



Proposta de um plano de cargos e salários na empresa comercial de alimentos X

Leandro Mathias da Silva¹, Carlos Vitor Vieira Polla², Marcia Cristina Teixeira³

¹ Acadêmico do Curso de Administração, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR, Ji-Paraná, RO, Brasil. Email: leandro.mathiaslm@gmail.com

² Acadêmico do Curso de Administração, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR, Ji-Paraná, RO, Brasil. Email: carlospolla2009@gmail.com

³ Docente do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR - Ji-Paraná, RO, Brasil. Email: marcia.foganca@gmail.com

1. Introdução

As empresas que exercem atividades relacionadas com comércio de alimentos têm encontrado um mercado altamente competitivo onde os consumidores exigem cada vez mais qualidade de atendimento e preços acessíveis. Neste caso, a procura de satisfazer esses clientes é fundamental para se manter à frente da concorrência e alcançar os resultados satisfatórios.

O Comercial de Alimentos X é uma empresa de alimentos que atende a demanda local, principalmente pessoas próximas e de bairros vizinhos. O fluxo de clientes é mais intenso durante os horários de refeições, o que cria sobrecarga em alguns setores da empresa.

A empresa enfrentou um problema com a falta de mão de obra durante os horários de movimento, o que levou à desmotivação dos colaboradores devido às múltiplas responsabilidades e baixa perspectiva de crescimento. Para solucionar isso, implementou um plano de cargos e salários (PCS) para melhor definir as funções de cada colaborador e melhorar seu desempenho no trabalho.

É possível observar que nos dias atuais não há uma conscientização sobre este assunto, muitos colaboradores e empresas não têm a oportunidade de aprender mais sobre os direitos e deveres de ambas as partes, e isso inclui a o plano de cargos e salários. Conforme pesquisas fornecidas pelo G1 (2021), com a proporção total de brasileiros, 34,4% de trabalhadores recebem até um salário-mínimo (totalizando 73.960.000,00 pessoas) e como consequência muitos relacionamento de colaboradores e empregadores estão defasados, impactando diretamente na produtividade e desenvolvimento de ambos. “O salário é uma demonstração objetiva de quanto a empresa valoriza o trabalho do seu funcionário” (PONTES. 2019. p.29), diante disso, foi questionado a respeito da remuneração que a empresa Comercial de Alimentos X aplicava. Ao transmitir esses fatos, houve oportunidade de mudar a qualidade de vida pessoal e financeira dos funcionários, facilitou o relacionamento com os colaboradores e aumentou as oportunidades no mercado de trabalho.

Este estudo tem como objetivo geral: Elaborar uma proposta de um plano de cargos e salários na empresa Comercial de Alimentos X. Para isso se fez necessário analisar os cargos atuais da empresa, elaborar a descrição dos cargos, fazer uma

classificação dos cargos e propor uma nova configuração salarial conforme as perspectivas dos gestores e condições financeiras da empresa.

Segundo (CHIAVENATO. 2022, p.2) O desenho organizacional representava a arquitetura da organização: com seus órgãos e cargos estruturados e distribuídos, às relações de comunicação entre eles, como o poder estava definido e como as coisas deveriam funcionar [...] hoje, a modelagem do trabalho requer muita flexibilidade e intensa participação das pessoas envolvidas.

A análise de cargos é um processo importante na gestão que visa descrever e avaliar os cargos de uma empresa de forma objetiva e sistemática. Esse processo permite que a empresa identifique as habilidades, conhecimentos, responsabilidades e tarefas associadas a cada cargo, além de ajudar a definir a estrutura de cargos e salários da organização.

De acordo com (CHIAVENATO. 2022, p.214) descrever um trabalho significa descrever o que o trabalhador faz, como o faz, em que condições o faz e por que o faz. É um retrato simplificado do seu conteúdo e das principais responsabilidades do usuário. Define o que o usuário faz, quando faz, como faz, onde faz e por que faz.

