



UNIFEOb

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

**SOLBRAS ENERGIA SOLAR DO BRASIL
IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO-LTDA**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

30, 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
SOLBRAS ENERGIA SOLAR DO BRASIL
IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO-LTDA

MÓDULO GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA – PROF^a LEONOR
CRISTINA BUENO

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES
TRABALHISTAS – PROF^a LEONOR CRISTINA BUENO

ESTUDANTES:

Aline Cristina Aniceto, RA: 1012019100667

Larissa Cristiana de Lima Norato, RA:

1012019200028

Noemi Elinária da Silveira, RA: 1012019200083

Alexandre José Videiro, RA: 1012019200010

Wesley Kaique Moreira da Silva, RA:

1012019200011

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

30,SETEMBRO,2019

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	4
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	5
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	5
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	6
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	8
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	9
3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO	10
4. CONCLUSÃO	11
REFERÊNCIAS	12
ANEXOS	13

1. INTRODUÇÃO

Apresentaremos um Plano de Cargos e Salários da empresa Solbras Energia Solar do Brasil Importação e Exportação-LTDA, com o objetivo principal desse plano estabelecer uma política eficaz para ascensão profissional dos seus colaboradores, de acordo com suas aptidões e desempenho, mostrando também o modo de Recrutamento e Seleção, com vista a atingir os objetivos da empresa.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A SOLBRAS ENERGIA SOLAR DO BRASIL IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO- LTDA, encontra-se no endereço: Avenida dos Trabalhadores, N° 900 Bloco.G– no Condomínio MultService, no Distrito Industrial em São João da Boa Vista – São Paulo desde o ano de 2016, e tem como atividade geração de energia elétrica através de painéis fotovoltaicos.

Esta empresa atua com a venda e construção de usinas de energia fotovoltaica, ou seja, a solução completa, que vai desde a visita técnica para ver onde será construída a usina, como o projeto, os materiais utilizados nas construções de tais usinas, desde estruturas metálicas, tanto para solo como para telhado, painéis solares, inversores, transformadores, cabos de corrente contínua e alternada, trilhos e kit's para fixação dos painéis, parafusos, porcas, arruelas e afins, além de as caixas de proteção serem confeccionadas na oficina da empresa.

Atende desde pessoas físicas até jurídicas, ou seja, construindo usinas para área agrícola, shoppings, residências, hotéis, postos de combustível, supermercados entre outros.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

O plano de cargos e salários é constituído da descrição dos cargos de uma empresa e seus respectivos salários, exibindo as obrigações e responsabilidades exigidas dentro de cada cargo de uma organização.

Ao ser implantado um plano de cargos e salários, a empresa e seus colaboradores são beneficiados: a empresa tem um melhor controle e visibilidade dos salários pagos, e seus colaboradores podem enxergar melhor as possibilidades de ascensão dentro da empresa.

Enquanto o plano de cargos e salários é de responsabilidade da empresa, o plano de carreira é ligado ao empregado que projeta caminhos que deseja percorrer durante sua vida profissional.

Como diz Pontes (2008,p.337), o planejamento de carreira é de responsabilidade do indivíduo, mas a empresa também pode auxiliá-lo. Sendo assim, o profissional deve refletir sobre o que quer do futuro, tanto profissionalmente, quanto na vida pessoal, tendo em mente o que é mais importante para ele. Ele também pode buscar apoio profissional e referência de profissionais de sucesso para aconselhamentos. A organização deve auxiliar seus empregados com treinamentos , aconselhamentos informais ou formais, dando apoio em cada etapa da carreira profissional.

O plano de carreira é importante porque define as trajetórias à serem seguidas para que o profissional consiga atingir seus objetivos ao longo da vida

3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

A empresa em questão, ainda não optou por um plano de cargos e salários.

A hierarquia de cada cargo da empresa Solbras é dividida em: Junior, Pleno e Sênior. Porém, o empregado recebe aumento no salário de acordo com seu próprio desempenho dentro da função executada. Ou seja, sua remuneração não muda de acordo

com a ascensão de cargo, e sim de acordo com o desempenho pessoal dentro de sua responsabilidade na empresa.

