



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

**HONORATO SUPERMERCADOS**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**  
**PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**  
**HONORATO SUPERMERCADOS**

MÓDULO DE GESTÃO DE CARREIRA

CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA – PROF<sup>a</sup> LEONOR  
CRISTINA BUENO

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES  
TRABALHISTAS – PROF<sup>a</sup> JULIANA MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Elen Cristine dos Santos Costa, RA

1012020100681

Paulo Sérgio Honorato, RA 1012020100143

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

# SUMÁRIO

|                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUÇÃO</b>                                           | <b>3</b>  |
| <b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>                                 | <b>4</b>  |
| <b>3. PROJETO INTEGRADO</b>                                    | <b>5</b>  |
| 3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA                       | 5         |
| 3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS                               | 5         |
| 3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS                                     | 7         |
| 3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS         | 10        |
| 3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO                                   | 10        |
| 3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO                          | 13        |
| 3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA | 14        |
| 3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA                                 | 14        |
| 3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA                                    | 16        |
| <b>4. CONCLUSÃO</b>                                            | <b>17</b> |
| <b>REFERÊNCIAS</b>                                             | <b>15</b> |
| <b>ANEXOS</b>                                                  | <b>15</b> |

# 1. INTRODUÇÃO

O projeto tem como intuito descrever a importância e como deve ser a elaboração do plano de cargos e salários e o recrutamento e seleção. Avaliando os seus pontos fortes tanto as empresas quanto aos colaboradores.

Iremos aprofundar também neste projeto o conteúdo de formação para a vida: gerenciando sua carreira, através de uma síntese sobre o tema, a forma como fazemos nossas escolhas profissionais e as ferramentas que podem nos conciliar nas nossas escolhas e no dia a dia.

A empresa escolhida para o projeto é a Honorato Supermercados, cujo um dos integrantes faz parte da empresa, que nos auxiliará na coleta de informações.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A empresa escolhida pelo grupo para ser analisada no projeto integrado em Planos de cargos e salários é o Honorato Supermercados no cnpj 17.850.989/0001-25 ela está localizada no endereço rua Benedito Barbosa, 615 - Jardim Lucas Teixeira em São João da Boa Vista, o Honorato Supermercados também possui uma filial na avenida Guilherme Guerreiro, 400 - Jardim Industrial.

Atualmente a empresa conta com aproximadamente 60 colaboradores nos mais diversificados cargos como empacotador, repositor, caixa, balconista, açougueiro, dentre outros. Com a matriz sendo inaugurada no ano de 2013, a empresa começou com uma quitanda, após alguns anos o proprietário mudou para uma padaria, crescendo para um mercadinho de bairro e então passando a ter hoje 2 supermercados na cidade.

O supermercado é conhecido pelo açougue de ótima qualidade e pelo seu atendimento diferenciado que busca estar cada vez mais próximo do cliente.

### **3. PROJETO INTEGRADO**

Neste tópico do Projeto Integrado, os estudantes devem comentar sobre o processo de recrutamento e seleção relacionando os conteúdos com o identificado na empresa escolhida para o projeto.

#### **3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA**

Trata-se de uma ferramenta que algumas empresas utilizam para estruturar a organização, quanto a distribuição dos cargos de acordo com o segmento e demanda do mercado e organizar sua política interna de salários. Lembrando que esse documento garante por escrito toda descrição de cargo e suas responsabilidades conforme cada cargo incluindo suas especificações salariais. Esse documento é elaborado e de responsabilidade do RH da empresa, equiparado conforme as normas da CLT.

A empresa Honorato Supermercados não possui programa de plano de cargos e salários.

Entende-se que recrutamento e seleção é o processo de contratação realizado com o intuito de preencher vagas, esse processo é feito através de entrevistas, testes dentre outros conforme a necessidade de cada organização.

Esse processo é muito importante, afinal ao escolher um candidato a empresa está apostando suas fichas num profissional que vá suprir as necessidades com competência, responsabilidade e agregar seu conhecimento junto a organização.

##### **3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

Definir de forma padronizada todas as funções de cada cargo, junto fixar os valores dos salários a cada função, isso facilita a empresa manter a organização dos custos quanto à mão de obra. Para que tudo isso venha acontecer é necessário estabelecer um método para a execução desse processo, o mais utilizado pelas organizações é o método quantitativo através de ponto, desenvolvido por Merrill R Lott.