A remuneração é o conjunto de compensações financeiras e benefícios recebidos por um indivíduo em troca do trabalho realizado em uma organização. Ela é uma forma de reconhecer o valor e a contribuição do colaborador para a empresa. De acordo com Chiavenato (2022, p. 267), “Remuneração é a compensação dada aos colaboradores com base nos serviços, resultados e desempenho prestados à organização ou empresa.”

A remuneração variável pode estar relacionada a competências individuais, grupais ou setoriais, como cumprimento de metas ou resultados baseados em desempenho. Como também pode ser o resultado de políticas organizacionais e posteriormente com suporte legal através de participações societárias, participações nos lucros etc. De acordo com Pontes (2021, p. 388), a remuneração variável é o principal tipo de remuneração estratégica, pois esta modalidade estimula uma ação mais efetiva dos colaboradores no alcance dos objetivos propostos.

2. Materiais e métodos

Os métodos que essa pesquisa utilizou foi uma entrevista em todos os setores para coletar informações como o salário que é pago, função que exerce, satisfação com o trabalho. Essa entrevista contou com 12 colaboradores dentro da empresa. Utilizou-se também de pesquisas bibliográficas e pesquisas de mercado para poder comparar os resultados.

Essa pesquisa teve também como coleta de informações os questionários qualitativos com os clientes da empresa em busca de informações sobre a satisfação desses. Questionário para descrever os cargos atuais de cada colaborador, esse questionário foi aplicado para uma pessoa por cargo. Para coletar mais informações a respeito dos cargos, utilizamos o mesmo questionário para outra empresa em busca de uma pesquisa de salário.

Foi coletado informações de artigos e livros sobre planos e cargos salários, a pesquisa neste trabalho é classificada como pesquisa de campo, que busca obter informações sobre um problema, comprovar uma hipótese ou descobrir novos fenômenos,

observando eventos conforme ocorrem e coletando dados relevantes para análise, de acordo com Lakatos e Marconi (2022, p. 215).

3. Resultados e Discussões

Neste projeto foi utilizado dois instrumentos de coleta de dados:

1º Pesquisas e questionários: os pesquisadores elaboram pesquisas ou questionários para coletar informações diretamente de indivíduos ou grupos de pessoas.

2º Entrevistas: As entrevistas envolvem conversas face a face ou virtuais com indivíduos ou grupos para coletar informações detalhadas. Eles podem ser estruturados (seguindo um conjunto específico de perguntas) ou não estruturados (permitindo respostas mais abertas).

Após a realização da coleta dos dados para fazer a pesquisa, os mesmos ainda estão sendo analisados pois a pesquisa está em andamento.

Os métodos utilizados para se obter o resultado da análise serão:

- Descrever os cargos existentes atualmente na empresa, aplicado questionário;
- Analisar os cargos atuais da empresa, questionário e observação;
- Avaliar os cargos existentes atualmente na empresa, questionário e observação;
- Classificar os cargos descritos, questionário e observação;

Segue abaixo o quadro com os dados obtidos no questionário aplicado.

QUADRO – DESCRIÇÃO DO CARGO – GERENTE

Cargo	Gerente
Objetivo da função	Desempenha um papel fundamental na liderança e gestão de equipes, departamentos ou projetos dentro da organização.
Requisitos	Escolaridade – Ensino Superior Completo Experiência anterior: Não é necessário Tempo de treinamento para bom desempenho no cargo – de 1 a 3 Anos
Diferencial	
Atividades	<ul style="list-style-type: none">• Liderança de Equipe: Supervisionar, orientar e motivar a equipe.• Planejamento Estratégico: Contribuir para o desenvolvimento e a implementação de estratégias organizacionais, definindo metas específicas para a área ou departamento.• Tomada de Decisões: Tomar decisões importantes relacionadas a recursos, orçamento.• Gestão de Recursos: Gerenciar de modo eficaz os recursos humanos, financeiros e materiais para otimizar o desempenho da equipe e alcançar metas.• Desenvolvimento da Equipe: Identificar necessidades de treinamento, fornecer feedback construtivo e promover o crescimento profissional dos membros da equipe.• Comunicação: Manter uma comunicação eficaz com a alta administração, colegas de trabalho e

