



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

**SPORTS NUTRI INDÚSTRIA E COMÉRCIO E
IMPORTAÇÃO LTDA**

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 SALÁRIO

**SPORTS NUTRI INDÚSTRIA E COMÉRCIO E
IMPORTAÇÃO LTDA**

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:

BRUNA M. R.GARCIA , RA 1012021200084

FABIANA C. F BOVO, RA 1012021200160

JÚLIA A. SANTOS, RA 1012021200092

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	7
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	7
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	7
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	10
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	22
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	22
3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO	25
4. CONCLUSÃO	27
REFERÊNCIAS	28
ANEXOS	30
ANEXO A: CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA	30
ANEXO B: FOTOS - PRODUTOS CLASSIFICADOS POR CATEGORIA	31
ANEXO C: ORGANOGRAMA DA EMPRESA	34

1. INTRODUÇÃO

O projeto tem como objetivo apresentar o Plano de Cargos e Salários composto para a empresa Sports Nutri Indústria Comércio e Importação Ltda.

A empresa não conta com um plano de cargos e salários detalhado e atualizado, surgindo assim a oportunidade de aplicar os conceitos aprendidos de forma prática, através do curso de Gestão de Recursos Humanos.

Apresentaremos também uma análise do processo de Recrutamento e Seleção utilizadas na referida empresa, nosso intuito é apresentar de maneira clara e objetiva as vantagens que esta organização pode gerar, impactando funcionários atuais e futuros.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa Sports Nutri Indústria Comércio e Importação Ltda, atualmente está localizada na Avenida dos Trabalhadores, nº 900 galpão H, Distrito Industrial, São João da Boa Vista - SP, CEP 13.877-752, sob CNPJ 17.233.547/0001-30 (Anexo A) e Inscrição Estadual 639.134.411.114.

A empresa foi fundada em 29/10/2012, tem como sócios Paulo Sérgio Dei Agnoli e Rosemary Maria Dei Agnoli, onde foi constituída pelos sócios atuais no ano de 2015.

Paulo Sérgio possui uma vasta experiência no mercado de suplementação e trabalhou em algumas empresas do ramo. No ano 2015, assumiu a administração junto com sua esposa e a instituição Profit Laboratórios (nome fantasia da empresa) desde então vem crescendo a cada dia.

Atualmente a empresa conta com 45 colaboradores, sendo: 07 vendedores, 01 gerente comercial, 01 comprador, 01 assistente administrativo, 02 auxiliares administrativos, 01 encarregado de expedição, 01 encarregado de expedição I, 04 auxiliares de expedição, 02 encarregados de produção, 01 encarregado de produção II, 20 auxiliares de produção, 03 auxiliares de limpeza e 01 estoquista.

Hoje, a Profit vem se destacando no mercado devido ter várias opções de produtos, tanto para o público masculino quanto para o feminino, também foi desenvolvida a linha de imunidade com a facilidade de encontrá-los com um preço acessível.

Os produtos são vendidos para todo o território nacional, podem ser encontrados nas farmácias, supermercados, lojas especializadas, compras pela internet (loja oficial da empresa ou através de site como Mercado Livre, Lojas Americanas, Privalia, etc). Atualmente as vendas são focadas mais para pessoas jurídicas e não participa de licitações em prefeituras.

A Sports Nutri trabalha com uma linha composta de oito categorias: Aminoácidos, Clinical Lab, Emagrecedores, Específicos, Hipercalóricos, Pré-treino e

Proteínas. Os carros chefe da empresa são as linhas Hipercalóricas e Proteínas, dentro dessas linhas os produtos mais vendidos são Anabolic Mass 28500 e Isolate Protein Mix.

Explicações de cada categoria conforme (Anexo B)

Aminoácidos - linha voltada para quem pratica musculação e deseja o ganho de massa muscular, deve ficar atento para a ingestão de aminoácidos essenciais. Essas substâncias são indispensáveis para a formação de músculos e reparam as fibras musculares após a prática de musculação;

Clinical Lab - linha criada para imunidade, ou seja, aumento na resistência e proteção à saúde;

Emagrecedores - voltada para praticantes de exercícios, tem por finalidade melhorar a performance física, retardar a fadiga e aumentar o desempenho e ajuda a perder peso.

Específicos - linha voltada para atingir um resultado específico, exemplos de produto: colágeno (ajuda a melhorar o aspecto da pele e a fortalecer as articulações, unhas e cabelo);

Hipercalóricos - Indicado para quem busca volume muscular e mais energia para enfrentar os treinos diários. Esse produto oferece uma boa união de nutrientes importantes para o organismo, como carboidratos, proteínas e gorduras;

Proteínas - São nutrientes necessários para o organismo produzir partes essenciais do corpo: como músculos, hormônios, tecidos, pele e cabelo.

A Profit atua no mercado de suplementação, mas o que seria suplementação? Ocorre por meio de preparados que são destinados a complementar a ingestão de nutrientes como proteínas, minerais e aminoácidos.

Segundo o site da ABIAD-ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE ALIMENTOS, o consumo de suplementos alimentares no Brasil aumentou 10% (em comparação à primeira edição da pesquisa, em 2015) e apurou que os produtos estão presentes em 59% dos lares brasileiros, com no mínimo uma pessoa consumindo suplementos.

