



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

**PERNAMBUCANAS**

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**  
**<PERNAMBUCANAS>**

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:

Franciane P. N. Luiz Teofilo, 1012020100701  
Letícia Stivanin Spinosa Silva, 1012020100628  
Maria Victória Vallim Araujo, 1012020100460  
Verônica Cristina Ramos, 1012020100310

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>
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	5
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	5
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	5
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	6
3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO	6
3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA	7
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	8
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>10</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>11</b>

# 1. INTRODUÇÃO

O documento o qual são descritas as funções, atribuições e responsabilidades de cada cargo é denominado plano de cargos e salários. Deve ser justo, sem preconceito ou favorecimento de qualquer parte, sendo baseado para fornecer igualdade em relação ao cenário interno (salários) e externo (remuneração do mercado).

Planos de cargos e salários ajudam a manter um bom relacionamento na empresa, proporcionando diversos benefícios, como: com a oferta de um bom salário e benefício a empresa que irá atrair os melhores profissionais do mercado de trabalho, diminuindo a rotatividade de funcionários e conseqüentemente aumentando a satisfação e melhorando a performance dos trabalhadores.

Tenha em mente quais cargos e funções será necessário para a empresa, estruturando o salário e os benefícios de cada funcionário para que tudo seja conversado antes da contratação.

Para a elaboração de um plano de carreira é necessário colocar a descrição de cada atividade no papel, baseando-se no descritivo e criando uma hierarquia de cargos para estabelecer o salário e a política de benefícios. Deixe pré-determinados os critérios para avançar no plano de carreira e elabore um manual com todas as diretrizes para repassá-los aos colaboradores.

A organização na contratação de funcionários é necessária para que se tenha pessoas que desejam crescer junto com a empresa, fazendo o melhor que podem e procurando evoluir. Trabalhe duro mas faça o básico bem feito, que o resultado virá.

## 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A rede varejista Pernambucanas foi fundada em 25 de setembro de 1908 em Recife, pelo sueco Herman Theodor Lundgren, ela é um modelo nacional de varejo que já possui atualmente mais de 16.000 funcionários, em aproximadamente 330 cidades, 15 estados e Distrito Federal com mais de 480 lojas físicas, o sueco Herman pouco antes de seu falecimento, adquiriu a Companhia de Tecidos Paulista, unidade de produção têxtil localizada na região metropolitana do Recife em 1910, a loja abriu na Praça da Sé em São Paulo, já em 1970, era a maior rede do Brasil. Entrando no século 21, houve uma diversificação de produtos, além de tecidos e roupas, também começou a trabalhar com eletrodomésticos, computadores, e tinha mais de 700 lojas em seu auge nos anos 1970.

A rede é uma empresa 100% estatal, e vem contribuindo para o desenvolvimento do Brasil há décadas, projetando tendências e melhorias de mercado. A empresa conta com uma equipe de estilistas que identificam as principais tendências mundiais e oferecem desde roupas, eletrônicos, telefones e computadores.

Também presente no mundo digital, o delivery se estende por todo o país por meio de e-commerce, aplicativos e WhatsApp, a rede pernambucanas também têm marcas próprias como :Anik, Flobelle, Baila e Greta para têxteis-lar; e Vanguard Argonaut Norton, Anne Claude e Giardino para vestuário, além disso, uma equipe de 15 designers identifica as tendências da moda, adaptando tecidos e designs dos setores de têxteis-lar e vestuário ao perfil do consumidor das coleções outono-inverno e primavera-verão.

Possui um modelo de negócios diferenciado no Brasil, baseado em quatro categorias diferentes de têxteis lar (camas, mesas, banho, tapetes e cortinas); vestuário (feminino, masculino, infantil, roupas íntimas, calçados e acessórios); eletroeletrônicos (eletrônicos, eletrodomésticos, eletrodomésticos, telefones e tecnologia da informação); produtos e serviços financeiros (empréstimos, seguros e garantias estendidas).

### 3. PROJETO INTEGRADO

Nesta etapa do PI são apresentados os conteúdos específicos de cada unidade de estudo e como são aplicados no respectivo estudo de caso, utilizando para isso, uma empresa real.

