

Plano de cargos e salários: conheça o passo a passo para elaborar

A estrutura organizacional mais comum nas empresas, independentemente do segmento, pressupõe uma hierarquia de posições. Quase sempre, ao observarmos a quantidade de pessoas em cada nível, podemos identificar uma pirâmide com um número maior de colaboradores na base, que vai afunilando na medida em que subimos os níveis.

O plano de cargos e salários ajuda na determinação dos critérios de ascensão e das remunerações de cada um dos membros da equipe. Neste artigo, você entenderá melhor seu funcionamento e sua relevância, além de conhecer as etapas necessárias para implantá-lo em uma empresa. Acompanhe!

Por que é importante ter um plano de cargos e salários?

É intuitivo considerar que um profissional sênior deve ganhar mais em relação a um júnior — ou que o coordenador tenha salário superior ao do analista e inferior ao do gerente. Existem também diferenças entre as áreas de atuação, dependendo da realidade de mercado.

Porém, a determinação dessas proporções nem sempre é trivial. Quanto mais colaboradores a empresa tiver, mais difícil será estabelecer as remunerações individualmente. O plano de cargos e salários existe justamente para eliminar tais problemas: uma vez pensado e estabelecido, serve como guia para dizer qual é o valor a ser pago para cada pessoa, de acordo com a posição ocupada.

Além disso, o plano dá suporte aos planejamentos orçamentários. Se uma área precisa contratar um novo funcionário para o ano seguinte, por exemplo, é possível fazer a previsão do gasto com essa aquisição a partir dos valores já preestabelecidos.

A estrutura de remuneração da companhia também pode ser utilizada para compará-la com a realidade de outras organizações do mercado e, assim, avaliar sua [competitividade](#). É possível que isso influencie diretamente na estratégia, com a adoção de uma abordagem mais agressiva ou salários mais altos em todos os níveis, visando atrair os melhores profissionais.

O plano de cargos e salários dá clareza não só para a direção, mas também aos próprios colaboradores, que podem ajustar seus objetivos pessoais ao processo de desenvolvimento proposto para a hierarquia da linha em que atuam. A transparência nesse processo ajuda a aumentar o engajamento e a [produtividade](#), além de diminuir os índices de [turnover](#).

Como implantá-lo?

Se ainda não há um plano de cargos e salários na empresa, algumas medidas prévias precisam ser adotadas. É necessário contar com profissionais de RH experientes nessa matéria e ter o apoio direto dos acionistas e demais proprietários do negócio, para evitar distúrbios ou outros problemas durante a fase de implantação.

É fundamental que haja sinergia entre os que comandam a companhia e os responsáveis pelos [Recursos Humanos](#). Se possível, o processo deve envolver inclusive os gestores de outras áreas, para garantir que não haja ruídos de comunicação, mantendo todos os colaboradores na mesma página.

Crie um organograma

Quando o martelo for batido no sentido de aprovar a criação do plano de cargos e salários (e todos os envolvidos estiverem cientes de suas responsabilidades), deve-se desenhar o organograma da empresa.

Esse tipo de estrutura representa a hierarquia do negócio visualmente.

Nele, são colocados todos os cargos atuais e os que já foram considerados em orçamento, estabelecendo as relações de comando e interação de cada um e suas áreas, a partir do conselho de administração ou do presidente. Ao longo do processo, será possível identificar eventuais desbalanceamentos entre setores, bem como posições estratégicas que estão vagas e podem apresentar risco ao sucesso do negócio.

Descreva os papéis e as responsabilidades de cada envolvido

Com o organograma pronto, é preciso dedicar tempo para avaliar quais são os papéis e as responsabilidades de cada cargo. Isso é algo bastante relevante, mas muitas empresas não dão a devida atenção, acreditando que a estrutura hierárquica já é suficiente por si só.

Ao descrever as funções dos colaboradores de cada nível, haverá maior clareza para estabelecer as proporções da variação de remuneração entre eles. Há uma série de metodologias específicas para essa determinação, que envolve percentuais e coeficientes. É possível também utilizar comparativos de mercado ou mesmo criar uma estrutura a partir do desdobramento das estratégias gerais da companhia.

Ao passar por essa etapa, as expectativas que se pode ter em relação às pessoas que ocuparem tais posições estarão evidenciadas. Será possível, ainda, pontuar o que elas precisam fazer para ascenderem verticalmente, buscando os cargos de chefia, ou mudarem horizontalmente, atrás de oportunidades em outras áreas.

Estabeleça carreiras

É absolutamente natural que um profissional — seja iniciante, seja já mais experiente — busque saber quais são as possibilidades de futuro ao entrar em uma empresa. Os indivíduos que se mostram indiferentes a essas expectativas de crescimento e acabam passando anos ocupando a mesma função são exceção. Normalmente, para que seja possível extrair todo o potencial de alguém, é necessário sinalizar com perspectivas de desenvolvimento.

Sendo assim, é papel do RH estabelecer as linhas de carreira possíveis com base na hierarquia estabelecida. Além da tradicional ascensão gerencial, existe a possibilidade de crescimento como especialista. Em modelos mais atuais, há também a transição horizontal, com a evolução por responsabilidades.

Comunique

O trabalho desenvolvido precisa ser divulgado internamente, mesmo que não seja como um todo, mas de forma customizada, transmitindo as informações que podem ser pertinentes a cada colaborador. É fundamental que os gestores conheçam as possibilidades colocadas para suas equipes e cada pessoa tenha acesso ao que precisa fazer para evoluir em sua carreira.

O processo de divulgação também deve ser usado quando se pensa no recrutamento e na seleção de novos talentos. Isso porque, a depender das políticas estabelecidas, tal iniciativa pode ter grande importância no convencimento e na atração de profissionais de destaque.

Como vimos, o plano de cargos e salários é um grande instrumento de suporte à gestão e pode ser um diferencial competitivo para as empresas. Deixar de implantá-lo é uma escolha arriscada e sem motivo. Os [benefícios](#) de sua adoção são enormes e recompensam qualquer esforço que venha a ser feito para garantir sua elaboração.

Se este artigo foi útil para você, que tal saber mais a respeito da [relação que existe entre a qualidade de](#)

[vida e a produtividade dos colaboradores?](#) Até a próxima!