Esse método funciona da seguinte forma: os cargos são divididos por competências e no decorrer se vai pontuando esse cargo, ao final o mais pontuado é listado em ordem hierárquica, pode se dizer que o método é mais custoso porém eficaz e objetivo. Embora o método seja mais complexo ele é utilizado por empresas maiores por demanda tempo e custo, agora as empresas com números menores de colaboradores preferem o método não quantitativo que consome menos tempo e com baixo custo.

A cinco etapas do processo de desenvolvimento de plano de cargos e salários.

- Análise de cargos
- Avaliação dos cargos
- Pesquisa salarial
- Estrutura salarial
- Política salarial

Quanto à execução desse processo de estruturação é preciso o envolvimento das gerências junto ao RH.

A empresa que adquire o plano de cargos e salário consegue o controle em vários aspectos dentro da organização tais como monitorar as promoções, aumento de salário, remuneração justa ao definir cargos e benefícios adicionais aos colaboradores uma vez que a empresa está bem estruturada fornecendo treinamentos e gestão de carreiras.

Os colaboradores tendem a se beneficiar muito com o plano de cargos e salários, com o reconhecimento profissional, salário justo, plano de carreira em consequência a satisfação e confiança.

### 3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

Como já foi dito nos tópicos anteriores quanto a importância do sistema de plano de cargos e salários para as organizações, seja no processo produtivo quanto na prestação de serviços, mantendo assim equilíbrio interno e externo no mercado.

Segue de forma resumida como deve ser elaborada as etapas de implantação de cargos e salários.

- **Análise dos cargos:** descrever cargos já existentes, coletando os dados necessários como procedimentos utilizados para o desenvolvimento das funções e suas responsabilidades e elaborar os documentos pertinentes, assim catalogar os cargos de acordo com a classificação.
- **Avaliação dos cargos:** nessa etapa é possível estabelecer o valor respectivo a cada cargo e colocá-los em ordem.
- **Pesquisa salarial:** é realizada uma comparação de salário e benefícios fornecidos pela empresa e pelo mercado concorrente.
- **Estrutura salarial:** depois que as três primeiras etapas estiverem finalizadas, poderá calcular a base salarial dos cargos, mantendo o nível de maturidade profissional, por exemplo: júnior, pleno e sênior. Não esquecendo de alinhar esse custo com a gestão financeira da empresa.
- **Política salarial:** finalização do documento onde vai estar as normas, procedimentos em caso de admissão, promoção e atualização de salário entre outras mudanças no decorrer do contrato.

Lembrando que um ponto muito importante em todo esse processo de planejamento no final é a gestão do plano de cargos e salários, manter as informações atualizadas e a aplicabilidade do plano na empresa.

Na empresa em estudo Honorato Supermercados se mantém a informalidade neste quesito, levando em consideração a experiência do profissional ao cargo, e é utilizada como parâmetro salarial pesquisas realizadas no mercado de atuação no seu segmento que é a prestação de serviços e confecção de produtos.

Segue a lista de cargos e salários fornecidos pela empresa.



FOTO 1:

| <b>CARGOS</b>           | <b>SALÁRIOS</b> |
|-------------------------|-----------------|
| Açougueiro I            | R\$ 2.205,83    |
| Açougueiro II           | R\$ 2.803,78    |
| Açougueiro III          | R\$ 3.027,62    |
| Ajudante de Depósito    | R\$ 1.880,04    |
| Analista Financeiro     | R\$ 2.216,94    |
| Atendente de Loja       | R\$ 1.653,00    |
| Auxiliar Açougue        | R\$ 1.653,00    |
| Auxiliar Administrativo | R\$ 1.653,00    |
| Auxiliar Escritório     | R\$ 1.653,00    |
| Auxiliar Padeiro        | R\$ 1.627,11    |
| Balconista              | R\$ 1.653,00    |
| Caixa                   | R\$ 1.857,00    |
| Caixa jornada 36 horas  | R\$ 1.519,36    |
| Coordenador de Loja     | R\$ 2.500,36    |
| Empacotador             | R\$ 1.653,00    |

|                            |              |
|----------------------------|--------------|
| Encarregado Administrativo | R\$ 2.153,19 |
| Encarregado de Loja        | R\$ 2.045,99 |
| Faxineira                  | R\$ 1.460,00 |
| Jovem Aprendiz             | R\$ 710,72   |
| Motorista                  | R\$ 1.936,00 |
| Padeiro                    | R\$ 3.045,38 |
| Repositor                  | R\$ 1.653,00 |
| Supervisor                 | R\$ 1.932,35 |

