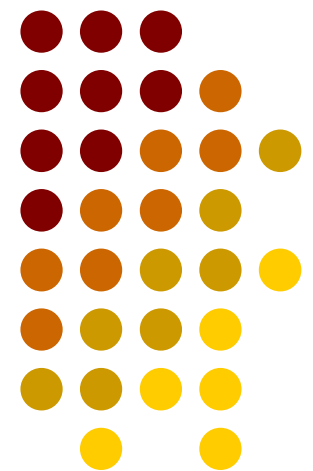
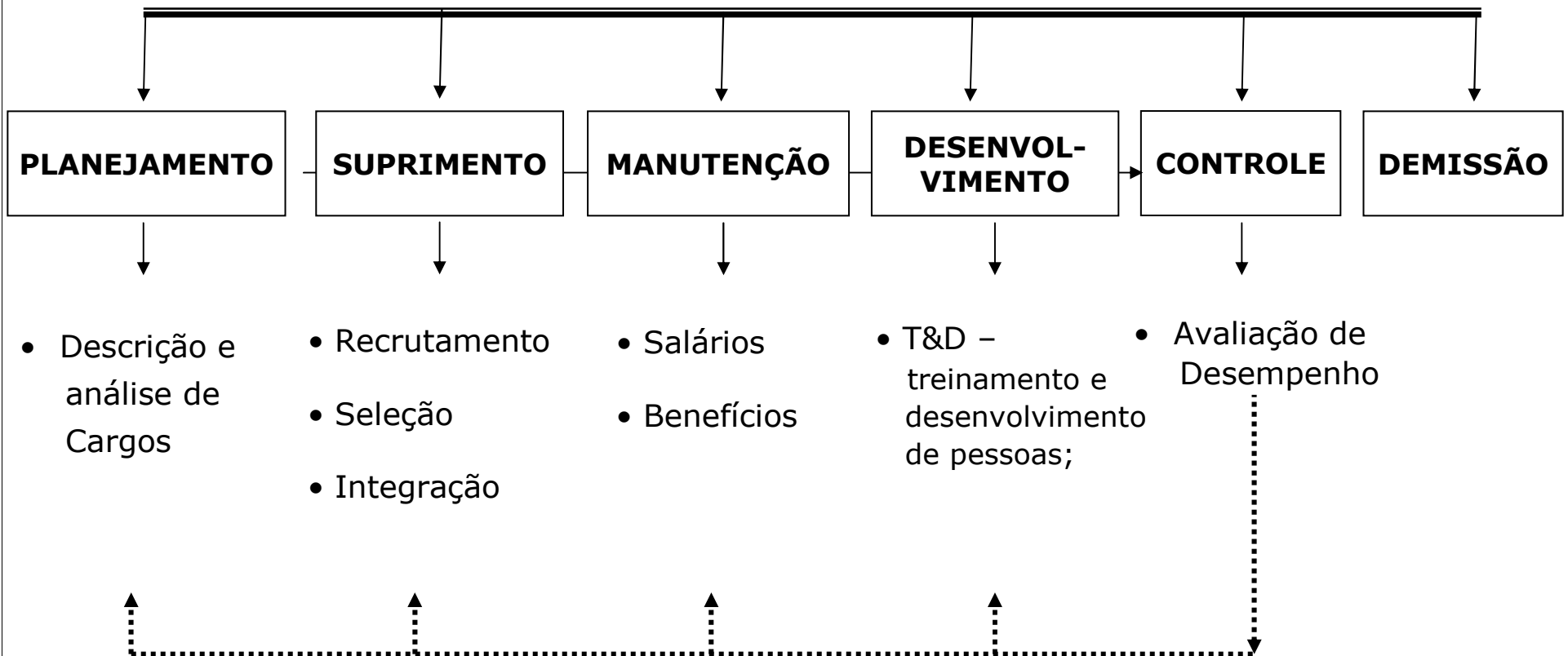