A escolha da empresa Sports Nutri, foi devido ao seu rápido crescimento e por termos a integrante do grupo Fabiana C. F. Bovo, atuando no Setor de Recursos Humanos da empresa, onde a mesma sentiu necessidade de mostrar a diretoria que a criação e atualização de um PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS seria de enorme importância para auxiliar nas decisões que a equipe gestora venha a ter futuramente.

3. PROJETO INTEGRADO

Com base nas informações e conhecimentos teóricos obtidos através do curso de Gestão de Recursos Humanos, desenvolvido pela Escola de Negócios - UNIFEQB, veremos a seguir como se dá o processo de aplicação dos Cargos, Salários e Plano de Carreira, juntamente com a fase de Recrutamento e Seleção utilizados na empresa Sports Nutri Indústria Comércio e Importação Ltda.

3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

A empresa Sports Nutri Indústria Comércio e Importação Ltda., após sugestão, está desenvolvendo um planejamento para a implantação de seu plano de cargos e salários.

Em contato direto com a direção da empresa, mediante planilhas e descrições já aplicadas pela mesma, foi realizado um estudo específico e informado a diretoria que a metodologia que vem de acordo com os ideias da empresa seria a de ESCALONAMENTO.

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Para que você possa perceber a importância de um Plano de Cargos e Salários, precisa conhecer alguns de seus componentes básicos.

São eles: Planejamento; Análise dos cargos: descrição dos cargos; Avaliação dos cargos; Pesquisa salarial; Estrutura salarial e Política Salarial.

CONCEITOS

O PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS define por meio das descrições, as atribuições, deveres e responsabilidades de cada cargo e estabelece os níveis salariais a serem praticados.

CARGO é uma nomenclatura dada a todas as funções e tarefas exercidas pelo colaborador dentro da empresa. É a posição que o funcionário ocupa dentro da empresa.

FUNÇÃO DE CARGO é o conjunto de tarefas e responsabilidades relacionadas a esse cargo, caracterizado pelas atividades atribuídas ao cargo, dimensão de seus deveres, e competências/pré-requisitos estabelecidos.

A AVALIAÇÃO DE CARGOS pode ser considerada como um conjunto de procedimentos sistemáticos utilizados para medir o valor e a importância dos cargos, com a finalidade de estabelecer diferenciais de salários, de modo que estes correspondam, tanto quanto possível, ao valor do trabalho.

No momento em que vivemos, a tradicional ideia de emprego estável foi sendo modificada, os profissionais estão buscando novas oportunidades sejam elas na vida pessoal e/ou profissional, as empresas precisam se atualizar o tempo todo e fazer com que bons profissionais se interessem em permanecer e desenvolver suas funções com qualidade e dedicação, segundo BES (2018, p. 10),

Organizações que possuem planos de cargos e salários podem proporcionar melhores ambientes de trabalho, bem como melhoria no clima organizacional a partir dos ajustes dos colaboradores aos cargos mais apropriados, reconhecendo e valorizando suas características pessoais e competências.

Primeiramente precisamos realizar um planejamento bem elaborado, com informações detalhadas e importantes a fim de que o comitê de avaliação de cargos, composto pelos gerentes das áreas em que os cargos se situam, os gestores de RH, gestores de remuneração, possam aprovar e implementar este processo na empresa, conforme mostra a tabela segundo Pontes.

FIGURA 1 – COMITÊ DE AVALIAÇÃO DE CARGOS



Fonte: Adaptado de Pontes (2011).

Existem diversos métodos de avaliação de cargos, os mais tradicionais são os métodos quantitativos e não quantitativos.

- **Métodos não quantitativos:**

1. **Escalonamento** = maneira de elaboração rápida e mais utilizada pelas empresas, onde se é colocado os cargos e salários por ordem de importância, complexidade, competências exigidas e responsabilidades envolvidas;
2. **Graus predeterminados** = é necessário a construção de uma régua de avaliação segundo Pontes (2011), onde comparamos o grau de complexidade e dificuldades determinadas ao cargo, podem ser visualizadas por GRAU I, II, III e assim por diante, ele avalia, enquadra e ordena critérios estabelecidos;

- **Métodos quantitativos:**

1. **Pontos** = os cargos recebem uma pontuação previamente definidos, a fim de indicar a posição de hierarquia dos cargos no interior da organização;
2. **Comparação de fatores** = combina em alguns aspectos com a avaliação por pontos, mas também leva em consideração os salários de mercado. Trata-se de um método mais indicado para planos operacionais, e por sua aplicação ser complexa, é pouco utilizado (PONTES, 2011).

A **PESQUISA SALARIAL** é uma ferramenta utilizada como fonte de informações para a tomada de decisão das empresas. Ela possibilita às empresas saberem seu posicionamento **salarial atual**, em relação ao mercado em que atuam e assim planejarem e definirem seu posicionamento ideal, de acordo com a sua estratégia.