Para criar um plano de cargos e salários, deve-se começar pela base: descrição dos cargos existente na empresa, destacando as responsabilidades e tarefas de cada cargo; em seguida deve ser realizada a avaliação dos cargos, onde será estabelecido um valor para cada ocupação, formando assim, a hierarquização dos cargos. Após isto, é feita uma pesquisa salarial para comparar a remuneração dos colaboradores da organização com o mercado, e fazer os ajustes necessários. Depois é criada a tabela salarial, nela os cargos são agrupados em classes e é estabelecida uma faixa salarial em cada cargo. E após essas etapas concluídas, é formada a Política Salarial, que é a consolidação de todas informações e regras que orientam a gestão do plano de cargos e salários.

Com o apoio da direção da empresa pode implantar um plano de remuneração funcional operacionalizado pela própria organização, e se necessário, deve recorrer a um apoio especializado para auxiliar, já que o plano deve ser muito bem elaborado. Com a aplicação deste, a empresa terá um melhor equilíbrio interno e externo, facilitando o trabalhos dos gestores de recursos humanos, ajudando no recrutamento, pois já se tem as características e habilidades necessárias para determinado cargo prontos. Os funcionários terão clareza e se sentirão satisfeito ao verem que os salários são distribuídos justamente de acordo com cada função.

3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

Setor Administrativo;

Gestão de Recursos Humanos: É responsável pela gestão de pessoas e talentos humanos presentes na organização. Uma das atribuições da gerência dessa área, é a elaboração do plano de carreiras, cargos e salários da empresa. Auxilia os colaboradores da empresa. Formação Escolar: Curso Superior Completo. Remuneração:\$1.000,00 Júnior.

Analista Administrativo: É o profissional que realiza as atividades da área administrativa da empresa coordenando trabalhos, analisando os sistemas de controles e métodos administrativos em geral. Seu papel é tornar a empresa do empregador mais

eficiente e lucrativa, analisando diferentes aspectos do negócio, como finanças e produtividade dos funcionários, e desenvolvendo estratégias e técnicas para aprimorá-los. Formação Escolar: Curso Superior Completo. Remuneração: \$2.500,00 Júnior.

Analista Administrativo de Obra: Faz os cálculos do que será gasto na obra, para entrar no orçamento das usinas vendidas, cuida das viagens e hospedagens dos colaboradores que estão em obra, verifica as condições do ambiente de trabalho. Auxilia na rotina administrativa da obra acompanhando processos de admissão, e fechamento de ponto, acompanha a compra de materiais e o fluxo de caixa e notas fiscais. Acompanha as obras avaliando a qualidade e cumprimento de prazo dos serviços. Formação Escolar: Graduação em Administração. Remuneração: \$1.800,00 Júnior.

Setor Operacional;

Almoxarifado: Faz a separação de materiais que vão pra obra, requisição de compras, cargas e descargas dos materiais da empresa. É responsável por organizar a estocagem dos materiais, e preservar sua integridade física e condições de uso, recebe e repõem mercadorias. Formação Escolar: Ensino Médio 2º(grau) Remuneração: \$1.205,00.

Eletricista Instalador: É responsável pela execução do projeto fotovoltaico, respeitando o projeto elaborado pelo engenheiro e as recomendações de NR10 e NR35. O eletricista é um profissional habilitado a fazer instalações elétricas em ambientes residenciais, comerciais e industriais, seguindo normas técnicas e de segurança. Fazer manutenção elétrica e instalar equipamentos eletrônicos também estão entre suas funções. Formação Escolar: Curso Técnico. Remuneração: \$1.008,00 Júnior.

Pedreiro: O Pedreiro é o profissional responsável pela manutenção e construção obra desde o início até a sua conclusão. O profissional terá como responsabilidade organizar e preparar o local de trabalho, especificando e calculando os materiais a serem utilizados na obra, dentre outras atividades. Formação Escolar: Curso Técnico. Remuneração: \$1.676,56.

3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é considerada o principal documento do trabalhador. O empregador é obrigado anotar na CTPS o registro, data de início e fim do seu contrato. Devem informar o valor da remuneração, reajuste salariais, alterações contratuais, os afastamentos, as condições especiais do trabalho, períodos de gozo de férias que todo empregado tem direito anualmente, contribuições sindicais, entre outros.

