

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS DA EMPRESA PANIFICADORA E CONFEITARIA ERVA DOCE

Elizangela Érica dos Santos Lisboa¹
Maria Luíza Nigro²

RESUMO

O presente artigo foi elaborado no âmbito do Projeto Integrador desenvolvido no curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, da Faculdade Opet. Nesse contexto, o estudo contempla suas análises a partir de estudo de caso na empresa Panificadora e Confeitaria Erva Doce, uma empresa de cupcakes gourmet. Traz como objetivo principal analisar a importância de um Plano de Cargos e Salários para as organizações. Conclui-se a partir dos estudos realizados que o Recursos Humanos de uma organização deve criar meios de retenção de talentos, o que implica que o colaborador deve ser atraído por um ambiente agradável, motivador e com um plano de Cargos e Salários bem definido, com a possibilidade de progressão de carreira.

Palavras-Chave: Cargos e salários. Progressão de Carreira. Recursos Humanos.

ABSTRACT:

This article was elaborated within the scope of the Integrator Project developed in the Technologist course in Human Resources Management, by Faculdades Opet. In this context, the study contemplates its analyzes from a case study in the company Bakery and Confectionery Erva Doce, a gourmet cupcakes company. It has as main objective to analyze the importance of a Plan of Positions and Salaries for the organizations. It is concluded from the studies carried out that the Human Resources of an organization must create means of retention of talents, which implies that the employee must be attracted by a pleasant, motivating environment and with a well defined The possibility of career progression.

Keywords: Positions and salaries. Career progression. Human Resources.

INTRODUÇÃO

O presente artigo foi realizado no âmbito do Projeto Integrador desenvolvido no curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, da Faculdade Opet. Traz como objetivo analisar a importância de um Plano de Cargos e Salários para as organizações. Na especificidade, busca-se identificar as diferenças entre os cargos que compõem a estrutura da organização; e definir a remuneração de cada cargo.

¹ Graduanda em Tecnólogo de Gestão de RH – Faculdades Opet.

² Psicóloga, formada pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Especialista em Gestão Executiva e Estratégica de Pessoas – Fundação Getúlio Vargas. Formação em Psicologia Transpessoal Avançada – UNIPAZ. Tutora EaD na Faculdades Opet.

Para tanto, o estudo parte do contexto da empresa Panificadora e Confeitaria Erva Doce, que atua na produção de cupcakes gourmet.

Entende-se que a implantação de cargos e salários deve ser realizada de maneira justa, com salários atrativos e colaboradores motivados, pois quando o colaborador é valorizado profissionalmente o trabalho por ele realizado tem um retorno com qualidade, responsabilidade e dedicação. A finalidade de um Plano de Cargos e Salários é de ordenar os salários do colaborador de acordo com sua habilidade e responsabilidade que o cargo exige; adequar os salários da empresa aos salários do mercado de trabalho sempre mantendo seus funcionários e utilizar os estímulos salariais aumentando a eficiência do trabalhador sempre em busca da melhoria na produtividade do trabalho como condição primordial do crescimento e sobrevivência do empreendimento.

A empresa deve oferecer oportunidades de crescimento para o colaborador. Hoje é comum a procura por organizações que ofereçam algo a mais além do salário, ou seja, a procura maior é por empresas que ofereçam um Plano de Remuneração e Carreiras (CHIAVENATO, 2008). Sendo estes, pois, um dos aspectos a serem abordados neste estudo.

APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A Panificadora e Confeitaria Erva Doce é uma empresa de cupcakes gourmet que tem como objetivo principal, fornecer produtos de qualidade, com receitas originais e saborosas. Seu preparo é todo artesanal num ambiente agradável e descontraído buscando satisfazer as necessidades do cliente, tornando simples momentos em grandes prazeres.

Tem como missão a satisfação dos clientes, superando suas expectativas, oferecendo alimentos diferenciados e saborosos produzidos com amor, qualidade e higiene. Quanto a visão, é ser reconhecida como uma loja de cupcakes única, inovadora e crescente. E, por fim, os valores da empresa são o trabalho em equipe, amor pelo nosso trabalho, respeito, qualidade e transparência.

DESCRIÇÃO DE CARGOS

Ao analisar o organograma da Panificadora e Confeitaria Erva Doce, tem-se no seu topo a “sociedade”. Ou seja, é a convivência e atividade conjunta de um elo de pessoas com vínculo de interesse. Segue disso os cargos e suas atribuições, dentre os quais, o de gerente, que é o profissional que interage com os sócios e se responsabiliza por todas as áreas da empresa, motivando, treinando e dirigindo sua equipe.