A **ESTRUTURA SALARIAL** é a organização de uma progressão salarial em função de uma crescente valorização dos cargos resultantes do processo de avaliação;

Na **POLÍTICA SALARIAL** encontramos qual salário máximo, mínimo, faixa salarial e as promoções vertical e horizontal da empresa, se for apresentado uma boa política salarial, os funcionários terão maior visibilidade de como conseguir atingir seus propósitos em relação a carreira dentro da empresa.

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

As informações relatadas pela aluna Fabiana, responsável pelo setor de Recursos Humanos da empresa, identificam que o método de Escalonamento já vinha sendo utilizado, precisando somente ajustar de forma mais teórica e organizada os níveis de cargos e funções encontrados.

Foi realizada uma reformulação dos cargos após estudo de descrição, atribuição de cada função, assim como os requisitos necessários para que tanto o colaborador atual, quanto um novo candidato da vaga, possa ser melhor aproveitado.

Analisando a real situação da empresa Sports Nutri Indústria Comércio e Importação Ltda, foi identificado a distribuição e classificação dos cargos (Anexo C) que se encontram da seguinte maneira:

Níveis Organizacionais:

Gerencial (Institucional)	Composto pela diretoria (proprietário);
Administrativo (Intermediário)	Composto pelos Departamentos: Administrativo, Comercial, Produção, Expedição, Marketing e Compras;
Operacional	Composto por: Auxiliares Administrativos, Vendedores, Encarregados de Produção 1 e 2, Auxiliares de Produção, Encarregados de Expedição 1, Auxiliar de Expedição, Estoquista e Auxiliar de Limpeza;

As estruturas administrativas e funcionais da empresa se encontram hierarquicamente organizadas de acordo com as atividades desenvolvidas:

I – DIREÇÃO: com funções básicas de liderança, organização e controle.

II – DEPARTAMENTOS: executam atividades dentro do campo de atribuição que integram, responsáveis pelos assuntos inerentes em sua área de atuação, subordinando-se diretamente ao Diretor.

III – SETORES: executam atividades simplificadas e específicas dentro do campo de atribuição que integram, subordinando-se diretamente ao responsável pelo Departamento.

Descrições de cargos da empresa Sports Nutri	
Diretoria	<p>DESCRIÇÃO SINTÉTICA</p> <p>Responsável pela direção de toda a empresa, tendo como atribuições: gestão dos Departamentos e todos os funcionários subordinados, mediante versatilidade, facilidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, liderança, gestão participativa, visão estratégica e forte orientação para resultados, buscando atingir a excelência no desenvolvimento de seus produtos.</p> <p>ATRIBUIÇÕES</p> <p>Responsável pelo planejamento e decisões para melhorar a infraestrutura da empresa.</p> <p>REQUISITOS</p> <p>Formação Superior na área e experiência.</p>
ADMINISTRATIVO	
Assistente Administrativo FINANCEIRO	<p>DESCRIÇÃO SINTÉTICA</p> <p>Executa serviços de apoio nas áreas de administração, finanças e logística; atendem fornecedores e clientes, fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços; tratam de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos.</p> <p>ATRIBUIÇÕES</p>

	<p>Faturamento, Contas a pagar e Conciliação bancária.</p> <p>REQUISITOS</p> <p>Formação Superior na área administrativa, fiscal, financeira e contábil.</p>
<p>Assistente Administrativo - RH</p>	<p>DESCRIÇÃO SINTÉTICA</p> <p>Executa serviços nas áreas de recursos humanos e administração; atendem fornecedores e clientes, fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços; tratam de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos.</p> <p>ATRIBUIÇÕES</p> <p>Gerenciamento em Recursos Humanos, entrevistas, recrutamento e seleção de pessoas, registro em folha, fechamento de folha de pagamento: como horas extras, faltas, atrasos, atestados.</p> <p>REQUISITOS</p> <p>Formação Superior na área e experiência.</p>
<p>Auxiliar Administrativo</p>	<p>DESCRIÇÃO SINTÉTICA</p> <p>Executa sob supervisão, serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atendem fornecedores e clientes, fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços; tratam de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos.</p>

	<p>ATRIBUIÇÕES</p> <p>Auxiliar no atendimento ao público interno/externo prestando informações/ orientações rotineiras; Efetuar o atendimento telefônico, prestando informações, localizando o destinatário da ligação, anotando e transmitindo recados e afins; Executar tarefas de arquivamento em geral de documentos, formulários, fichas e afins; Contas a receber e notas de transportadora.</p> <p>REQUISITOS</p> <p>Ensino médio completo e noções básicas de informática.</p>
COMERCIAL	
Gerente de Vendas	<p>DESCRIÇÃO SINTÉTICA</p> <p>Elabora planos estratégicos das áreas de comercialização, marketing e comunicação para a empresa; coordena sua execução; assessora a diretoria e setores da empresa.</p> <p>ATRIBUIÇÕES</p> <p>Coordenar os vendedores.</p> <p>REQUISITOS</p> <p>Formação Superior na área administrativa e experiência.</p>
Vendedores	DESCRIÇÃO SINTÉTICA

