL. **Nossa Companhia**. Disponível em:
<<https://www.cocacolabrasil.com.br/nossacompanhia>> Acesso em 12 set. 2021.

FLOOWMER. **Como montar um Plano de Cargos e Salários? O Guia Completo**. Disponível em:
<<https://www.floowmer.com.br/conteudo/plano-de-cargos-e-salarios/>> Acesso em 13 set. 2021.

FURTADO, M. **Tipos de recrutamento e seleção: conheça os 5 principais**. Disponível em:
<<https://blog.convenia.com.br/conheca-os-5-principais-tipos-de-recrutamento-e-selecao/>> Acesso em 23 set. 2021.

INFOJOBS. **Coca-Cola Brasil**. Disponível em:
<<https://www.infojobs.com.br/coca-cola-femsa/salarios>> Acesso em 19 set. 2021.

MORETTI, I. **Descubra 5 formas de trabalhar na Coca-Cola**. Disponível em:
<<https://viacarreira.com/trabalhar-na-coca-cola/>> Acesso em 19 set. 2021.

PONTES, B. R. **Administração de cargos e salários: carreira e remuneração**. 15. ed. São Paulo: LTR, 2011.

RESENDE, Ê. **Cargos, salários e carreira: novos paradigmas conceituais e práticos**. São Paulo: Summus, 1991.

RH ESTRATÉGICO. **Descrição de cargos: qual é a sua importância na empresa?** Disponível em:
<<https://alfredobottone.com.br/artigos/descricao-de-cargos-qual-e-a-sua-importancia-na-empresa/>> Acesso em 19 set. 2021.

SENIOR BLOG. **Administração de Pessoal: Conheça o seu papel nas empresas.** Disponível em:
<<https://www.senior.com.br/blog/administracao-de-pessoal-conheca-o-seu-papel-nas-empresas>> Acesso em 23 set. 2021.

SENIOR BLOG. **Recrutamento e seleção de pessoas: o que você precisa saber.** Disponível em:
<<https://www.senior.com.br/blog/recrutamento-e-selecao-de-pessoas-o-que-voce-precisa-saber>> Acesso em 23 set. 2021.

ZANARDI, ERICA. **Prezi - Coca-Cola.** Disponível em:
<https://prezi.com/p/ysr-jr_rdy2f/coca-cola/> Acesso em 19 set. 2021.