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

Fazem parte do Plano de Cargos e Salários: a própria estrutura de cargos, a pesquisa, a tabela e a política salarial, que visam estabelecer regras e orientações a serem seguidas nos casos de contratação, progressão de carreira vertical e horizontal, como promoções e reajustes por mérito ou espontâneos.

Uma empresa varejista centenária, 100% nacional. Valoriza o atendimento próximo e humanizado, priorizando o respeito e uma relação de confiança com os clientes e entre nossos times. Uma equipe de **16 mil colaboradores** com **mais de 480 lojas no país**, presente em 15 estados e no Distrito Federal.

##### 3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Plano de cargos e salários é um conjunto de etapas que mostram o “caminho” que o colaborador percorre dentro da empresa. E, com o avanço das etapas, o colaborador pode alcançar funções maiores e mais estratégicas na organização.

Através dessa ferramenta, a empresa pode tomar decisões sobre promoções e reajustes de salário de forma mais clara e estratégica, visando o crescimento de cada

colaborador e também a retenção de talentos.

Observar tabela de salários em anexo.

### **3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS**

As vagas de emprego, juntamente com suas descrições, horários de trabalho e salários estão disponíveis para consulta no site da empresa, na aba Trabalhe Conosco. Lá os interessados podem escolher a vaga a qual se candidatar, tendo acesso a todas as vagas de todas as lojas físicas espalhadas pelo Brasil.

Gerencial: Gerente de lojas.

Administrativo: Auxiliar administrativo, Assistente Administrativo, Administrador, Assessor de Compras, Analista Fiscal...

Operacional: Caixa de Loja, Atendente, Vendedor, Repositor...

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

É um processo simples onde o entrevistador analisa o currículo do candidato, perguntando para a pessoa sobre suas experiências anteriores e na área, em alguns setores é preciso preencher formulários e provas para o cargo disponível.

### **3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

O processo de seleção e recrutamento é feito a partir da análise do currículo do candidato, observando os requisitos que o cargo pede com o que o candidato oferece com as suas formações e conhecimentos

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

O feedback é importante pois mostra ao indivíduo as características que se pode melhorar, para ajudá-lo a crescer como profissional. Há diversos tipos de feedback, como o que fala sobre empatia, ética, capacidade de resolver conflitos, flexibilidade, trabalho em equipe, comprometimento, entre muitos outros. Para empresas o feedback é importante para mostrar ao funcionário como ele está indo e como pode melhorar profissionalmente dentro da empresa, e até para sua vida particular.

Quando o colaborador recebe o feedback sendo positivo ou negativo suas próximas atitudes dirá muito sobre a pessoa, pois ela pode sair se achando superior às outras devido a um feedback positivo ou sair se achando que não sabe nada devido ao feedback negativo.

Por esses motivos, é necessário realizar um feedback calmo, mostrando a pessoa suas qualidades e incentivando a melhorar no dia a dia. Tenha um espaço privado para os feedbacks em que todos se sintam confortáveis, inclua o RH e exemplos para melhor



entendimento. Ofereça orientação ao funcionário, e mostre que ele pode contar com você.

## **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**

- **Biografia profissional**

A biografia profissional é um autoconhecimento realizado por si mesmo para entender seus gostos e suas preferências, pontos fracos e fortes, medos, valores, propósitos, e a entender como deseja crescer profissionalmente. Conhecer a si mesmo pode ser uma das tarefas mais difíceis realizadas por nós mesmos. Apesar de treinarmos o cérebro para aprendizados e estarmos evoluindo todos os dias, muitas vezes ele nos sabota com pensamentos negativos de que não somos capazes, fazendo com que assim acreditemos. É necessário manter a positividade, conhecer seus desejos, ter um tempo de descanso e fazer o que gosta tanto no trabalho como fora, pois trabalhar em uma empresa que não te deixa feliz, o fará um funcionário que não se esforça para ser melhor e um ser humano frustrado com a vida. Por isso a necessidade de se autoconhecer e escutar seu eu interior.