Gestão de Pessoas



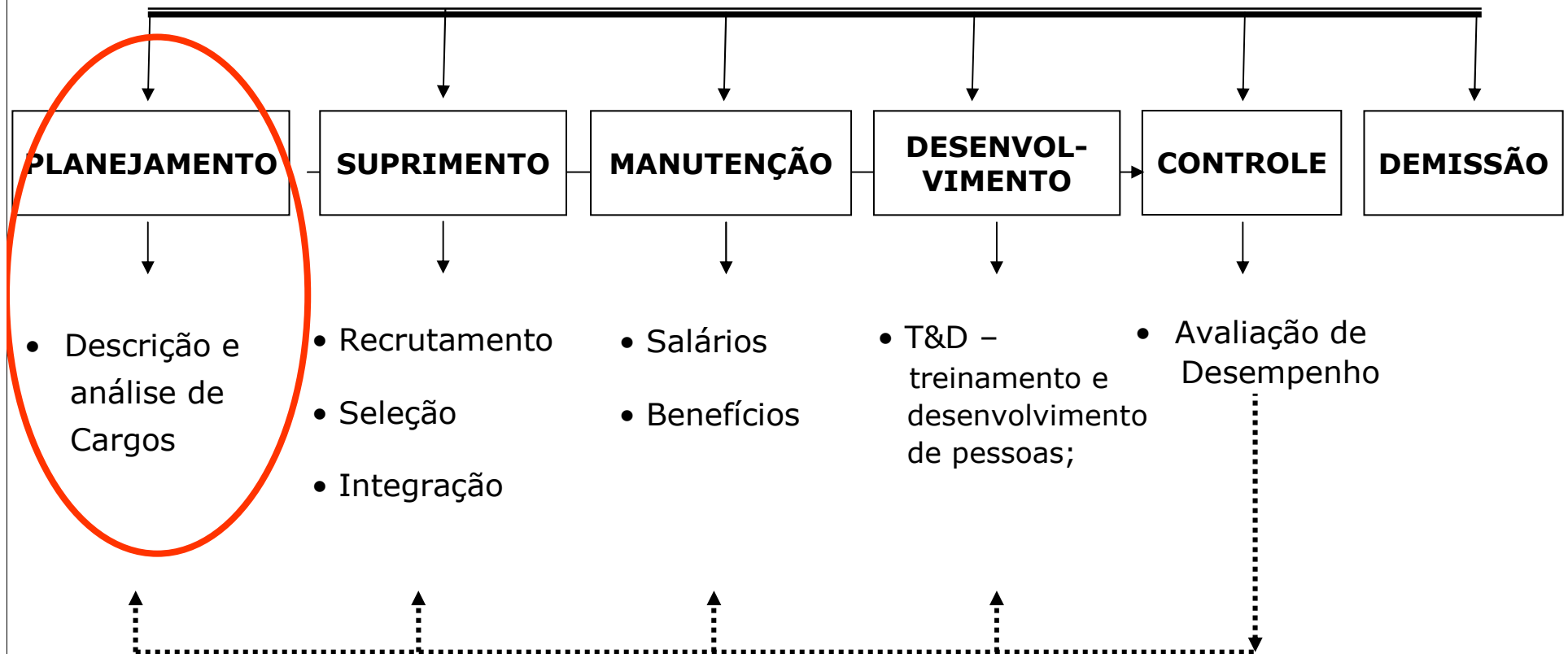
Modelo sistêmico de Gestão de Pessoas

GESTÃO DE PESSOAS



Modelo sistêmico de Gestão de Pessoas

GESTÃO DE PESSOAS



Descrição e Análise de Cargos

- **Função:** posição, definida na estrutura organizacional, à qual cabe um conjunto de **responsabilidades** e **relacionamentos** específicos e coerentes.
- **Cargo:** conjunto de funções de mesma natureza de trabalho.
- Ao descrever um cargo deve-se especificar as diversas funções nele incluídas.

1º Passo

Definição do cargo a ser ocupado e do perfil do profissional a ser contratado.

