



Planos de cargos e salários no setor medicamentos manipulados empresa farmacêutica em Ji-Paraná-RO

João Luis Oliveira Sassi¹; Kevin Silva Oliveira²; Leandro Carlos Magnabosco³

¹ Acadêmico do curso de Administração do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – jldj18@hotmail.com

² Acadêmico do curso de Administração do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – silvaadm1998@gmail.com

³ Docente do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR – Ji-Paraná, RO, Brasil. leandro.magnabosco@saolucasjiparana.edu.br

1. Introdução

Uma organização precisa ter processos bem definidos para poder ser competitiva e sobressair no mercado, organograma e plano de cargo e salário são dois processos extremamente importantes nas empresas. Esse artigo procura mostrar através de uma pesquisa exploratória quantitativa, a importância de uma farmácia de manipulação ter um plano de cargo e salários para definir bem cada etapa que seus colaboradores precisam exercer na empresa e o que espera deles, assim como o que o colaborador espera da empresa.

Nos últimos anos a demanda por aprimoramento nas empresas tem se tornado um fator principal para manter a concorrência com seus produtos no mercado. Assim, como o aprimoramento dos colaboradores, com diretrizes claras de suas funções, perfis e habilidades que os tornarão mais produtivos. Para isso é necessário que cada empresa tenha bem definido seus cargos e salários dos colaboradores, orientando-os nas práticas a serem desenvolvidas durante a jornada de trabalho dentro da empresa. O que tem se encontrado no universo da população local é as vastas empresas que são mantidas no padrão familiar e muitas delas não se preocupam com a qualidade dos seus colaboradores e muito menos, na sua maioria, tem planejamento de cargos e salários dentro da empresa.

Portanto, partindo do princípio da necessidade geral das empresas de utilizarem o plano de cargos e salários, foi aplicado empenho para desenvolvimento de um plano adequado para a empresa no ramo em que ela se encontra. Isso ajudará muito na contratação, demissão e rotação dos colaboradores, estabelecendo um perfil para cada cargo e suas funções.

2. Materiais e métodos

Os temas abordados e os métodos utilizados para criação de um plano de cargos e salários, são uma parte mais detalhada que no caso do gestor da empresa não se atentar para a situação pode ter problemas sérios com rotatividades na empresa. Nesta parte trataremos também de assuntos importantes para o planejamento, como o caso de levantamento de dados sensíveis da organização com relação aos planos de cargos e salários, análise, descrição de cargos e benefícios.

A população alvo deste projeto foram todos os funcionários da farmácia manipulação em Ji-Paraná-RO. Os colaboradores das empresas terão seus cargos e salários qualificados através das planilhas de fatores (Chiavenato 2021) para apresentação de um plano adequado aos colaboradores da empresa.

As análises dos dados foram feitas através da classificação e avaliação de desempenho que mostrará ao gestor da empresa um resultado claro dos cargos e salários para a empresa utilizar com seus colaboradores.

3. Resultados e Discussões

A pesquisa do projeto foi realizada através de pesquisa exploratória quantitativa, com o foco na coleta de dados numa empresa no segmento farmácia de manipulação, para estudar como está a motivação dos colaboradores e sua perspectiva e visão de futuro dentro da empresa com relação aos cargos e salários praticados na organização. O objetivo principal do projeto é fazer a criação do plano de cargo e salários para focar no crescimento do colaborador dentro da empresa e diminuir gravemente a rotação de colaboradores

Os cargos dentro de uma empresa são importantes para que a gestão consiga organizar seu ambiente de trabalho com as funções a serem desenvolvidas. A autora, OLIVEIRA, Luana (2018 Pg.131) conceitua que “o desenho de cargos retrata a forma como são realizadas as projeções dos cargos individuais, combinando-as em unidades, setores, departamentos e organizações. Neste contexto, o desenho de cargos define o grau de responsabilidade concedida para o ocupante do cargo. Já (Chiavenato2021), em sua publicação de 2021, explica com mais profundidade a respeito do que se diz de cargo e as descrições de cargos no texto abaixo:

Toda pessoa executa várias tarefas ou atividades na empresa. Um conjunto de tarefas executadas repetidamente constitui uma função. Um conjunto de funções com determinada posição no organograma constitui um cargo. Descrever um cargo significa alinhar todas as tarefas executadas pelo seu ocupante, executadas diariamente, semanalmente, mensalmente ou esporadicamente. A descrição de cargo representa o elenco das tarefas que deverão ser executadas pelo ocupante do cargo. Chiavenato (2022, p. 73)

Dutra, (2017, p. 31) indica que: “No final dos anos 1980 e início dos anos 1990, percebiam uma inflexão na gestão de pessoas, na qual as pessoas eram demandadas e valorizadas pelo seu nível de contribuição para o desenvolvimento da organização. O conceito que ajudou a compreender esse fenômeno foi o de competências, desenvolvido na França.” Portanto, uma pessoa somente conseguirá agregar valor no contexto se compreender a demanda dele. Nesse sentido, ainda que a pessoa tenha capacidade e vontade de contribuir, só fará se conseguir perceber quais são as demandas do contexto sobre elas.