- **Fatores de sucesso na carreira**

O sucesso na carreira será dito por você! O que é ter sucesso para você? Exatamente, sucesso é individual de cada pessoa. Alguns querem casas, carros, muito dinheiro, outros só querem viajar, ter um dinheiro para se manter fazendo o que gosta. Trabalhe para alcançar seus objetivos, mas não se esqueça quem você é. Muito mais que um bom currículo nos dias atuais, as empresas desejam pessoas honestas, de bom

caráter que desejam sim crescer, mas com a consciência limpa, iniciativa e acima de tudo vontade. Foque no que é importante e não pare até alcançar seus objetivos mesmo que outros digam que não é capaz, pois só você sabe o quanto luta para que tudo aconteça!

### **Como construir um currículo de destaque**

O currículo será o primeiro contato da empresa com a sua pessoa, por isso há uma necessidade de que seja objetivo, bem elaborado e verdadeiro. Coloque apenas informações necessárias, como, nome, idade, nacionalidade, cidade que mora, estado civil, telefone e um e-mail. Abaixo dos dados pessoais coloque suas formações acadêmicas e seus diferenciais como alguma língua estrangeira ou pacotes como excel ou word. Não esqueça dos objetivos para que o entrevistador saiba mais sobre você e consiga entender quais suas metas e se a sua pessoa se encaixa no perfil que eles procuram.

### **Fui chamado para uma entrevista de trabalho. E agora?**

Para a entrevista de trabalho fique calmo. Lembre-se que em algum momento da vida todos irão passar por essa situação. Seja você mesmo, caso seja tímido tente se soltar mais, e caso fale muito tente se controlar. Vá preparado, com a roupa certa para o tipo da ocasião e veja o local da entrevista antes para que não chegue atrasado. Depois do currículo é nessa entrevista que o empregador saberá quem é você. Mostre que está querendo a vaga para ser a pessoa que falta na equipe.

## **3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA**

Link de acesso ao vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=AwZ9r6ONMh8>

## 4. CONCLUSÃO

Diante dos argumentos apresentados neste trabalho, podemos analisar de forma breve e clara os planos de cargos e salários oferecidos pela empresa, que mesmo sendo uma empresa tradicional, seu lema é ser uma empresa cada vez mais moderna e humana, tem uma gestão eficaz na implementação dos planos de trabalho e remuneração, com estruturas de cargos, pesquisas, escalas salariais e políticas destinadas a estabelecer regras e diretrizes a serem seguidas no contexto de recrutamento, incluindo os requisitos para cada cargo, com base nisso, a empresa tornará mais claro o processo de promoção e reajuste salarial no processo de recrutamento e seleção estruturado e adaptável ao mercado em que a empresa atua, e está sempre investindo em treinamento e especialização de funcionários para reverter a alta rotatividade de funcionários no setor de varejo.

## REFERÊNCIAS

FERRACIU STEFANIE. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS: O QUE É, IMPORTÂNCIA E COMO FAZER - **GUPY BLOG**. 2022.

MAVICHIAN TIAGO. PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS: O QUE É, COMO FAZER - **BLOG CARREIRA & MERCADO** - 2021.

MATERIAL INTERATIVO -**UNIFEOB** - GERENCIANDO SUA CARREIRA. 2022

PERNAMBUCANAS

SILVA, DOUGLAS. A IMPORTÂNCIA DO FEEDBACK NA GESTÃO DE PESSOAS: POR QUE IMPLEMENTAR ESSA CULTURA? - **BLOG DA ZENDESK** - 2021.

# ANEXOS

## Salário médio na empresa Casas Pernambucanas

ASSESOR DE VENDAS: R\$ 1.484,00	AUXILIAR DE VENDAS: R\$1.669,00	VENDEDOR: R\$1.773,00
AUX. ADMINISTRATIVO: R\$ 1.477,00	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO: R\$ 1.561,00	ADMINISTRADOR: R\$ 1.598,00
CAIXA DE LOJA: R\$ 1.404,00	ATENDENTE: R\$ 1.434,00	GERENTE DE LOJA: R\$ 8.036,00



Casas Pernambucanas no Largo da Sé em São Paulo, 1915.



2022