Quanto a produção da empresa, é composta somente pelas doceiras que são responsáveis pela fabricação dos diversos tipos e sabores de cupcakes. São pessoas capacitadas para prestar um serviço com excelência e dedicação.

A área administrativa é composta pelo financeiro, recursos humanos, comercial compras e serviços gerais. Financeiro: responsável por administrar o dinheiro da empresa; trabalha diretamente com cálculos, o que exige um grande nível de concentração. Comercial: setor que tem como responsabilidade inserir e manter uma

clientela fiel, através de atendimento personalizado e comprometido em oferecer produtos com qualidade e diferencial. Compras: setor que trabalha em conjunto com o financeiro e com a produção, pois deve saber o que é necessário comprar e o que pode comprar e sempre com o objetivo de suprir as necessidades da produção. Auxiliar de serviços gerais: tem como função realizar serviços de limpeza, manutenção e conservação dos espaços internos e externos da empresa.

O setor terceirizado é composto pela contabilidade, serviços de entregas e marketing. O setor contábil atende as demandas de obrigações fiscais, tributárias, contábeis, trabalhistas e previdenciárias. A contabilidade retrata o patrimônio de uma empresa sendo a base para cálculos de vários impostos e contribuições. O serviço de entregas é responsável por entregas de encomendas e documentações. O profissional de marketing tem como funções o conhecimento do mercado, realizar campanhas elaborando propagandas.

Quanto aos Recursos Humanos, seu foco principal é investir em pessoas, controla desde o processo de recrutamento e seleção passando por capacitações e avaliações de desempenho (CHIAVENATO, 2004). Nesse contexto, é importante observar que toda admissão ou demissão gera custo para o setor de finanças, por isso a importância na elaboração de um plano de cargos e salários, no sentido de reter os colaboradores.

ESTRUTURA SALARIAL

Abaixo segue as informações quanto a estrutura salarial do estabelecimento:

<u>Cargos</u>	<u>Salários</u>
Sociedade	R\$ 6500,00
Gerente de confeitaria	R\$ 1600,00
Confeiteira	R\$ 1.202,44
Auxiliar de confeitaria	R\$ 800,00
Assistente financeiro	R\$ 1.206,66
Auxiliar comercial	R\$ 1.100,00
Auxiliar de compras	R\$ 1.100,00
Auxiliar de serviços gerais	R\$ 600,00
Contabilidade	R\$ 900,00
Assessor de Marketing	R\$ 1.400,00
Recursos Humanos	R\$ 1.500,00
Atendente	R\$ 800,00
Motoboy	R\$ 1.000,00

INCLUSÃO DE PCD E AFRODESCENDENTES

A Panificadora e Confeitaria Erva Doce é uma empresa de pequeno porte, onde possui um plano de cargos curto, porém com ideias formadas para expansão. Temos compromisso com a responsabilidade social bem como a valorização da diversidade. A organização conta com o programa de pessoas com deficiência PCD, sendo assim, a empresa destina 2% das vagas para esses colaboradores.

Quanto ao profissional afrodescendente, não há até o momento. Contudo, tem-se que 5% das vagas serão destinadas para este grupo. Pois, a igualdade de direitos e acessibilidades em todos os setores da sociedade é prevista em lei.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

O objetivo principal de um Plano de Cargos e Salários é estabelecer estruturas salariais equitativas e justas. Compreende um instrumento de atração e retenção de colaboradores. De acordo com Kretzer (2007, p. 19):

Na gestão de cargos e salários atual, deve-se valorizar a simplicidade e coerência, possibilitando o crescimento pessoal e da organização. Este crescimento pessoal, acompanhado de um crescimento da economia, resulta numa melhor renda para as pessoas, que passam a consumir mais produtos, com mais qualidade e a preços mais acessíveis. (KRETZER, 2007, p. 19).

O plano de cargos da Confeitaria Erva Doce é baseado por tempo de serviço e produtividade. São requisitos para o cargo de Gerente Geral: graduação em administração; pós graduação. Quanto ao Setor Administrativo, são requisitos: a) Assistente Financeiro: graduação em administração ou gestão financeira ou economia; b) Auxiliar Comercial: ensino médio completo e cursos profissionalizantes; c) Auxiliar de Compras: ensino médio completo e cursos profissionalizantes; d) Auxiliar de Serviços Gerais: ensino fundamental.