## **3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

O processo de recrutamento e seleção em uma empresa é a etapa inicial do contato entre o futuro colaborador e seus empregadores, por esse motivo, essa etapa exige seriedade, análises a respeito dos candidatos e grandes conhecimentos a respeito de cargos disponíveis, quais os requisitos para o mesmo, se é necessário possuir experiências ou será a oportunidade para primeiro emprego ou para quem deseja ingressar em uma nova carreira. Portanto, neste tópico aprofundaremos como a empresa escolhida aplica esses conhecimentos em suas entrevistas e a realização do feedback.

### **3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

A empresa escolhida para esse projeto em seus recrutamentos e seleções tem como prática a divulgação de vagas através de anúncios nas redes sociais como Facebook e WhatsApp e informativos nas dependências internas em suas lojas, após ser captado os currículos é feita uma pré-análise a respeito das informações como tempo de serviço prestado em outras empresas e funções desempenhadas. Após verificado tais informações o RH entra em contato com o candidato para agendar uma entrevista presencial.

No início da entrevista é feita algumas perguntas para confirmar se as informações descritas em seu currículo estão de acordo, como a data de nascimento, confirmação de endereço e se o número do telefone está correto.

Depois de confirmado essas informações se inicia às perguntas das quais são: pode nos dizer qual seu trabalho anterior e o motivo da saída de seu último emprego? Nos conte algumas experiências de sucesso que você teve nessa empresa? Uma experiência não muito agradável na mesma?

A seguir é feita algumas perguntas específicas a respeito do cargo em questão para analisar se o candidato tem o perfil para a vaga disponível, caso sim, prossegue com o preenchimento de um questionário de conhecimentos básicos de matemática, onde também buscam saber sobre pretensão salarial, o motivo do qual o candidato

deseja fazer parte da equipe e o que ele almeja pro seu futuro, abaixo podemos ver um dos questionários utilizado pela empresa.

### **QUESTIONÁRIO**

1-Um grupo de 8 amigos tem, cada um, 6 garrafas de refrigerante em casa. Eles decidiram se reunir para fazer uma festa. Quantas bebidas terá a festa se todos levarem o que têm em casa?

A)14      B)48      C)68

2-Duas vizinhas foram à feira juntas. Uma comprou 30 maçãs custando R \$4 cada. Outra comprou bananas que custavam R \$6 reais o cacho. Se as vizinhas gastaram o mesmo dinheiro na feira, quantos cachos de banana poderiam ser comprados?

A)30      B)20      C)120

3-Se em uma família a mãe ganha o salário de R \$1.200 por mês, o pai ganha R \$800 e o filho mais velho ganha R \$700, qual o salário médio da família?

A)900      B)800      C)10000

4-Você vai a uma loja comprar uma roupa e vê que custa R \$70, mas que está 20% mais barato na promoção. Se você comprar esse produto, quanto vai economizar?

A)14 reais      B)56 reais      C)68 reais

5-Em um ano um cliente ganha 5% de juros na caderneta de poupança para os R \$600 que tem depositado. O quanto em reais ganha a pessoa no ano?

A)5      B)30      C)60

6-Você foi a uma loja de eletrodomésticos e comprou um fogão de R \$240 e uma televisão de R \$500. Porém, a loja estava com uma oferta onde, na compra de dois produtos, você poderia pagar a metade do preço do produto mais barato. Se você levou os dois produtos, quanto pagou no final?

A)240      B)370      C)620

7-Quanto é 15% de R \$30?

A)4.50      B)6      C)7.50

**8-**Sua tia lhe deu a receita de um bolo de laranja. Tem que misturar 3 kg de farinha para um litro de suco de laranja. Se você usar 24 kg de farinha, quantos litros de suco de laranja precisa?