DEFINIÇÃO DO CARGO

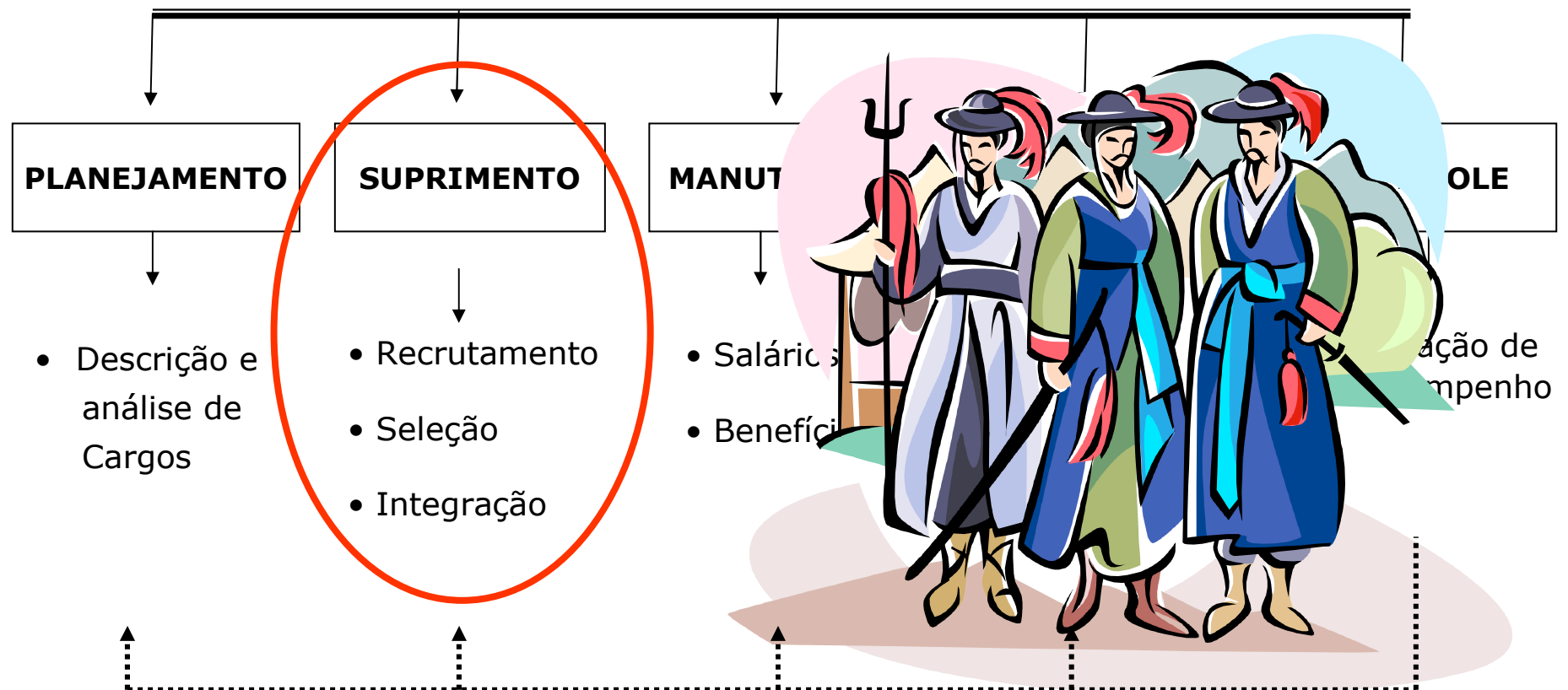
- Cargo
- Atividades do cargo
- Exigências do cargo
- Dias e horários de trabalho
- Possibilidade de crescimento
- Salário e benefícios

DEFINIÇÃO DO PROFISSIONAL

- Formação escolar
- Experiência profissional
- Idiomas
- Habilidades específicas
- Conhecimento técnico
- Outros: disponibilidade para viajar.