	<p>Vende mercadorias em estabelecimentos do comércio varejista ou atacadista, auxiliando os clientes na escolha. Promovem a venda de mercadorias, demonstrando seu funcionamento, oferecendo-as para degustação ou distribuindo amostras das mesmas. Informam sobre suas qualidades e vantagens de aquisição. Elaboram relatórios de vendas.</p> <p>ATRIBUIÇÕES</p> <p>Vendas por telemarketing.</p> <p>REQUISITOS</p> <p>Ensino médio completo, conhecimento em informática e boa comunicação.</p>
<p>PRODUÇÃO</p>	
<p>Encarregado de produção</p>	<p>DESCRIÇÃO SINTÉTICA</p> <p>Dirigem as atividades de produção e operação na empresa como representantes dos proprietários, estabelecem planejamento estratégico e avaliam desempenho da produção.</p> <p>ATRIBUIÇÕES</p> <p>Coordena encarregado produção 1 e 2 na linha de produção.</p> <p>REQUISITOS</p> <p>Ensino superior e experiência na área.</p>

<p>Encarregados de produção 1 e 2</p>	<p>DESCRIÇÃO SINTÉTICA</p> <p>Controlam sob supervisão, as atividades de produção e operação nas empresas, estabelecem planejamento estratégico; auxiliam a equipe de produção.</p> <p>ATRIBUIÇÕES</p> <p>Supervisiona auxiliar de produção e executa também.</p> <p>REQUISITOS</p> <p>Ensino superior e experiência na área.</p>
<p>Auxiliar de Produção</p>	<p>DESCRIÇÃO SINTÉTICA</p> <p>O auxiliar de produção atua na preparação de linhas de produção na área da indústria e as atividades desempenhadas variam de acordo com a empresa.</p> <p>ATRIBUIÇÕES</p> <p>Linha de execução.</p> <p>REQUISITOS</p> <p>Ensino médio completo.</p>
<p>EXPEDIÇÃO</p>	
<p>Encarregado de Expedição</p>	<p>DESCRIÇÃO SINTÉTICA</p> <p>Coordena a logística e todo o departamento de recebimento e expedição de mercadorias, controla o</p>

	<p>estoque. Faz vistoria do estoque, analisa a entrega de relatórios de atividades.</p> <p>ATRIBUIÇÕES</p> <p>Coordena encarregado de expedição 1.</p> <p>REQUISITOS</p> <p>Ensino superior e experiência na área.</p>
<p>Encarregado de Expedição 1</p>	<p>DESCRIÇÃO SINTÉTICA</p> <p>Coordena sob supervisão o recebimento e expedição de mercadorias, controla o estoque. Faz vistoria do estoque, elabora relatórios de atividades dos subordinados.</p> <p>ATRIBUIÇÕES</p> <p>Supervisiona e auxilia na expedição.</p> <p>REQUISITOS</p> <p>Ensino superior e experiência na área.</p>
<p>Auxiliar de Expedição</p>	<p>DESCRIÇÃO SINTÉTICA</p> <p>O auxiliar de expedição cuida dos processos envolvidos na expedição de produtos ou materiais do estoque da empresa, dos quais serão encaminhados para os clientes.</p> <p>ATRIBUIÇÕES</p> <p>Linha de execução (separação e conferência para despachar o produto ao cliente).</p> <p>REQUISITOS</p>

	Ensino médio completo.
Estoquista	<p>DESCRIÇÃO SINTÉTICA</p> <p>Responsável pelo recebimento, conferência, verificação da validade e do estoque dos produtos. Além disso, ele realiza balanços, inventários, relatórios, e se encarrega de fiscalizar a entrada, saída e a armazenagem correta das mercadorias.</p> <p>ATRIBUIÇÕES</p> <p>Responsável pelo recebimento de mercadorias e organização do estoque.</p> <p>REQUISITOS</p> <p>Ensino médio completo.</p>
MARKETING	
Analista de Marketing	<p>DESCRIÇÃO SINTÉTICA</p> <p>Elabora estratégia no desenvolvimento de materiais promocionais e campanhas em mídia online e off-line. Presta suporte na organização de feiras, eventos e exposições.</p> <p>ATRIBUIÇÕES</p> <p>Desenvolve toda a linha de imagem dos produtos (rótulos) e divulgação nas mídias sociais.</p> <p>REQUISITOS</p>

	Ensino superior completo na área e experiência.
COMPRAS	
Comprador	<p>DESCRIÇÃO SINTÉTICA</p> <p>Recebem requisições de compras, executam processo de cotação e concretizam a compra de produtos, matérias-primas e equipamentos, para indústrias, acompanham o fluxo de entregas, desenvolvem fornecedores de materiais e serviços.</p> <p>ATRIBUIÇÕES</p> <p>Cotação e compras das matérias primas.</p> <p>REQUISITOS</p> <p>Ensino superior completo na área de administrativo e contabilidade e experiência.</p>
MANUTENÇÃO	
Auxiliar de limpeza/faxineiro	<p>DESCRIÇÃO SINTÉTICA</p> <p>Executa trabalho rotineiro de limpeza geral em escritórios, salas, banheiros, refeitórios, espanando, varrendo, lavando dependências, móveis, utensílios e instalações, para manter sempre as condições de higiene necessárias.</p> <p>ATRIBUIÇÕES</p>

	<p>Limpeza e manutenção das dependências da empresa.</p> <p>REQUISITOS</p> <p>Ensino Fundamental Completo.</p>
--	---

O Plano de salários da Sports Nutri Industria Comercio e Importação Ltda (PROFIT), foi desenvolvido baseado em pesquisa salarial através de consulta no Novo CAGED/eSocial/Empregador Web, e o valor apresentado é referente ao aumento estabelecido pela empresa mediante a inflação deste momento.