	<p>subordinados diretos para garantir a fluidez das operações e o alinhamento estratégico.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Monitoramento de Desempenho: Acompanhar o desempenho da equipe, medir o progresso em relação às metas e implementar melhorias quando necessário. <p>Periodicidade: Diária</p>
Responsabilidades	<p>Por máquinas e equipamentos: notebook e impressora.</p> <p>Responsabilidade por erros: Tomar decisões sem ter pensado direito, ocasionada por funcionários que mesmo após reuniões não é obtido êxito na mudança de postura. Demora na demissão gerando estresse psicológico.</p>
Operação	Gerencia
Subordinação	Proprietário
Esforço físico	Atividade realizada andando. Peso leve carregado. Esforço visual ocasionalmente. Esforço mental frequentemente.
Riscos	<p>Probabilidade mínima de acidentes.</p> <p>Uso de Equipamentos de segurança para entrar em alguns setores.</p>

Com a implantação de um plano de cargos, deve-se observar as qualidades próprias de cada indivíduo para que não desempenhem funções que não se identificam, realizando esse critério a organização aumentará o desempenho dos colaboradores que se sentirão reconhecidos e motivados, pois os colaboradores iram exercer a função que se adaptam.

Já a gestão de salários está relacionada à definição de políticas salariais, estruturas de remuneração e planos de benefícios que garantam que os colaboradores sejam compensados de maneira justa e competitiva com base em suas responsabilidades e contribuições. Isso envolve a determinação de faixas salariais, a avaliação de mercado para cargos semelhantes e a consideração de fatores como desempenho, experiência e habilidades individuais para determinar as remunerações.

4. Considerações finais

A descrição de cargos e a gestão de salários são elementos fundamentais na estrutura organizacional de uma empresa, desempenhando um papel crucial na gestão de recursos humanos e no funcionamento eficiente da organização. Essas práticas são essenciais para atrair, reter e motivar talentos, bem como para garantir a equidade e a transparência na remuneração dos colaboradores.

A descrição de cargos envolve a elaboração de documentos detalhados que delineiam as responsabilidades, tarefas, competências necessárias, nível de autoridade e requisitos educacionais ou de experiência para um cargo específico dentro da empresa. Essa descrição serve como um guia para os colaboradores, permitindo-lhes compreender claramente o que se espera deles em suas funções e como podem contribuir para os objetivos da organização. Além disso, ajuda os gestores a avaliar o desempenho dos funcionários de forma objetiva e a tomar decisões informadas sobre treinamento, desenvolvimento e promoções.

Neste contexto, explorou-se em detalhes a importância da descrição de cargos e da gestão de salários, bem como as melhores práticas associadas a esses processos,

destacando como eles podem impactar positivamente o desempenho e a satisfação dos colaboradores, ao mesmo tempo em que fortalecem a posição competitiva da organização no mercado de trabalho.

5. Referências

LIMA, GERBELLI, Bianca, Luiz. Brasil tem recorde de 30 milhões de pessoas recebendo até um salário-mínimo | Economia | G1 (globo.com), 2021.

MARQUES, José Roberto. Entenda a diferença entre análise e descrição de cargos. Artigo publicado no site do Instituto Brasileiro de Coaching. 2018. <acesso em 29/04/2023>.

Chiavenato, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano – 5. ed. [3ª Reimp.] - São Paulo: Atlas, 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo – RGS: Universidade Feevale, 2013

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2022

Pontes, Benedito Rodrigues Administração de cargos e salários: carreiras e remuneração / Benedito Rodrigues Pontes. — 19. ed. — São Paulo: LTr, 2019.

BES, Pablo; OLIVEIRA, Luana Y M. Administração de cargos, salários e benefícios. Grupo A, 2018. *E-book*. ISBN 9788595023956.

Pontes, Benedito Rodrigues Administração de cargos e salários: carreiras e remuneração / Benedito Rodrigues Pontes. — 20. ed. — São Paulo: LTr, 2021 Administração de Cargos e Salários - Google Books <acesso em 29/04/2023>.