A)3      B)8      C)24

**9-**Qual dos números abaixo representa o maior risco de um tratamento médico dar errado?

A)1 em 100      B)1 em 10.000      C)1 em 10

**10-**Quanto dá a soma de  $12/13 + 7/8$ , aproximadamente?

A)2      B)19      C)21

**11-**Qual o motivo pelo qual você deseja fazer parte desta equipe?

**12-**Pretensão Salarial?

**13-**O que você almeja para o seu futuro?

### **3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO**

A importância do feedback serve muitas vezes para orientar o candidato a se preparar para uma outra oportunidade, quer seja na própria empresa ou em futuras entrevistas, e assim realizar mais algum curso ou treinamento voltado para área a qual o mesmo tenha interesse.

Atualmente a empresa a qual estamos referindo somente tem a devolutiva para os candidatos aprovados, são raras as vezes que é dada uma devolutiva aos não aprovados, mas está em implantação para que seja feita essa devolutiva a todos os candidatos

Segue alguns exemplos de devolutiva já aplicadas: pessoas com dezoito anos que ainda não foram dispensado do serviço militar, retornar a empresa após ser dispensado do mesmo, pessoas que foram bem na prova e entrevista, mas que já havia concorrentes disputando a mesma vaga ela é informada que foi bem na execução da prova, mas que a vaga está ocupada por aquela que está em experiência.

### **3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA**

A Formação para a Vida é um dos eixos do Projeto Pedagógico de Formação por Competências da UNIFEQB.

Esta parte do Projeto Integrado está diretamente relacionada com a extensão universitária, ou seja, o objetivo é que seja aplicável e que tenha real utilidade para a sociedade, de um modo geral.

#### **3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA**

O gerenciamento de carreira vem acompanhado de algumas ferramentas que nos auxiliam nas tomadas de escolhas que fazemos ao longo da nossa carreira, essas escolhas podem acontecer durante os estudos, no exercício profissional onde verificamos se de fato fizemos as escolhas certas e onde pretendemos chegar. Ao longo de nossas vidas temos dúvidas se o que escolhemos como carreira de fato nos traz prazer como realização profissional em consequência a financeira.

Segue as ferramentas utilizadas no estudo de caso.

- **Tópico 1:** Biografia profissional

É necessário darmos sentido ao que fazemos inclusive na vida profissional, através de uma análise profunda de autoconhecimento é possível realizar a gestão da nossa carreira, onde descobrimos as nossas limitações como pontos fracos e fortes, dessa forma fica mais fácil lidarmos com situações e escolhas que fazemos ao longo da carreira e por fim conseguimos traçar nosso perfil profissional. O nosso cérebro muitas vezes ao tentar nos proteger de algo, acaba nos sabotando criando situações de medo e ansiedade, mas aí entra o autoconhecimento também, ajudando no autocontrole.

- **Tópico 2:** Fatores de sucesso na carreira

Hoje em dia para se obter sucesso na carreira de fato não é fácil com tanta concorrência no mercado de trabalho, as pessoas se preparam muito porém só isto não basta, mas a outro fator que conta muito, a sua história de vida é o que diferencia cada um, pois cada um tem consigo suas experiências vividas. Outro ponto importante para o sucesso é o comportamento é a forma como se comporta no ambiente de trabalho como empatia, comprometimento, respeito entre outros. Vale ressaltar também a importância de se construir uma rede de amigos sólida no networking. Todos esses fatores podem nos impulsionar para a construção de uma carreira de sucesso.

- **Tópico 3:** Como construir um currículo de destaque

Esse currículo precisa ser claro e objetivo obtendo as seguintes informações: identificação, objetivo, formação acadêmica, experiência profissional e formação complementar, lembrando que ao elaborar seu currículo tenha alguns cuidados como: erros de ortografia, endereços e telefones atualizados, formatação adequada, informações desnecessárias colocá las apenas se for exigência da empresa é muito importante também seja sincero. Existem outros currículos mais elaborados destinados às áreas de designer como arquitetura, marketing, publicidade etc, que permite mais criatividade. Outra forma de recrutamento nos dias são os vídeos currículos, com duração de 5 minutos, elabore um roteiro conforme orientação da empresa, cuidado com a qualidade do áudio e sua imagem pessoal. Muito importante na entrega do currículo, na hora da entrevista ou apresentação do vídeo currículo é focar na imagem pessoal e no comportamento, isso conta muito.