Os cálculos variam de acordo com os cargos descritos, podendo ter aumento de 5% e 7% para definir o piso salarial, média salarial e o teto salarial da empresa.

Piso salarial - Menor salário que pode ser pago ao colaborador dentro da sua categoria. Esse valor pode ser estabelecido através de acordo coletivo e negociações empregado-empregador. O piso salarial dentro de uma categoria pode variar de acordo com a profissão.

Média salarial - É a soma dos salários informados para o cargo, dividido pelo número de salários informados, é o ponto de equilíbrio.

Teto salarial - Maior valor que o colaborador pode receber na sua profissão.

O Salário dos funcionários é composto de salário base, vale alimentação, vale transporte conforme a Lei nº 7418/1985, respectivo ao vale transporte descontado em folha de 6% do salário base, mediante solicitação e autorização do colaborador.

Alguns cargos como os departamentos de vendas recebem além do salário, comissões e premiações de metas atingidas no mês.

Abaixo, será apresentado o Plano de cargos e salários elaborado para a empresa Sports Nutri - Profit.

FIGURA 2 - ESTRUTURA SALARIAL

Plano de Salários Sports Nutri			
	Piso Salarial	Média Salarial	Teto Salarial
	R\$ 1.568,52	5%	7%
Cargos			
Assistente	R\$ 2.700,00	R\$ 2.835,00	R\$ 3.033,45
Auxiliar adm	R\$ 1.568,52	R\$ 1.646,95	R\$ 1.762,23
Gerente de vendas	R\$ 3.000,00	R\$ 3.150,00	R\$ 3.370,50
Vendedor	R\$ 1.568,52	R\$ 1.646,95	R\$ 1.762,23
Encarregado de produção	R\$ 2.500,00	R\$ 2.625,00	R\$ 2.808,75

Fonte: Profit Laboratórios (2021).

Após elaboração do plano de salários, identificamos a necessidade de desenvolver também, normas pré estabelecidas para o plano de carreira da empresa Profit. Analisando que todo funcionário para obter crescimento, deverá seguir algumas regras, tanto de tempo de trabalho, quanto de formação acadêmica, gerando assim interesse em permanecer na empresa aqueles funcionários que adquiram experiência e incentivá-los a buscar o crescimento pessoal, aumentando o ciclo básico de aprendizagem.

Todos entram na empresa no nível de Trainee, podendo passar para Júnior, Pleno e atingindo o maior nível que seria o Senior.

As regras estabelecidas seriam as seguintes: a cada 2 anos de trabalho, o funcionário poderá trocar o nível de seu cargo, será avaliado o seu comportamento e desenvolvimento dentro da empresa e por fim seu interesse em aumentar o nível de escolaridade para obedecer os requisitos de formação acadêmica pré estabelecidos nas descrições de cargos da empresa.

FIGURA 3 - PLANO DE CARREIRA

Plano de carreira				
Cargo	Trainee	Junior	Pleno	Senior
			5%	7%
Assistente Adm/Finc		R\$ 2.700,00		
Assistente Rh		R\$ 2.700,00		
Auxiliar Adm	R\$ 1.568,52			
Gerente de Vendas		R\$ 3.000,00		
Vendedor	R\$ 1.568,52			
Encarregado de Produção		R\$ 2.500,00		
Encarregado de Produção 1		R\$ 1.800,00		
Encarregado de Produção2		R\$ 1.800,00		
Auxiliar de produção	R\$ 1.568,52			
Encarregado de Expedição		R\$ 1.800,00		
Encarregado de Expedição1		R\$ 1.800,00		
Auxiliar de expedição	R\$ 1.568,52			
Estoquista		R\$ 1.800,00		
Analista de Marketing		R\$ 2.200,00		
Comprador		R\$ 2.700,00		
Auxiliar de limpeza	R\$ 1.568,52			

Fonte: Profit Laboratórios (2021).

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Veremos a seguir como se dá o processo de Recrutamento e Seleção utilizados nos dias de hoje.

