

Título do Projeto:	Estrutura de Cargos e Salários nas pequenas e médias empresas.
Coordenador/a e carga horária:	Profa. Dra. Valéria Calipo – 4 hs
Colaborador (1) e carga horária:	
Colaborador (2) e carga horária:	
Carga horária total do projeto:	
Tempo de duração do Projeto:	1 ano
No. total de alunos envolvidos:	10

Descrição do projeto:

Título:

Estrutura de Cargos e Salários nas pequenas e médias empresas

Introdução:

Em um cenário de mudanças econômicas e principalmente políticas que o país vem passando, as pequenas e médias empresas acabam sofrendo de forma significativa os sintomas de uma crise que tem abalado o país como um todo.

O reflexo dessa crise nas empresas acaba na maioria das vezes em cortes. Infelizmente, por falta de uma estrutura clara muitas vezes esses cortes atinge principalmente os colaboradores de forma generalista, pois sem uma visão ampla e estratégica muitas dessas empresas perdem verdadeiros talentos e com isso a única possibilidade de sobrevivência, pós-crise.

Justificativa:

Um dos princípios básicos da Política de Remuneração da empresa é reconhecer o mérito pessoal e a contribuição de cada funcionário para melhorar continuamente os resultados da organização. E tendo em vista a atual conjuntura do país a Universidade como geradora de conhecimentos, também tem como responsabilidade ajudar a sociedade a encontrar caminhos para superar as adversidades advindas de crises sendo elas global ou local.

Sendo assim, esse projeto pretende levar o conhecimento específico da área de Recursos Humanos, especificamente no que se refere a Administração de Cargos e Salários, Carreiras e Remuneração para as pequenas e médias empresas da Região.

Para tanto, o processo conta com professores que atuam na área e também com os alunos do curso de Recursos Humanos.

Relevância:

Por tratar-se de projeto de pesquisa desenvolvido pela Agência Metodista de Consultoria, ressalta-se que o caráter extensionista do projeto, poderá junto às empresas ajudar a comunidade externa (seus colaboradores) a permanecerem em seus empregos e ter ainda a possibilidade de reconhecimentos dos seus talentos.

Além disso, a própria Universidade, por meio da Agência poderá lançar mão de seus recursos para oferecer consultorias às empresas que demonstrarem interesse, teoria, prática com as análises para “Formalizar as práticas de Gestão de Cargos e Salários na empresa mediante a utilização de critérios técnicos”.

Objetivos do projeto: geral e específicos:

Objetivo:

Verificar a necessidade da implantação da estrutura de Cargos e Salários das pequenas e médias empresas no entorno da Universidade Metodista do Campus Vergueiro

Objetivos específicos:

- Identificar as pequenas e médias empresas existentes no entorno da Universidade
- Contatar as empresas e apresentar a proposta
- Enviar formulário com as questões pertinentes
- Levantar por meio das análises dos formulários as empresas que precisam estruturar seus cargos.
- Realizar proposta de consultoria.
- Seleção por sorteio das 5 empresas de até 30 funcionários, que receberão consultorias gratuitas.
- Identificar as empresas que querem fazer a consultoria paga

- Elaborar artigo para publicação com as análises obtidas por meios dos resultados dos formulários.

Resultados esperados:

Elaborar um artigo para publicação com as análises dos resultados dos formulários que serão devolvidos pelas empresas. Além de desenvolver possíveis consultorias resultantes do processo da pesquisa.

Fundamentação teórica:

As céleres mudanças provocadas pelas tecnologias afetou a economia, diretamente nas empresas, segundo Pontes (2011), a concorrência entre as empresas que era local ou regional; hoje se faz com as empresas do mundo todo, além de impor as empresas uma necessidade e uma preocupação constante de produzir melhor e com maior eficiência, também exige dessas empresas flexibilidade. Nesse sentido, percebe-se que:

A globalização exige que as empresas tenham produtos com melhor qualidade, inovação constante e preços adequados, gerando isso a necessidade de uma atuação flexível por parte dessas empresas. A busca da competitividade passa, obrigatoriamente, pela adoção de ação flexível para revisão de processos e tecnologias, para mudanças de forma de atuação, para a adoção da simplificação dos modelos administrativos. (PONTES, 2016:16)

Pontes (2011), também destaca-se que os clientes estão cada vez mais exigentes, e muitas vezes para satisfazê-los é importante mudar rapidamente os processos, no intuito de buscar maior satisfação, por isso, há de se ter uma preocupação em tornar as empresas mais competitivas.