ANEXOS

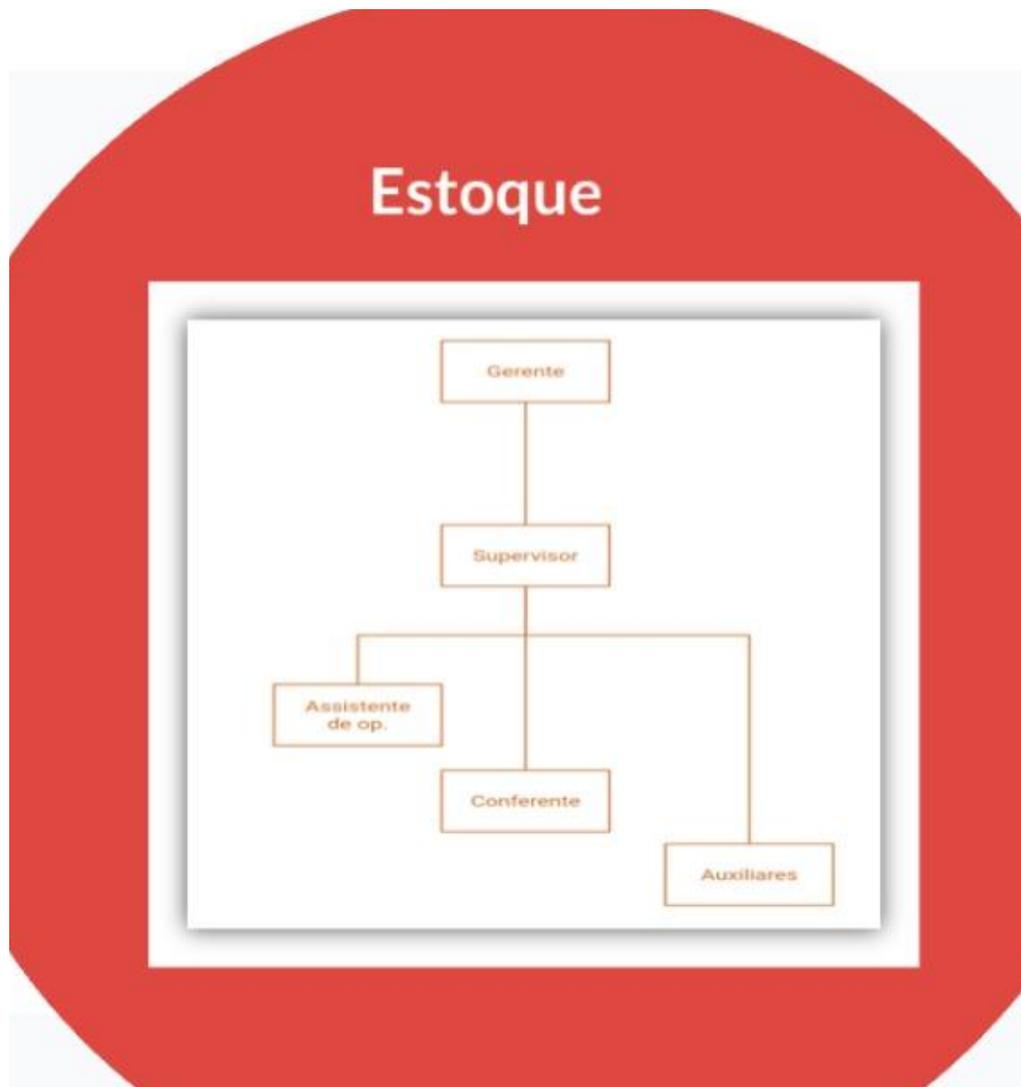


Imagem 01 - Fonte: Prezi - Coca-Cola - Erica Zanardi

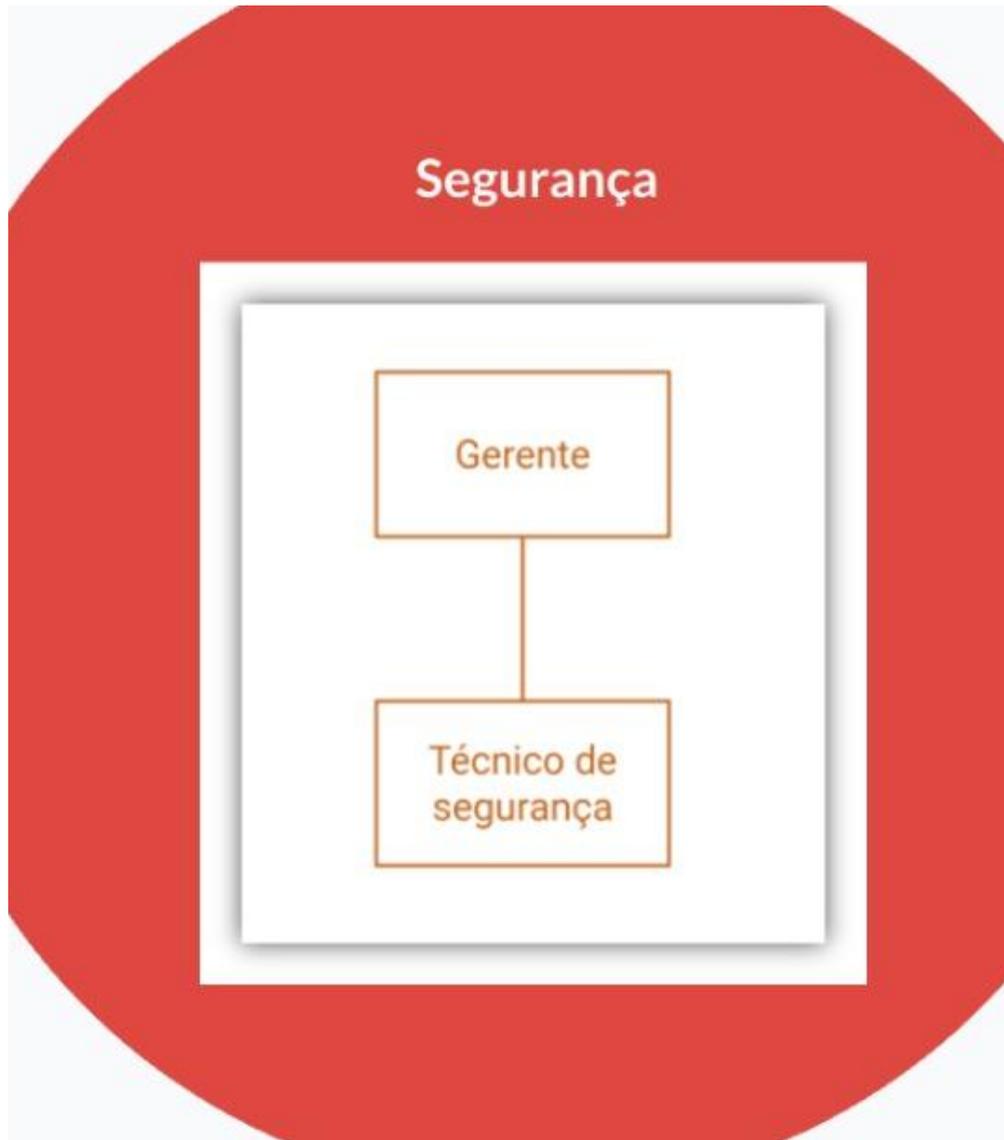


Imagem 02 - Fonte: Prezi - Coca-Cola - Erica Zanardi

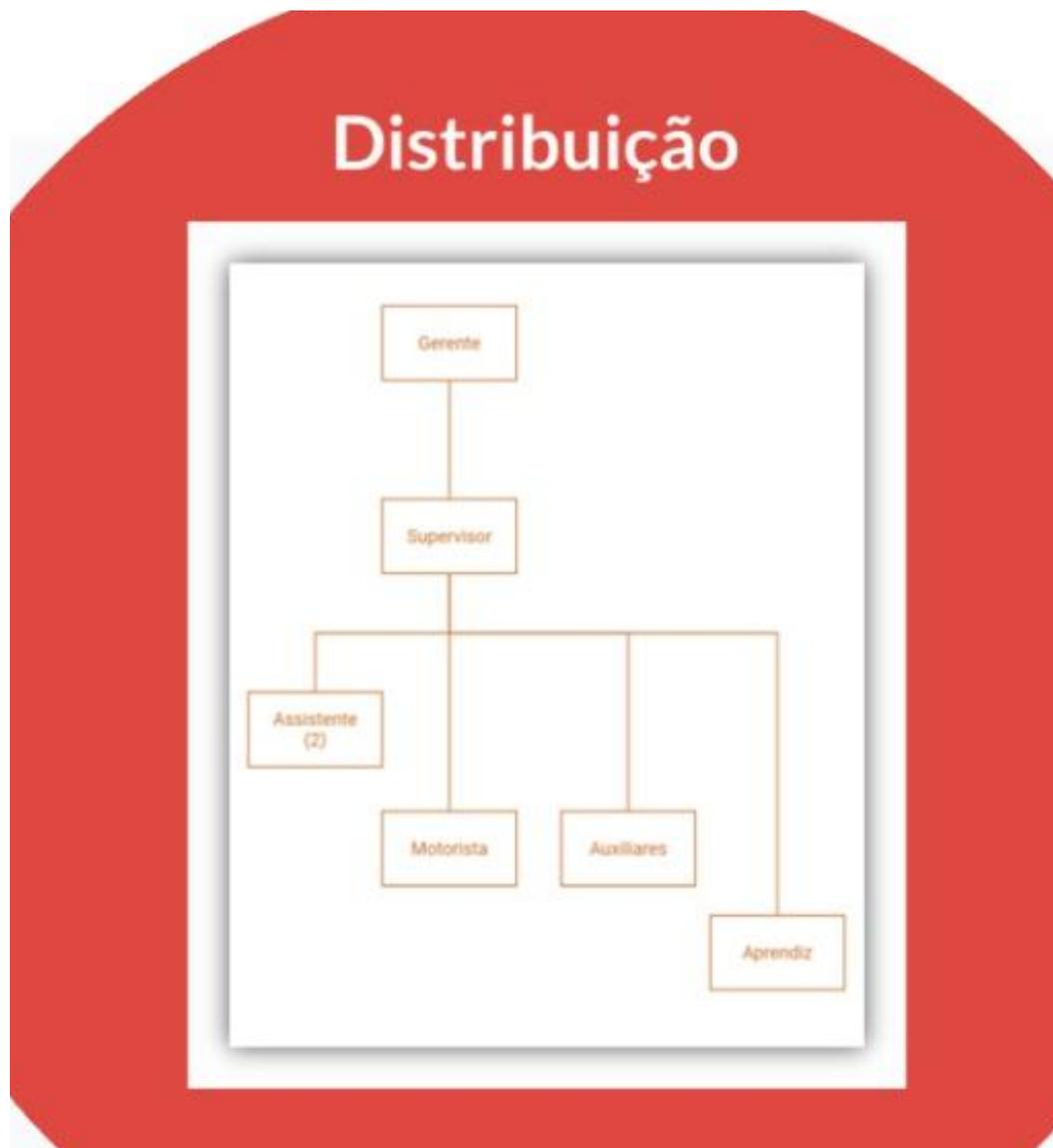


Imagem 03 - Fonte: Prezi - Coca-Cola - Erica Zanardi

Salários Coca-cola Brasil ⓘ

Cargo	Salário Médio	Distribuição dos Salários
Aprendiz Compare os salários no Brasil	R\$ 907 /ao mês 52 Salários	
Motorista Compare os salários no Brasil	R\$ 2.033 /ao mês 50 Salários	
Analista de Recursos Humanos Compare os salários no Brasil	R\$ 3.990 /ao mês 50 Salários	