A empresa analisada para a realização do Projeto Integrado, a Sports Nutri Indústria Comércio e Importação Ltda, utiliza na maioria das vezes o método de recrutamento e seleção externo, pois na visão da direção atual, o remanejamento de funcionários já adaptados em um setor para outro, geraria um prejuízo de tempo e adaptação e seria necessário a contratação de um novo colaborador para a vaga deixada pelo funcionário anterior.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

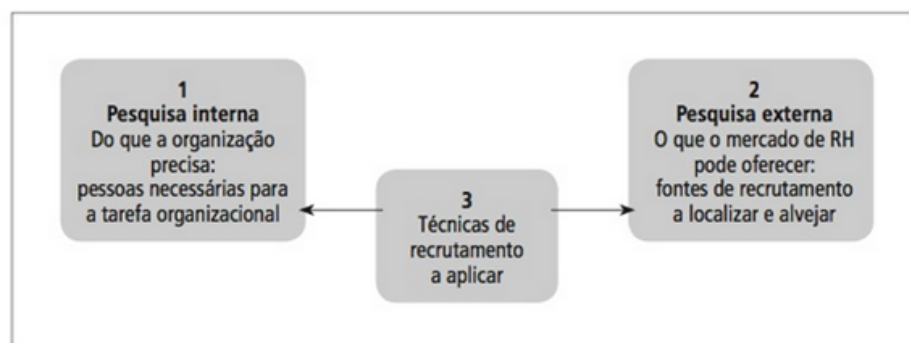
Recrutamento é um processo utilizado para identificar e atrair candidatos específicos para uma organização.

Segundo CHIAVENATO (2015, p.64), “Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa a atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização.”

Baseado nesta informação, ter um Plano de Cargos e Salários bem elaborado é essencial para a fase de Recrutamento e Seleção de uma empresa, pois permite que seja visto pelo candidato, quais os pontos positivos de se passar por todo este processo e se realmente haverá interesse em permanecer nesta empresa caso seja contratado.

A figura a seguir, mostra que o Recrutamento deve ser realizado seguindo três fases de acordo com CHIAVENATO.

FIGURA 4 – AS TRÊS FASES DO PLANEJAMENTO DO RECRUTAMENTO.

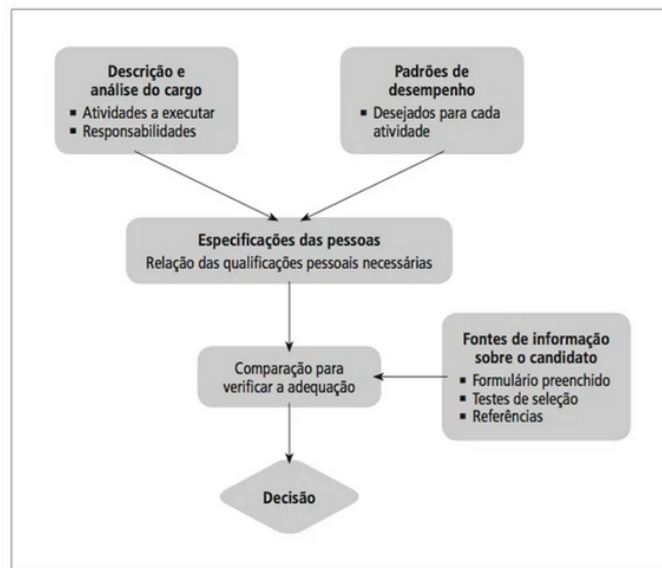


Fonte: Chiavenato (2015).

Vimos também que, segundo CHIAVENATO (2015, p.99), “a tarefa da seleção é a de escolher e filtrar, entre os candidatos recrutados, aqueles que tenham maiores probabilidades de se ajustarem aos cargos vagos.”

Sendo assim, o Recrutamento traz para a empresa um grande número de candidatos específicos para uma determinada vaga e a Seleção por sua vez analisa e escolhe aquele que melhor se encaixa dentro dos pré requisitos, conhecimentos e qualificações exigidas para aquele cargo.

FIGURA 5 – O PROCESSO DE SELEÇÃO DE PESSOAS.



Fonte: Chiavenato (2015).

As técnicas de seleção de pessoal existentes são: Entrevistas, Provas de conhecimento ou capacidade, Testes psicológicos, Testes de personalidade e Técnicas de simulação.

Entrevista de seleção: uma das mais utilizadas pelas empresas, o processo de comunicação entre entrevistador e entrevistado permite que com treinamento adequado e preparação realizada antecipadamente pelo responsável da entrevista, possa com perguntas pontuais conhecer e avaliar os candidatos.

Provas de conhecimento ou capacidade: geralmente aplicadas mediante um cargo que requer a avaliação do candidato em relação ao conhecimento específico, habilidades, estudos necessários para um bom desempenho exigido para a nova função.

Testes psicológicos: mede o conhecimento, avalia a parte mental e psicológica do candidato, analisando assim o comportamento dentro de algumas situações vivenciadas no ambiente de trabalho.

Testes de personalidade: analisam determinados aspectos de personalidade como caráter ou temperamento.

Técnicas de simulação: também conhecidas como dinâmicas em grupo, onde o candidato é exposto a situações que provavelmente poderá acontecer no ambiente corporativo e através de sua forma de agir e pensar o entrevistador (psicólogos), pode avaliar o comportamento deste candidato com outras pessoas da equipe.

3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO

Fazer o recrutamento de uma empresa, requer por parte do RH, desenvolver habilidades na escolha de cada candidato, tais como: AVALIAR o perfil desejado ao cargo, IDENTIFICAR se a escolha que está fazendo condiz aos critérios estabelecidos e o TEMPO que será gasto no aprendizado deste futuro funcionário.