Para o mesmo autor, a administração de cargos e salários também passa por discussões e mudanças significativas na forma de aplicação dos conceitos nas organizações, além disso, as empresas estão em estágios diferentes de avanços, por isso, as recomendações devem igualmente ser entendidas e aplicadas segundo esse mesmo grau de avanço.

Para a composição de um quadro teórico que possibilita a análise do artigo que será gerado sobre a “Estrutura de Cargos e Salários nas Pequenas e Médias Empresas”, além do referencial citado acima, serão consultados livros de outros autores, artigos científicos da *Scientific Electronic Library Online* (Scielo), da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP, o Portal de Periódicos da CAPES, Biblioteca física e Digital da Universidade Metodista de São Paulo e em outros bancos de dados.

Metodologia:

- Métodos:

Trata-se de uma pesquisa exploratória, que após o mapeamento, contato e convite, das pequenas e médias empresas da região, essas deverão responder a um formulário tipo likert.

- Material

Será utilizado um formulário do tipo likert, a ser elaborado e encaminhado para as empresas responderem. Os alunos receberão orientação da metodologia de análise, além de aprofundar os estudos sobre o tema.

Cronograma:

ETAPA	PERÍODO (03/17 a 20/18)
Seleção dos alunos - pesquisadores	13 a 17/03
Aprofundar a teoria sobre o tema	20 a 31 de março
Elaboração do questionário	03 a 14 de abril
Mapeamento e captação das empresas	24/04 à 05/05
Envio dos formulários	06 a 20/05
Análise dos resultados e elaboração de proposta de consultoria às empresas	21/05 a 05/06
Apresentação dos resultados e proposta de consultoria às empresas	06 a 30/06
Elaboração e entrega do artigo	30/06 a 30/11

Seleção por sorteio das 5 empresas de até 30 funcionários, que receberão consultorias gratuitas	07 a 11/08
Identificar as empresas que querem fazer a consultoria paga	07 a 11/08
Início de ambas as consultorias	12 a 25/08
Discussão do projeto com gerências	26/08 a 10/09
Aprovação do projeto	10 a 20/09
Divulgação do projeto aos funcionários	25 a 30/09
Análise e Avaliação dos cargos	01 a 30/10
Pesquisa Salarial	01 a 20/11
Definição da estrutura salarial	01 a 20/12
Recesso	20/12/17 a 30/01/18
Cálculo do custo para adequação dos salários vigentes à nova estrutura e construção de alternativas para a implantação	01 a 15/02/18
Definição da política salarial	01 a 20/02/18
Aprovação do projeto	20/02/18
Divulgação aos gerentes e consolidação das novas políticas	21 a 28/02
Divulgação aos funcionários	01 a 05/03/18
Dar entrada no Ministério do Trabalho para Homologar	20/03/18

O projeto será desenvolvido no campus Vergueiro sempre as terças e quintas das 18:00 às 19:00 horas no Escritório da Agência Metodista de Consultoria sala VB304

Referencias bibliográficas:

PONTES, B. R. Administração de Cargos e Salários Carreiras e Remuneração. S. P. Ed. LTR., 2011

ROCHA, A. Plataforma brasileira de Governança Corporativa. 2014. Disponível em: <https://www.salariobr.com/Artigos/A-importancia-do-Plano-de-Cargos-e-Salarios/4688>. acesso em: 04.mar.17

TONNERA, A. A importância do plano de cargos e salários dentro das organizações. 2012. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/aimportancia-do-plano-de-cargos-e-salarios-dentro-das-organizacaoes/65062/>. acesso em: 04.mar.17