- **Tópico 4:** Fui chamado para uma entrevista de trabalho. E agora?

Essa fase normalmente causa insegurança, mas o fato de ser chamado para uma entrevista já é um ponto positivo que quer dizer que houve um interesse em seu perfil. Se preparar para a entrevista para tomar alguns cuidado como: ficar atento ao horário e local, ser pontual, se vestir e se comportar adequadamente, fazer uma análise da empresa e do cargo pretendido, mostrar empatia e interesse e sinta se a vontade de perguntar ao recrutador a previsão do feedback de sua entrevista. Esse é um norte para uma boa entrevista mas o mais importante seja autêntico e sincero, se o feedback não for o melhor leve com uma experiência adquirida e melhore os pontos negativos.



Esse conteúdo nos permite ampliar nossas expectativas como profissionais, nos ajuda a fazermos uma análise mais profunda de nós mesmos através dos testes no material interativo. Para entendermos que a um ponto de equilíbrio que precisa ser entendido e que nossa carreira vai além das nossas expectativas pra vida profissional.

### **3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA**

Esse material que estudamos nos possibilitou o esclarecimento quanto às nossas escolhas para o futuro e que nunca é tarde para realizarmos nossos sonhos como profissional e que o que nos disponibilizamos a fazer vai além da remuneração.

Temos como aliado o autoconhecimento que quando conseguirmos ter esse controle, fica mais fácil a tomada de decisão e a vivência do dia a dia, principalmente no ambiente de trabalho. Ao ter conhecimento de si, podemos trabalhar melhor os pontos a serem melhorados.

O material nos orienta também a forma correta de elaborar um currículo e como se comportar diante de uma oportunidade de emprego. Enfim, esse conteúdo forneceu muitas informações viáveis ao nosso desenvolvimento profissional.

<https://www.youtube.com/watch?v=NQwFKbUqJl8>

## 4. CONCLUSÃO

Perceber se como é importante a empresa aderir ao planejamento de cargos e salários, além de manter a empresa organizada quanto a classificação de cargos, onde se consegue o controle total da folha de pagamento e como definir promoções e bonificações. Além disso a empresa passa uma imagem sólida, bem organizada e de não cometer injustiças quanto a funções e salários consequentemente não acontece o chamado desvios de função, dessa forma os colaboradores tendem a desempenhar suas atividades com mais comprometimento e responsabilidade.

Analisamos também a forma como deve ser elaborado o recrutamento, seleção e devolutiva nas empresas, ao abrir vagas dentro de uma empresa a mesma pode optar em contratar mão de obra especializada ou realizar o recrutamento interno. No estudo vemos o recrutamento externo onde cada organização tem sua forma de executar e selecionar, porém vale ressaltar que independentemente da forma o que é feito é indispensável o feedback ao candidato.

Na execução do trabalho utilizamos como fonte de pesquisa sites, mas a fonte mais utilizada foi o aprendizado adquirido pelas aulas. Quanto as informações relacionadas a empresa escolhida tivemos a ajuda de um dos integrantes do projeto, que tem relação direta com a empresa.

Mesmo que a empresa não possui o planejamento de cargos e salários ela conta com uma administração assertiva nesse quesito, colhendo até hoje bons resultados e contando com a satisfação de seus colaboradores, quanto ao recrutamento e seleção a empresa tem uma sistemática, mas que vai evoluir quanto a devolutiva aos candidatos.

Todos os temas estudados, incluindo o conteúdo de formação para vida: gerenciando carreiras, têm papéis fundamentais no desenvolvimento profissional e para a saúde das empresas, ao se estruturar de forma harmonizada e aos profissionais que executam suas funções e aqueles que estão à procura de um emprego ou uma carreira.

## **REFERÊNCIAS**

<https://www.ciadeestagios.com.br/plano-de-cargos-e-salarios>

acesso em: 12/09/2022

<https://blog.cohros.com.br/como-implantar-cargos-e-salarios/>

acesso em: 13/09/2022

# **ANEXOS**