De acordo com Limongi França (2013, p.33),

“O recrutamento interno fundamenta-se na valorização dos recursos humanos já existentes na empresa, criando espaços para o crescimento e a realização de pessoal. Resulta, inevitavelmente, do melhor desempenho da mão-de-obra e da empresa como um todo.”

O **Recrutamento Interno**, serve como um grande fator de retenção e motivação. Porém existem os pontos positivos e os negativos para esse recrutamento.

Positivos

- Colaborador está mais integrado na empresa
- Menos tempo aplicado no processo de seleção
- Motiva e encoraja o colaborador em seu desenvolvimento profissional
- Não requer socialização organizacional de novos membros
- Conhece mais da cultura da empresa

Negativos

- A expectativa gerada no colaborador
- Gestores ressentidos pela perda de um bom funcionário
- Falta de inovações, ideias novas na equipe e criatividade
- Aumenta o conservadorismo

O **Recrutamento Externo** é para a empresa uma das opções de levantamento de perfil e a possibilidade de escolher aquele que mais atende às expectativas da vaga e optar por novas experiências na organização.

Positivo

- Sangue novo na organização
- Aumenta o capital intelectual com experiências além da rotina atual
- Incentiva a interação da organização com o mercado de trabalho
- Diferentes abordagens de problemas internos e de práticas no geral

Negativo

- Mais trabalhoso para o RH
- Pode reduzir a fidelidade dos funcionários por acharem que poderiam ocupar a vaga
- Pode interferir na motivação dos internos

O **Recrutamento Misto** 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. Neste tipo de processo não há prioridade ou preferência por nenhum dos candidatos a vaga, 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 utiliza o tipo de **recrutamento externo** na maioria das vezes. Divulgam a vaga em site específico ou recebem o candidato por indicação. Após isso, é feita a entrevista onde a empresa segue por dois caminhos: primeiro a entrevista presencial onde o entrevistador conhece o candidato e o segundo onde solicita-se documentos pessoais com foto para continuação do processo interno (consulta de antecedentes criminais e referências pessoais do entrevistado), após esse processo o candidato aprovado é chamado para o cargo oferecido.

Uma das vantagens em seguir o **recrutamento externo** observado na empresa é a não necessidade de treinar dois colaboradores, como aconteceria no recrutamento interno (um para o cargo em aberto e outro para substituir o que será promovido).

Já a desvantagem verificada, vem de encontro com o que é encontrado nos livros que debatem o assunto, onde o processo de recrutamento fica mais demorado, necessitando de um tempo maior para a escolha de um bom candidato e como

consequência a falta de oportunidade no ambiente empresarial traz a insatisfação dos atuais colaboradores.

4. CONCLUSÃO

Levando em consideração todas as informações apresentadas, entende-se que um bom Plano de carreira, cargos e salários se faz necessário para o desenvolvimento de qualquer empresa.

Deve-se aplicar o plano de cargos e salários para os colaboradores já presentes na empresa e fazer com que tenha ampla divulgação quais as ações necessárias, para o seu crescimento profissional, fornecendo ao colaborador uma visão do seu cargo atual e a possibilidades de ascensão dentro da empresa mediante uma vaga futura.

Percebe-se também que a diretoria da empresa em questão, Sports Nutri Industria Comercio e Importação Ltda (PROFIT), está confortável com o recrutamento externo que é o mais utilizado. A política existente, implantada pelo proprietário não condiz com todas as possibilidades encontradas para as fases de recrutamento e seleção.

O estudo realizado, nos mostra que para este processo ter sucesso, temos muitas outras opções e não há necessidade de se apegar apenas a uma forma de recrutamento e sim trabalhar com a mais adequada para a vaga existente.

Expondo maneiras mais diversificadas para melhorar as contratações, colocando em prática a descrição sintética dos cargos, esclarecendo quais são as atribuições e verificar se o candidato possui os requisitos exigidos, temos a possibilidade de visualizar melhorias no desenvolvimento destas pessoas, pois assim, teriam a noção de onde podem chegar e como chegar.

Durante o estudo e confecção do projeto, encontramos muitas dificuldades, pois a empresa vem crescendo significativamente devido a qualidade do produto oferecido, no entanto, este crescimento fez com que a parte administrativa de Recursos Humanos, se adequasse rapidamente, nem sempre executando o trabalho de forma criteriosa, entendemos aqui a necessidade de fornecermos para a empresa uma nova visão.

Mostrando assim os benefícios encontrados com a execução do projeto, dando em contrapartida opções para que a empresa siga crescendo, não só na parte de produção, como também na humana, e que todos dentro do ambiente empresarial, desde a diretoria ao mais simples colaborador, possa visualizar suas possibilidades de crescimento e as habilidades que precisará possuir para alcançar os seus objetivos.

