



Serviços de Consultoria

Serviços de Consultoria

Cargos e Salários



O Plano de Cargos e Salários de uma organização constitui um dos principais instrumentos de gestão de Recursos Humanos. Ele estabelece, basicamente, a Estrutura Ocupacional, a Estrutura Salarial e os Critérios de Movimentação Funcional e Salarial que regulamentam a evolução do empregado ao longo da sua carreira profissional na Empresa.

A eficácia da Estrutura Ocupacional estabelecida pelo Plano de Cargos e Salários de uma organização está diretamente relacionada com sua capacidade de ordenar, agrupar, descrever, avaliar, classificar e hierarquizar adequadamente os cargos e funções que dela fazem parte, bem como com a mobilidade ocupacional que ele propicia, de forma a poder atender as necessidades da Empresa neste sentido.

A eficácia da Estrutura Salarial, por sua vez, está vinculada à capacidade de estabelecer e manter o equilíbrio interno e externo dos salários e remunerações por ela praticados. O equilíbrio salarial externo está vinculado à compatibilidade entre os salários pagos pela organização e aqueles que são praticados por outras empresas que atuam no mercado no qual ela se insere, para cargos e funções similares. Na medida em que este equilíbrio externo se verifica, é possível atrair e manter os profissionais de que a empresa precisa. O equilíbrio salarial interno, por sua vez, está ligado à relação entre os salários e os requisitos, experiência, conhecimentos e habilidades que os empregados precisam ter para desempenhar com sucesso cada uma das funções que fazem parte da estrutura ocupacional da empresa.

Outro aspecto importante é constituído pelos mecanismos, critérios e procedimentos que possibilitam a evolução ocupacional e salarial dos empregados ao longo da sua vida profissional na organização, em virtude do seu desempenho, da sua experiência e do seu desenvolvimento profissional.

O Plano de Cargos e Salários, principalmente no caso das empresas públicas, além de atender as necessidades da organização, deve também considerar uma série de aspectos e limitações de natureza legal, impostos pela legislação vigente e pelos órgãos de controle e fiscalização.

Por outro lado, tanto as necessidades internas da organização, no que se refere aos aspectos ocupacionais e salariais, quanto às disposições legais e regulamentares que devem ser observadas, são dinâmicas e mudam com bastante frequência ao longo do tempo, o que torna necessário efetuar revisões, atualizações e alterações periódicas do Plano de Cargos e Salários, de forma a preservar sua eficiência e eficácia como instrumento de gestão de Recursos Humanos.

O processo metodológico adotado para o desenvolvimento dos trabalhos prevê duas grandes fases, sendo a primeira de diagnóstico da situação atual e, a segunda, de modelagem das novas estruturas ocupacional e salarial, bem como dos mecanismos de evolução dos empregados ao longo da sua vida profissional.

Os serviços oferecidos pela PERSPECTIVA nesta área incluem:

- ❖ Diagnóstico da situação atual;
- ❖ Modelagem de estruturas ocupacionais;
- ❖ Modelagem de estruturas salarial;
- ❖ Pesquisas salariais e de benefícios;
- ❖ Definição de critérios de promoção;

PERSPECTIVA CONSULTORES ASSOCIADOS

CP 6502, CEP 88036-970, Florianópolis-SC, Fone/Fax (48) 3234-8609

E-mail: perspectiva@perspect.com.br Site: www.perspect.com.br



Serviços de Consultoria

Serviços de Consultoria

- ❖ Elaboração de Tabelas e Curvas de Maturidade Profissional;
- ❖ Elaboração de instrumentos normativos relativos ao PCS;
- ❖ Enquadramentos ocupacionais;
- ❖ Enquadramentos salariais;
- ❖ Cálculos de Maturidade Profissional;
- ❖ Geração de alternativas de realinhamento salarial.