O empregador na admissão do seu empregado tem até 48 horas para fazer o registro na CTPS de acordo com o Art.29 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Salário; é a contraprestação de serviço paga pelo empregador ao empregado pelo trabalho realizado. Existem quatro tipos de salários: o salário básico, salário in natura, salário sobresalário e o salário complessivo. O salário básico é pago somente em dinheiro (simples) ou em dinheiro e utilidades (composto). Salário in natura integra o salário pago em utilidades, que pode ser: itens de alimentação, vestuários entre outros, além de solicitar exames admissional, periódicos e demissionais.

Equipamentos de Proteção Individual, devem ser distribuídos caso haja risco a saúde do trabalhador. Devem oferecer vale-transporte caso o empregado reside em um local bem distante da empresa que trabalha, além de cestas básicas que é feito pelo programa PAT.

Deve ser paga ao empregado duas parcelas até o final do ano, no valor correspondente a 1/12 da remuneração de cada mês trabalhado, 13º Salário.

3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processo de seleção se dá a partir do momento de abertura da vaga, ou seja, os diretores comunicam a abertura da vaga para a analista de RH, que anuncia nas mídias, sendo linkedin, catho, balcão de empregos, grupos de empregos no facebook. Os currículos são captados pelo e-mail: recrutamento@solbras.com.br, e também são selecionados os que chegam fisicamente na empresa.

Após a seleção de currículos, faz-se o agendamento dos candidatos para o processo seletivo que é composto por duas etapas, sendo aplicadas na empresa.

A primeira etapa é composta por uma entrevista psicológica e dois testes psicológicos, um de personalidade e um de raciocínio lógico. Aos que são selecionados pelos testes, são encaminhados para a entrevista técnica, que é aplicada pelo responsáveis de cada área e a psicóloga da empresa.

3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO

Recrutamento Interno; O recrutamento interno é quando a empresa procura preencher determinada vaga ou oportunidade por meio do remanejamento de seus próprios funcionários que são promovidos ou transferidos ou ainda transferidos como promoção. Em geral o recrutamento interno pode envolver: Transferência de pessoal de uma posição para outra, promoções de pessoal de um nível para outro, transferência com promoções de pessoal, planos de encareiramento de pessoal. Assim, o recrutamento interno exige o conhecimento prévio de uma série de dados e informações relacionadas com os outros sistemas: Resultados obtidos pelo candidato interno nos teste de seleção a que se submeteu quando de seu ingresso na organização; Resultado das avaliações do desempenho do candidato interno; Resultados dos programas de treinamento e de aperfeiçoamento de que participou o candidato interno; Análise e descrição do cargo atual do candidato interno, do cargo que se está considerando; Planos de carreira ou, ainda, planejamento das movimentações de pessoal para se verificar a trajetória mais adequada do ocupante do cargo considerado.

Vantagens do Recrutamento Interno: O 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.

Desvantagem do Recrutamento Interno: A expectativa gerada no colaborador; Gestores recentidos pela perda de um bom funcionário; Falta de inovação , idéias novas na equipe e criatividade; Aumenta o conservadorismo; Deixa de receber outros potenciais de expertises.

Recrutamento Externo; O recrutamento é externo quando a organização procura preencher suas vagas com pessoas vindos de fora (mercado de trabalho). O

recrutamento externo incide sobre candidatos reais ou potenciais, disponíveis ou aplicados em outras organizações. O recrutamento externo se baseia principalmente em: Arquivos de candidatos ou banco de talentos que se apresentaram espontaneamente ou em outros recrutamentos; Apresentação de candidatos por parte dos funcionários da empresa; Cartazes ou anúncios na portaria da empresa ou em pontos vitais; Contatos com sindicatos e associações de classe; Contatos com universidades, escolas, agremiações estudantis, diretórios acadêmicos, centros de integração empresa-escola etc...; Anúncios em jornais, revista etc...; Agências de recrutamento (headbuntas); Internet ou recrutamento virtual através do site da empresa.

Vantagens do Recrutamento Externo: Traz experiências novas para a organização; Renova e enriquece os recursos humanos da organização; Traz novas competências para a organização.