REFERÊNCIAS

- ANJOS, Amanda. Recrutamento e Seleção “Recrutamento Interno X Recrutamento Externo”. In: RHPortal. 2 de abril de 2019. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recrutamento-interno-x-externo>> Acesso em: 26/08/2021.
- BANOV, Márcia Regina. Recrutamento, seleção e competências. 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2015.
- BES, Pablo. Administração de cargos, salários e benefícios / Pablo Bes, Luana Yara Miolo de Oliveira. Porto Alegre: Editora SAGAH Soluções Educacionais Integradas, 2018.
- CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal : como agregar talentos à empresa. 8ª edição rev. e atual. (Série recursos humanos). Barueri, SP: Manole, 2015.
- LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. Práticas de Recursos Humanos – PRH : conceitos, ferramentas e procedimentos. 1ª edição – 9. reimpr. São Paulo: Atlas, 2013.
- PONTES, B. R. Administração de cargos e salários: carreira e remuneração. 15ª edição. São Paulo: LTR, 2011.
- PROFIT Laboratórios. 2019. Disponível em:<<https://www.profitlabs.ind.br/index.asp>>. Acesso em: 13/09/2021.
- REDAÇÃO. Tabela Salarial 2021 – Tabela de Cargos e Salários de Todas as Profissões. In: Fonte: Salario.com.br - Novo CAGED/eSocial/Empregador Web. 27 de agosto de 2021. Disponível em:< <https://www.salario.com.br/tabela-salarial>> Acesso em 11/09/2021.
- REDAÇÃO. Piso salarial – Saiba o que é, como é definido e os conceitos do salário profissional. In: Salários. 23 de julho de 2018. Disponível em:<<https://www.salario.com.br/trabalhista/piso-salarial-conceitos-salario-profissional>> Acesso em: 11/09/2021.

TOLEDO & Associados. “Hábitos de Consumo de Suplementos Alimentares no Brasil”. In: Pesquisa de Mercado ABIAD. Disponível em: <<https://abiad.org.br/pesquisa-de-mercado-suplementos-alimentares/>> Acesso em: 20/08/2021.

ANEXOS

ANEXO A: CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA

 REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA		
NÚMERO DE INSCRIÇÃO 17.233.547/0001-30 MATRIZ	COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO E DE SITUAÇÃO CADASTRAL	DATA DE ABERTURA 29/10/2012
NOME EMPRESARIAL SPORTS NUTRI INDUSTRIA COMERCIO E IMPORTACAO LTDA		
TÍTULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) SPORTS NUTRI		FORTE DEMAIS
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL 10.99-6-99 - Fabricação de outros produtos alimentícios não especificados anteriormente		
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS 46.37-1-99 - Comércio atacadista especializado em outros produtos alimentícios não especificados anteriormente		
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA 206-2 - Sociedade Empresária Limitada		
LOGRADOURO AV DOS TRABALHADORES	NÚMERO 900	COMPLEMENTO GALPAOH
CEP 13.877-752	BARRIO/DISTRITO DISTRITO INDUSTRIAL	MUNICÍPIO SAO JOAO DA BOA VISTA
UF SP	TELEFONE (19) 3624-1069/ (35) 3697-0950	
ENDEREÇO ELETRÔNICO PAULO@PROFITLABS.IND.BR		
ENTE FEDERATIVO RESPONSÁVEL (EFR) *****		
SITUAÇÃO CADASTRAL ATIVA	DATA DA SITUAÇÃO CADASTRAL 29/10/2012	
MOTIVO DE SITUAÇÃO CADASTRAL		
SITUAÇÃO ESPECIAL *****		
DATA DA SITUAÇÃO ESPECIAL *****		

ANEXO B: FOTOS - PRODUTOS CLASSIFICADOS POR CATEGORIA

AMINOÁCIDOS



BCAA 1G

Branched-Chain Amino Acid
Tablets



BCAA 1.5G SUPER PUMP

Pre-Post



BCAA 6.0 SUPER PUMP

6g de BCAA por porção



**BCAA 6:1:1 SUPER PUMP
POWDER**



CLINICAL LAB



VIT-COMPLEX

Multivitaminico de A a Z



VIT-C + ZINCO

Ácido Ascórbico 1000mg +
Zinco 7mg



IMMUNO SHOT®

Sua dose diária de imunidade



VITAMINA D3

2000 UI de Vitamina D3 por
cápsula



ESPECÍFICOS



COLÁGENO HIDROLISADO POWDER

Ajuda a neutralizar os radicais
livres.



COLÁGENO HIDROLISADO

Betacaroteno e vitamina C



CHROMIUM PICOLINATE

Metabolism Support



MALTO DEXTRINA

com Vitamina C



TESTODROL-GH

Testosterone Enriched



ZMA PRO

Essencial para o Metabolismo
e Recuperação.



DILAFIT EXTRA PUMP



NIGHT PLUS

Triptofano 880mg

HIPERCALÓRICOS



ANABOLIC MASS 28500



HYPER WHEY

TOP QUALITY PROTEIN SERIES

PROTEÍNAS



ALBUMINA
+ Biotina



ISO PRO DEFINITION
Premium Isolate Protein



ISO PURE WHEY
100% Whey Protein Isolate



ISOLATE PROTEIN MIX
Poderoso Mix Proteico



PRO WHEY 3W
Premium Whey Protein Series



PRO WHEY ADVANCED
Pro Whey Series



PRO WHEY COMBAT
Pro Whey Series



SUPREME WHEY



ANEXO C: ORGANOGRAMA DA EMPRESA