Para o Setor Produção, são requisitos: a) Confeiteira: graduação em gastronomia; b) Auxiliar de Confeitaria: ensino médio completo e cursos profissionalizantes

AValiação DOS COLABORADORES

A Avaliação de Desempenho é a análise do desempenho do profissional dentro da organização. É muito importante realizar a Avaliação de Desempenho dentro de uma organização, seja ela de pequena, média ou de grande porte. Essa análise é realizada em função das atitudes comportamentais, das atividades que são realizadas, das metas estabelecidas e resultados alcançados, sendo possível identificar o perfil dos profissionais, saber qual é o foco entre os colaboradores, dar e receber feedback buscando melhorias e conseqüentemente a evolução do profissional em conjunto com a empresa.

No entendimento de Guimarães, Nader e Ramagem (1998, p. 44):

A avaliação do desempenho de pessoal deve ser entendida como um processo, que se inicia com o planejamento e termina com a comparação entre o executado e o planejado. Ela pode ser formal (escrita) ou informal (não escrita). A necessidade de formalização da avaliação está diretamente relacionada ao tamanho da organização.

A empresa analisada tem dois métodos de avaliação, método questionário e método por competência, o qual é realizado pelo gerente da organização em conjunto com o setor de Recursos Humanos. O método questionário constitui-se de perguntas objetivas, em que é possível avaliar, por exemplo, se as metas foram alcançadas; se os objetivos dos colaboradores estão sendo contemplados; como é realizado o trabalho em equipe, etc.

Quanto ao método por competências, tem-se que a avaliação de desempenho por competência mensura o desempenho do profissional na organização, assim como a qualidade da execução das responsabilidades destacando os pontos fortes e os que podem ser melhorados.

ANALISTA DE SUSTENTABILIDADE

A empresa entende a importância da sustentabilidade e por decisão única contratou um profissional para exercer o cargo de Analista de Sustentabilidade desenvolvendo projetos e programas socioambientais, parcerias com empresas públicas e privadas e controlando o planejamento orçamentário, a fim de disseminar conceitos e informações e fortalecer e construir a cultura e sustentabilidade corporativa, além de realizar levantamentos de informações para indicadores de responsabilidade social prestando suporte às campanhas internas beneficentes.

Conforme análise do perfil dos colaboradores, verificou-se que dois deles não se encaixam no perfil exigido pelo cargo. Portanto, é necessário realizar o treinamento e aperfeiçoamento em suas habilidades e/ou competências a fim de melhorar e manter a produtividade, a qualidade do produto e conseqüentemente o relacionamento interpessoal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Recursos Humanos de uma organização tem como objetivos a retenção de talentos e isso significa que o colaborador deve ser atraído por um ambiente agradável, motivador e com um plano de carreiras definidos, pois os colaboradores tendem a ser fiéis com organizações que ofereçam segurança e qualidade de vida.

A boa liderança também influencia num melhor ambiente de trabalho e conseqüentemente num bom resultado financeiro. A descentralização de poder é uma medida que deve ser adotada, não é mais aceitável que as decisões fiquem apenas nas mãos da diretoria, a opinião dos líderes e funcionários é de extrema importância, uma vez que eles que são a comissão de frente das atividades desenvolvidas.

Vale ressaltar que a empresa deve expor sua ética, valores, normas e conduta transmitindo seriedade para os colaboradores. A mudança dentro da organização não é uma tarefa fácil, portanto, sempre haverá resistência de alguma parte e isso deverá

ser avaliado e modificado de maneira com que a equipe se una em busca de mudanças e transformações.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto **Administração de recursos humanos e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 7. Ed., Rio de Janeiro, Elsevier, 2004.

_____ **remuneração benefícios e relações do trabalho**: como reter talentos na organização. 6. ed. Rio de Janeiro: Manole, 2008.

GUIMARÃES, Tomás de Aquino.; NADER, Rosa Maria.; RAMAGEM, Sérgio Pinela. Avaliação de desempenho de pessoal: uma metodologia integrada ao planejamento e à avaliação organizacional. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 32, n. 6, nov./dez. 1998.

KRETZER, Kristiano. Criação de um plano de cargos e salários para a empresa automatiza. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação em Administração). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.