Modelo sistêmico de Gestão de Pessoas

GESTÃO DE PESSOAS



2º Passo

Recrutamento.

- É o conjunto de práticas e processos usados para atrair candidatos para as vagas existentes na empresa.
- Pessoa certa no lugar certo: definição das características pessoais e profissionais desejadas para ocupar determinado cargo.
- Recrutamento interno ou externo.

2º Passo

Definição da forma de recrutamento.

RECRUTAMENTO INTERNO

- Divulgação entre os empregados da vaga disponível
- Banco de dados interno
- Indicação do chefe.

RECRUTAMENTO EXTERNO

- Anúncios na mídia
- Informações em quadros de aviso
- Indicações
- Agências de emprego
- Intercâmbio com outras empresas
- Anúncios em revistas da área
- Instituições de ensino
- Sites especializados
- Banco de Dados externo

3º Passo

Seleção.

- *A pessoa certa no lugar certo.*

3º Passo

Seleção.

- Triagem dos currículos
- Informações de pessoas confiáveis
- Entrevista
- Testes técnico-profissionais
- Teste psicológico
- Dinâmica de grupo
- Informações de empregos anteriores
- Exame médico
- Outros.

4º Passo

Admissão.

- Comunicação do resultado ao candidato escolhido e resposta aqueles que não foram selecionados.
- Pedido dos documentos exigidos pela empresa pela legislação.

Tipos de Vínculos

- Vínculo empregatício
- Prestador de serviços

5º Passo

Integração.

- Informar ao novo empregado os objetivos, políticas, benefícios, normas, práticas e horários de trabalho da empresa. Apresentar os demais funcionários e respectivas funções.

Opção

Período de Experiência.

- A legislação faculta aos empregadores contratar os empregados por dois períodos de experiência, com prazo total não superior a 90 dias corridos.

Modelo sistêmico de Gestão de Pessoas



Remuneração =

SALÁRIO + BENEFÍCIOS

Salários e Benefícios

- Importância:
 - Sobrevivência
 - Conforto
 - Segurança
 - Reconhecimento
 - Status
- Mas...
 - É preciso ter coerência com os valores do mercado de trabalho

Benefícios

- Quanto exigibilidade legal:
 - Legais: Férias, 13o salário, contribuição para a previdência, etc.
 - Espontâneos: Plano de saúde, transporte, participação nos resultados, prêmios por desempenho, compra de ações, vale alimentação, creche.
- Quanto a sua natureza:
 - Monetários
 - Não-monetários

Cálculos Salariais – Visão do Empregador

	Funcionário	Salário	Vale alimentação	Plano de Saúde	SESMT	Taxas (37,3%)	Provisões (44,55%)	Custo Total
1	Antônio	5.000,00	264,00	121,12	21,63	1.865,00	2.227,50	9.499,25

Cálculos Salariais – Visão do Empregado

Salários abaixo de R\$ 1.313,71 após desconto do INSS

	Funcionário	Salário Bruto	INSS (11%)	Salário Líquido	Plano de Saúde	Vale alimentação	Salário + benefícios
1	Maria	1.400,00	(154,00)	1.246,00	121,12	264,00	1.631,12

Salários entre R\$ 1.313,71 e R\$ 2.625,12 após desconto do INSS

	Funcionário	Salário Bruto	INSS (11%)	IR (15%)	Salário Líquido	Plano de Saúde	Vale alimentação	Salário + benefícios
1	João	2.800,00	(308,00)	(176,75)	2.315,25	121,12	264,00	2.700,37

Salários acima de R\$ 2.625,12 após desconto do INSS

	Funcionário	Salário Bruto	INSS (11%)	IR (27,5%)	Salário Líquido	Plano de Saúde	Vale alimentação	Salário + benefícios
1	Antônio	5.000,00	(308,20)	(765,06)	3.926,75	121,12	264,00	4.311,87