Gerente Comercial Compare os salários no Brasil	R\$ 7.260 /ao mês 48 Salários	
Agente de Marketing Compare os salários no Brasil	R\$ 1.452 /ao mês 47 Salários	
Supervisor de Vendas Compare os salários no Brasil	R\$ 5.700 /ao mês 44 Salários	
Promotor Repositor Compare os salários no Brasil	R\$ 1.254 /ao mês 44 Salários	
Motorista de Entrega Compare os salários no Brasil	R\$ 2.131 /ao mês 42 Salários	

Imagem 04 - Fonte: INFOJOBS - Coca-Cola Brasil

Salários Coca-cola Brasil ⓘ

Cargo	Salário Médio	Distribuição dos Salários
Promotor de Vendas Compare os salários no Brasil	R\$ 1.418 /ao mês 556 Salários	
Vendedor Compare os salários no Brasil	R\$ 2.280 /ao mês 185 Salários	
Auxiliar Operacional Compare os salários no Brasil	R\$ 1.733 /ao mês 144 Salários	
Operador de Empilhadeira Compare os salários no Brasil	R\$ 2.166 /ao mês 116 Salários	
Vendedor Externo Compare os salários no Brasil	R\$ 2.782 /ao mês 106 Salários	
Auxiliar de Entrega Compare os salários no Brasil	R\$ 1.477 /ao mês 104 Salários	
Aprendiz da Área Administrativa Compare os salários no Brasil	R\$ 866 /ao mês 97 Salários	

Imagem 05 - Fonte: INFOJOBS - Coca-Cola Brasil