

UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**PROJETO INTEGRADO**  
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS  
**GEHFER**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2019

UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**PROJETO INTEGRADO**  
**PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**  
**GEHFER**

MÓDULO GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

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

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS  
– PROF<sup>a</sup> LEONOR CRISTINA BUENO

ESTUDANTES:

ESTUDANTE: Ketlen Talita Rodrigues RA:1012019100677

ESTUDANTE: Letícia Helena Meloni da Silva RA:1012019100145

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2019

# SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA .....	4
3. PROJETO INTEGRADO .....	5
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA .....	5
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS .....	5
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS ....	8
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO .....	8
3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO .....	9
REFERÊNCIAS .....	11
ANEXOS .....	12

# 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho terá como objetivo relatar a maneira utilizada por uma empresa para a seleção.

Ao decorrer do projeto será mostrado definições, exemplos e etapas percorridas por uma empresa para fazer seu plano de cargos e salários e sua maneira de recrutamento e seleção.

Para chegar as informações que serão encontradas, fizemos uma pesquisa como uma empresa real ao qual nos concedeu algumas informações sobre os assuntos abordados. criação de seus planos de cargos e salários e os métodos utilizados para o recrutamento

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

Razão social Gehfer comercio e serviços em aço LTDA, inscrita no CNPJ:27.505.003/0001-33, fica localizada na rua: Avenida Dolores Martins Rubinho n°901 no bairro Distrito Industrial.

A empresa foi fundado no dia 10 de Abril de 2017, exercendo as funções de manutenção e reparação de outras máquinas e equipamentos para usos industriais não especificados anteriormente, fabricação de máquinas, equipamentos e aparelhos para transporte e elevação de cargas, peças e acessórios, instalação de máquinas e equipamentos industriais, serviços de usinagem, tornearia e solda, serviços de tratamento e revestimento em metais, Fabricação de outros produtos de metal não especificados anteriormente. A empresa tem em torno de 63 funcionários.

Seus principais clientes são Santa Izabel implementos agrícolas, Prodem sistemas de movimentação, Soufer produtos siderúrgicos e Fer Alvarez produtos siderúrgicos.

## **3. PROJETO INTEGRADO**

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

O plano de cargos e salários utilizados pela empresa é baseado no mercado atual e nas empresas próximas com a mesma função.

A empresa também utiliza o processo de seleção mista, pois acredita que assim pode dar oportunidade para pessoas externas e para seus colaboradores, sempre que à uma vaga a ser preenchida a empresa faz divulgação externa e interna no quadro de avisos da empresa para que o colaborador que se interessar possa se candidatar.

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

O Plano de Cargos e Salários é um fator fundamental pois ele auxilia nas questões relacionadas a remuneração de carreira profissional. Ela permite que os colaboradores consigam enxergar uma trajetória dentro da organização, um crescimento em sua carreira profissional.

Com o Plano de Cargos e Salários a empresa ganha vários benefícios como a satisfação de seus colaboradores, a diminuição da famosa radio peão e o aumento da produtividade.

O Plano de Cargos e Salários devem seguir alguns passos para ser colocado em prática:

- . Descrição de cargos
- . Avaliação dos cargos
- . Pesquisa salarial
- . Tabela salarial
- . Políticas salariais.

### **3.1.2 DISCRICÃO DE CARGOS**

#### Gerencial

Gerente administrativo: Exercer a gerência dos serviços administrativos de uma empresa, organizando e controlando os programas, sua execução e avaliando resultados para assegurar tramitações rápidas de informação entre as diversas unidades. Avaliar a utilização adequada do material e processamento das demais atividades dentro da respectiva política de ação.

Salário base: R\$2.718,51

#### Administrativo

Auxiliar de administração: Executar serviços administrativos, tais como separação e classificação de documentos e correspondência. Fazer transcrição de dados, lançamentos, prestação de informações e orientações, arquivamento de documentos, facilitando a identificação deles sempre que se fizer necessário.

Salário base: R\$980,43

Coordenador de projeto: Coordenar equipe na área de desenvolvimento de projetos. Liderar o desenvolvimento das soluções técnicas, atuando na compatibilização dos projetos das diversas disciplinas. Elaborar planejamento de entregas dos projetos para diferentes áreas. Desenvolver planejamento de soluções e integração. Efetuar levantamento de campo para o desenvolvimento de projeto.

Salário base: R\$3.443,88

Inspetor de qualidade: Inspeccionar produtos, peças, conjuntos e outros elementos acabados ou em processamento, verificando dimensões, resistência, funcionamento e demais características com a ajuda de instrumentos de precisão, testes, recursos preceptor sensoriais e outros meios, para certificar-se de sua conformidade aos padrões técnicos, funcionais e estéticos.

Salário base: R\$ 2.382,10

#### Operacional

Auxiliar de produção: Ajudar no preparo de materiais para linhas de produção. Organizar a área de serviço. Abastecer linhas de produção. Alimentar máquinas e separar materiais para reaproveitamento.

Salário base: R\$1.008,34

Soldador: Receber a OP (ordem de produção), verificando as especificações e desenhos a fim de examinar as peças que deverão ser soldadas e o tipo de solda a ser

utilizado. Preparar as partes a serem soldadas bem como as máquinas, visando realizar a soldagem de acordo com as especificações da OP (ordem de produção) e a qualidade exigida. Realizar o acabamento final da peça soldada visando uma soldagem dentro das normas de qualidade exigidas pela empresa. Preencher a OP (ordem de produção) com o horário de início e término do procedimento, bem como com alguma informação relativa a intercorrências, visando o controle dos processos.