Desvantagens do Recrutamento Externo: É geralmente mais demorado do que o recrutamento interno; É mais caro e exige inversões e despesas imediatas em técnicas de recrutamento; É menos seguro que o recrutamento interno; Pode desmotivar o pessoal da casa; Geralmente afeta a política salarial da empresa.

Recrutamento Misto; Na realidade, as organizações nunca fazem apenas o recrutamento interno ou recrutamento externo. Um sempre devem complementar o outro, pois, ao se fazer um recrutamento interno, o funcionário escolhido é deslocado para a posição vaga e precisa ser substituído em posição atual. Quando é substituído por outro funcionário, o seu deslocamento produz uma vaga que precisa ser preenchida. Quando se realiza o recrutamento interno, em algum ponto da organização surge sempre uma posição a ser preenchida por meio do recrutamento externo, a menos que seja cancelada. Por outro lado, sempre que se faz recrutamento externo, algum desafio, alguma oportunidade ou algum horizonte devem ser oferecidos ao novo funcionário sob pena de predispô-lo a procurar desafios e oportunidades em outras organizações que lhe pareçam melhor. O recrutamento misto pode ser adotado em três alternativas de sistemas: Inicialmente, recrutamento externo seguido de recrutamento interno; Inicialmente, recrutamento interno seguido de recrutamento externo; Recrutamento externo e recrutamento interno, concomitantemente.

A Solbras Energia Solar do Brasil utiliza a forma de Recrutamento EXTERNO.

4. CONCLUSÃO

Através de tudo que pesquisamos e obtivemos sobre teoria e pratica, de acordo com esse projeto vimos que, na parte de Planos de Cargos e Salários foram abordadas as etapas deste alguns benefícios que a empresa e seus funcionários terão, caso haja a criação do plano. Como a empresa em questão não tem um Plano de Cargos e Salários houve certa dificuldade em fazer um trabalho detalhado completo. Também foi mencionada a responsabilidade da organização e do colaborador no plano e planejamento de carreira, e a sua importância.

Nas aulas vistas entendemos que a separação de cargos tem que ser organizada para não gerar confusão. No PI entendemos como deve ser feita essa organização.

Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhista, percebemos uma conjura de teorias baseadas mais nos dias cotidianos de trabalhadores e empregadores. Uma fascinante viagem por entre realidades e conceitos.

Nos Tipos de Recrutamento conseguimos entender cada um deles e quais devem ser apropriados para cada momento da empresa.

REFERÊNCIAS

PONTES, B. R. (2008, p. 137) Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2015/01/Artigo-Jessica-Trombetta.pdf> , Disponível em: <<https://www.cohros.com.br/conteudo/cargo-e-salarios-etapas-da-implantacao.html>> Acesso em : 19/09/2019.

Fonte: <https://www.guiadacarreira.com.br/salarios/quanto-ganha-um-profissional-de-rh/> 13:35, 25/08/2019; Fonte: <https://www.salario.com.br/profissao/analista-administrativo-cbo-252105/> 13:38, 25/08/2019; Fonte: <https://neuvoo.com.br/salario/?job=Administrativo+De+Obras> 13:45, 25/08/2019; Fonte: <https://www.vagas.com.br/cargo/auxiliar-de-almoxarifado> 13:47, 25/08/2019; Fonte: <https://www.guiadacarreira.com.br/salarios/quanto-ganha-um-eletricista/> 13:54, 25/08/2019; Fonte: <https://www.salario.com.br/profissao/pedreiro-cbo-715210/> 14:01, 25/08/2019.

Fontes: Livro- Legislação e rotinas trabalhista e previdenciária- Autora: Maytê Ribeiro Tamura Meleto Barboza – Sagah, 2018

Wikipédia

https://pt.wikipedia.org/wiki/D%C3%A9cimo_terceiro_sal%C3%A1rio#Brasil;
https://pt.wikipedia.org/wiki/Equipamento_de_prote%C3%A7%C3%A3o_individual#cite_note-EPI-2-2, 13:50, 24/08/2019.

Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977.

Fonte: Livro- Planejamento, Recrutamento e seleção de Pessoal como Agregar talentos à empresa; Idalberto Chiavenato.

ANEXOS

Essa parte está reservada para os anexos, caso houver, como figuras, organogramas, fotos etc.