Foram usadas as planilhas abaixo como método de avaliações. Elas foram significativas nos resultados aprimorando os cargos e salários da empresa. Ao

entrevistar os colaboradores das empresas com perguntas referentes suas funções dentro da organização, pode-se colocar esses dados dentro das planilhas que apresentou resultados significativos para os cargos. Automaticamente, através dos cargos montados, pode-se fixar os salários adequados para os cargos. Todos os processos necessitam de avaliação e análise, não seria diferente na estrutura de cargos e salários de uma organização.

Tabela 1 - Tabela de pontos dos fatores de avaliação de cargos -

Fatores de avaliação	Ponderação (%)	Graus			
		a	b	c	d
Instrução escolar	25	25	50	75	100
Experiência profissional	20	20	40	60	80
Esforço físico	10	10	20	30	40
Concentração necessária	12	12	24	36	48
Responsabilidade por máquinas e equipamentos	18	18	36	54	72
Responsabilidade por dinheiro	15	15	30	45	60

Fonte: Idalberto, CHIAVENATO (2021, pag. 78)

Muitos fatores são ponderados durante a avaliação em cada passo das etapas estruturadas. Depois das análises de cargos vem a avaliação de cada cargo segundo os valores adquiridos na tabela de fatores que transformam os graus de cada fatores.

Tabela 2 - Planilha de avaliação de cargos

Cargos a avaliar		Fatores de avaliação						Total de pontos
		Instrução escolar	Experiência	Esforço físico	Concentração	Máquinas e equipamentos	Dinheiro	
Auxiliar de escritório	Grau	b	b	b	b	b	a	-
	Pontos	50	40	20	24	36	15	185
Digitador	Grau	b	b	c	b	b	a	-
	Pontos	50	40	30	24	36	15	195
Aux. Contabilidade	Grau	c	c	b	c	b	a	-
	Pontos	75	60	20	36	36	15	242

Fonte: Fonte: Idalberto, CHIAVENATO (2021, pag. 78)

Essas avaliações são significativas para qualquer setor empresarial. Todos os processos necessitam de avaliação e análise, não seria diferente na estrutura de cargos e salários de uma organização. Portanto, ao fazer esse processo de análise e avaliação, a empresa encontra os graus de qualidade requerida para determinado cargo.

4. Considerações finais

Em todo processo trabalhado durante os estudos, percebeu-se que o planejamento e a aplicação devem caminhar juntos para o aperfeiçoamento das estratégias do RH da empresa. Em muitas situações é preciso ter mais coerência do que sentimentos envolvidos. Tratar de cargos e salários, juntamente com suas atribuições, eleva a necessidade de capacidade do administrador em planejar de maneira justa e imparcial. Através dos resultados pode-se perceber quanto um planejamento faz falta na

hora de contratar novos colaboradores e recompensar aqueles que já estão caminhando com a empresa algum tempo.

O plano de cargos e salários orienta o administrador, através das planilhas, a ter uma análise do perfil de cada candidato para o cargo em questão, assim, podendo tomar uma decisão segura e mais assertiva. Após todo o estudo, conclui-se que esse método de plano de cargos e salários é necessário em todas as empresas e não é à toa que a maioria das empresas tem seus planos, mas algumas ainda persistem na ideia de seguir me frente do próprio modo, infelizmente são elas as próximas a fecharem as portas.

5. Referências

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de Recursos Humanos - Gestão Humana: Cap. 2 – As pessoas. Rio de Janeiro, RJ, p. 45. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. Iniciação à Gestão Humana: Cap. 6 - Gestão de salários. Rio de Janeiro, RJ, p. 73. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. Iniciação à Gestão Humana: Cap. 6 - Gestão de salários. Rio de Janeiro, RJ, p. 81. 2022.

DUTRA, Joel S.; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. Gestão de Pessoas. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2017. *E-book*. ISBN 9788597013320.