Salário base: R\$1.518,85

Montador: Receber OP (ordem de produção) para analisar suas especificações e o material a ser montado. Solicitar e receber material para início do processo de montagem. Montar as estruturas de acordo com as especificações da OP e inspecionar a peça após a conclusão do procedimento, visando uma pré-avaliação.

Salário base: R\$1.400,00

Encarregado de produção: Comandar e orientar equipes envolvidas nos processos de manufatura de bens e produtos diversos de acordo com as metas estabelecidas.

Salário base: R\$1.481,80

Coordenador de manutenção: Garantir a maior disponibilidade possível das máquinas e equipamentos produtivos e sistemas e recursos de utilidades, todos funcionando na sua plena capacidade cumprindo as funções para as quais foram projetados e atendendo todos os requisitos de qualidade e segurança, cumprindo as normas vigentes.

Salário base: R\$ 3472,23

Operador de máquinas: Manejar e operar máquinas em geral, acionando comandos e dispositivos. Zelar pela manutenção da máquina, acompanhando painéis indicadores, acionando mecânico quando necessário, para assegurar o bom funcionamento e a segurança das operações. Registrar as operações realizadas, bem como os processos utilizados para permitir o controle dos resultados.

Salário base: R\$:1.311,35

A empresa não pode ceder os valores certos dos salários dos funcionários então colocamos os salários baseados em pesquisas.



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

O recrutamento e seleção é um processo realizado a partir da necessidade de um preenchimento de uma vaga em aberto. O recrutamento basicamente se trata na procura do profissional bem qualificado para uma função específica. Como a Gehfer trabalha no mercado corporativo, atendendo os clientes com demandas profissionais de aço, precisa de bastante funcionários para conseguir atender todos os clientes no prazo. Para conseguir um profissional que seja competente, na fase de recrutamento é preciso que as vagas disponíveis apresentem todos os pré-requisitos para tal função e apresentar as competências necessárias. O recrutamento pode ser realizado tanto interno como externo: atraindo o pessoal já contratado ou buscando novos funcionários. Depois vem a fase da seleção, que se trata da escolha do candidato mais qualificado para a função.

### **3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

A partir do planejamento de quando uma vaga irá ser aberta, será feita o recebimento dos currículos, para que seja feito a triagem inicial.

A triagem se trata da separação dos currículos em que constam os perfis mais indicados para a vaga em aberto. Através dos pré-requisitos que foram ditos na divulgação é feito um comparativo com as informações de cada candidato em seu currículo, é observado a área de formação, cursos realizados, onde foram suas experiências na área profissional e local onde o candidato mora.

O recrutamento é um conjunto de atividades desenvolvidas para atrair candidatos qualificados para a empresa, e ele pode ser tanto interno quanto externo, o recrutamento interno aproveita a potencial existente na empresa quando é notado um funcionário apto para a função, acaba motivando os funcionários a trabalharem cada vez melhor pois percebem que podem subir de cargo e não requer adaptação à cultura, pois já conhecem a empresa, porém podem bloquear a entrada de novos talentos.

O recrutamento externo como entra um novo membro na empresa acaba enriquecendo o capital intelectual da empresa, mas afeta a motivação dos funcionários atuais, já que observam que não podem ter um crescimento dentro da empresa, reduz a fidelidade dos funcionários.

A Gehfer opta pelo recrutamento misto, dando oportunidade tanto para seus funcionários que desejam subir de cargo tem um crescimento na carreira quanto para uma pessoa de fora.

### **3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO**

**Recrutamento Interno:** O recrutamento interno acontece dentro da própria empresa. São feitas uma seleção e uma nova entrevista com funcionários que queiram ter novos desafios, novas experiências e um salário muitas vezes maior. O ponto positivo desse tipo de recrutamento é que ele auxilia na fidelidade de seus funcionários pois eles sabem que naquela empresa eles podem ter um crescimento maior, e o ponto negativo é que bloqueia a entrada de novos talentos.

**Recrutamento Externo:** O recrutamento externo é feito com pessoas de fora da empresa, com uma visão diferente. O lado bom desse recrutamento é o de trazer talentos novos para dentro da empresa, e o lado negativo é que muitas vezes desmotiva os funcionários que já trabalham na empresa.

**Recrutamento Misto:** O recrutamento misto é uma junção do recrutamento interno e externo pois ele dá oportunidade tanto para quem trabalha na empresa quanto para pessoas de fora.

## **CONCLUSÃO**

Neste PI ressaltamos os planos de carreira que é usado por muitas empresas e seus planos de cargos e salários. Quais são suas maneiras de contratação, como elas fazem esse processo de recrutamento, qual o tipo de recrutamento que muitas empresas utilizam e apontando os pontos fortes e fracos de um recrutamento usado pelas empresas.

Fizemos uma breve descrição de cargos e salários, A empresa Gehfer tem sua descrição de cargos e salários muito bem detalhada e conseqüentemente uma boa hierarquia, cada funcionário tem sua área e seu salário que condiz com a responsabilidade exercida por sua função.



## REFERÊNCIAS

Discrição dos cargos e salários: <http://www.salariobr.com/>

Empresa: <https://gehfercomercial.com.br/>

# ANEXOS

