

CARGOS E SALÁRIOS E SUA IMPORTÂNCIA: UM ESTUDO DE CASO

Dayane Cristiane Sell Avezani¹

Tatiana Dornelas de Oliveira²

Ao longo dos últimos anos é cada vez mais notável a busca pela valorização dos recursos humanos no contexto organizacional. A preocupação com o funcionário torna-se mútua, visto que estes são considerados os principais agentes no desempenho organizacional (FRANÇA, 2009). O plano de Carreiras e Remuneração é considerado uma ferramenta estratégica que realiza um desenho organizacional de todos os cargos estruturados e distribuídos baseando-se na meritocracia, adequando-os em níveis hierárquicos. Essa ferramenta é considerada um choque de gestão, desenvolvido com o objetivo apresentar indicadores que demonstrem as empresas no microambiente competitivo do atual mercado brasileiro (MACEDO *et al.*, 2012). A pesquisa realizada apresenta ao leitor a ferramenta de planos de carreiras, tratando-se de todas as suas etapas, sua atuação dentro da organização e seus benefícios para os colaboradores e principalmente para a empresa que optar por sua adesão como ferramenta base para uma gestão estratégica pessoal. Seu objetivo é mostrar ao leitor a ótica do setor de recursos humanos acerca da importância da gestão dos cargos e salários. A metodologia utilizada para o desenvolvimento desse trabalho foi realizada por meio de um estudo bibliográfico, bem como de uma pesquisa de campo. Para tanto, realizou-se uma entrevista com a coordenadora e especialista na ferramenta de cargos e salários de uma indústria gráfica, localizada na cidade de Juiz de Fora/MG. O instrumento utilizado para a entrevista foi um questionário semiestruturado, elaborado pelas autoras, que foi aplicado em outubro de 2017. Os resultados encontrados no trabalho foram equivalentes aos esperados, visto que foi possível enxergar que quando implantado

¹Tecnóloga em Recursos Humanos – Instituto Vianna Júnior. dayanedjf@hotmail.com

² Mestranda em Administração – UFJF. Professora no Instituto Vianna Júnior. dornelas.tatiana@gmail.com

corretamente, a ferramenta de cargos e salários traz muitos benefícios para a empresa. Pode-se citar, por exemplo, a imagem positiva e vantajosa no macroambiente competitivo do mercado, ou seja, uma organização que possui um quadro de cargos e remunerações, atrai mais talentos, devido à perspectiva de desenvolvimento de carreira. Ademais, a pesquisa trouxe um resultado mais amplo do que o esperado, sendo possível identificar dados importantes, tais como a ideia de que a cidade é atrasada no quesito de gestão estratégica de pessoas e como é vasta a falta que esse avanço faz. Segundo a entrevistada, as organizações que estabelecem residência na cidade, devido à uma visão sistemática, partem do pressuposto de que a área Recursos Humanos ainda é um utensílio do Departamento Pessoal. Diante dessa visão, fica difícil a compreensão e visualização de que o pessoal da empresa é, na verdade, a base e o recurso mais importante de uma organização. Ao final do trabalho foi possível concluir que a ferramenta de cargos e salários deve ser usada como combustível para o desenvolvimento de capital humano, incentivando os profissionais na busca do melhor desempenho. Sugere-se como estudos futuros, o maior aprofundamento no tema, buscando avaliar a possibilidade de ser um passo para a movimentação da economia de Juiz de Fora/MG.

REFERENCIAS

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2009.

MACEDO, I. I.; RODRIGUES, D. F.; JOHANN, M. E. P.; CUNHA, N. M. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. 9 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2012.