Prestador de Serviços I

Cálculos do Pagamento de pessoa física

A posição inicial da planilha, considera todos os descontos possíveis

Descrição	Valores	Alíquotas
Valor da solicitação (Bruto)	2.500,00	
ISS	125,00	5%
INSS s/ pessoa	275,00	11%
IR	136,70	15%
INSS s/ fonte pagadora	500,00	20%
Tx. formulário da PCR	2,77	valor fixo

Entre com o valor da solicitação

Líquido	1.963,30
Encargos	1.039,47
Total geral do pagamento	3.002,77

Deduções & Possíveis Deduções

Caso haja deduções, informe nas células abaixo indicadas

Dedução de Ir	197,05	valor fixo
---------------	--------	------------

Dedução por dependente	132,05
Número de dependentes	0
Valor dedução p/ dependentes	0,00

Entre com o nº de dependentes

INSS recolh. por outra fonte	0,00
-------------------------------------	-------------

Entre com o valor já recolhido

ISS para inscritos na PCR	0%
----------------------------------	-----------

Entre com o valor da alíquota (5%) para quem é inscrito no CIM

A Alíquota de 15% de imp de renda é cobrado a partir do Piso de R\$ 1.313,70 ao Teto R\$ 2.625,12

A Alíquota de 15% de imp de renda é cobrado a partir do valor bruto de R\$ 1.313,70 e o Teto R\$ 2.625,12

Prestador de Serviços II

Cálculos do Pagamento de pessoa física

Descrição	Valores	Alíquotas
Valor da solicitação (Bruto)	5.000,00	
ISS	250,00	5%
INSS s/ pessoa	318,37	11%
IR	762,26	27,5%
INSS s/ fonte pagadora	1.000,00	20%
Tx. formulário da PCR	2,77	valor fixo

Líquido	3.669,37
Encargos	2.333,40
Total geral do pagamento	6.002,77

Deduções & Possíveis Deduções

Dedução de Ir	525,19	valor fixo
---------------	--------	------------

Dedução por dependente	132,05
Número de dependentes	0
Valor dedução p/ dependentes	0,00

INSS já recol por outra fonte	0,00
--------------------------------------	-------------

ISS para inscritos na PCR	0%
----------------------------------	-----------

A alíquota de 27,5% de imp de renda é cobrado a partir do valor bruto de R\$ 2.625,12

A posição inicial da planilha, considera todos os descontos possíveis

Entre com o valor da solicitação

Caso haja deduções, informe nas células abaixo indicadas

Entre com o nº de dependentes

Entre com o valor já recolhido

Entre com o valor da alíquota (5%) para quem é inscrito no CIM

Modelo sistêmico de Gestão de Pessoas



Treinamento

- **Principal razão: proporcionar ao empregado novas habilidades ou melhorar as que ele já possui. Para:**
 - Exercer sua função ou atividade,
 - Aumentar a sua capacidade para exercer melhor essas funções ou atividades,
 - Exercer de forma eficiente novas funções ou atividades.
- **Treinamento visando:**
 - Transmissão de Informações
 - Desenvolvimento de Habilidades
 - Desenvolvimento de Atitudes
 - Desenvolvimento de Conceitos

Tipos de Treinamento

- Treinamento no trabalho
- Treinamento formal interno
- Treinamento formal externo
- Integração de novos empregados

Definindo:

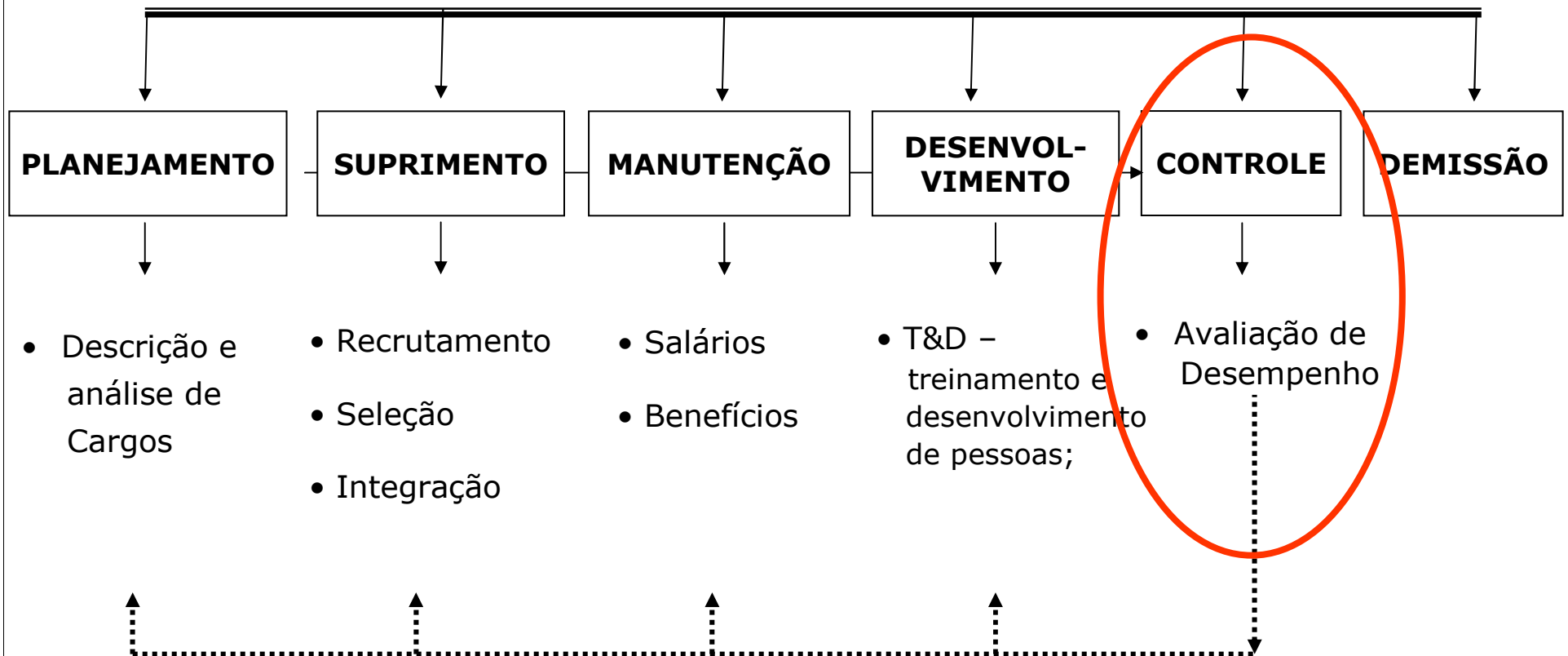
- Quem deve ser treinado?
- Quem vai treinar?
- Para que treinar?
- Em que treinar?
- Como treinar?
- Onde treinar?
- Quando treinar?
- Quanto tempo treinar?

Fonte: CHIAVENATO, 1999.



Modelo sistêmico de Gestão de Pessoas

GESTÃO DE PESSOAS

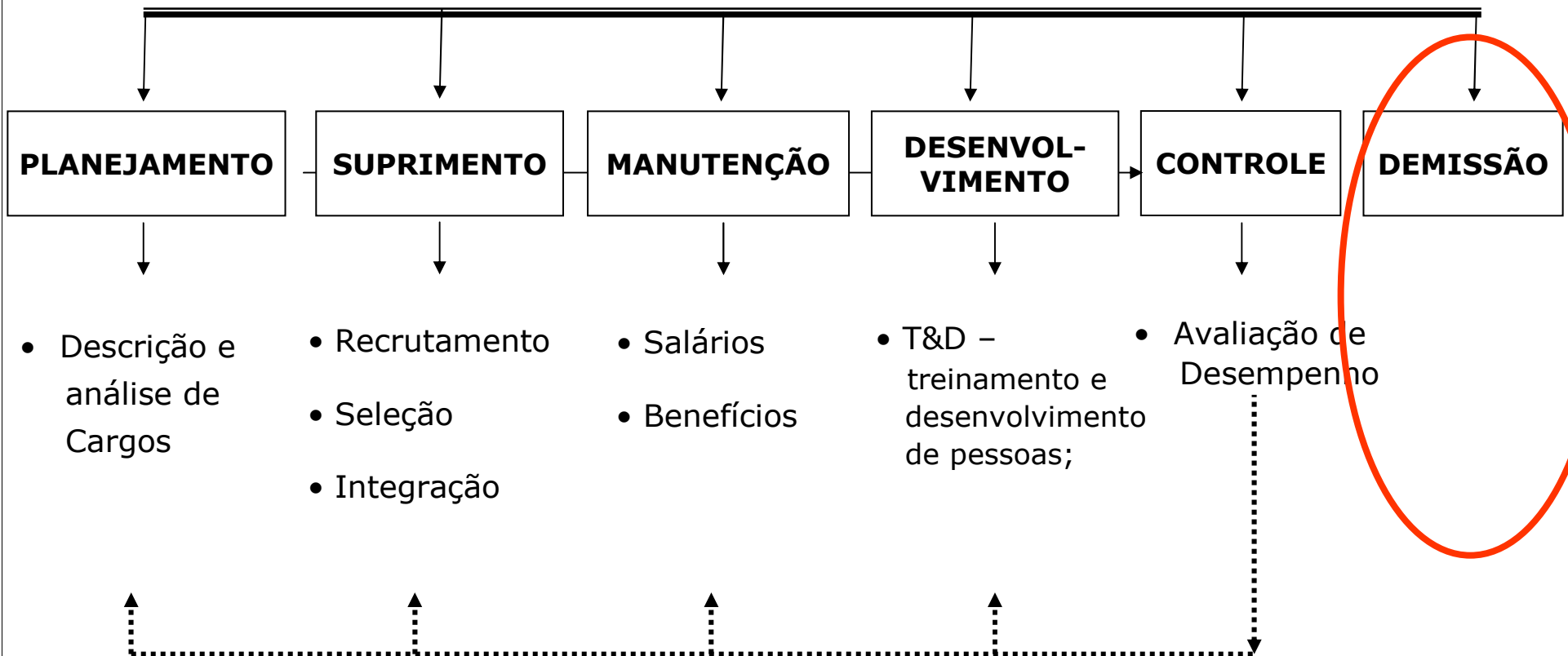


Avaliação de Desempenho

- **Objetivos:** identificar se o desempenho do avaliado está de acordo com as metas previamente definidas, identificando pontos fortes e fracos, e os seus resultados.
- **Tipos de Avaliação:**
 - Auto-avaliação
 - Avaliação feita pelo superior imediato
 - Avaliação 360º
- **Consequências:** promoção, aumento salarial, premiação, identificação da necessidade de treinamento, identificação de mudança na definição dos cargos, e até, demissão.

Modelo sistêmico de Gestão de Pessoas

GESTÃO DE PESSOAS

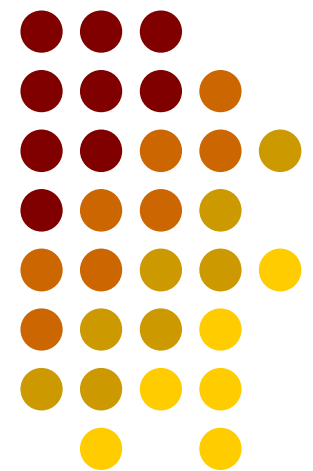


Demissão

- **Espontânea (por iniciativa do empregado):** o empregado deve informar seu desejo de se desligar da empresa por escrito, obrigando-se a cumprir o aviso prévio. Várias punições.
- **Demissão por justa causa:** quando o empregado comete falta grave. Neste caso, o empregado perde todos os direitos.

Demissão sem justa causa: o empregado recebimento do aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, multa de 40% sobre o montante depositado em seu FGTS e recebimento do seguro desemprego.

Gestão de Pessoas



Este documento está sujeito a *copyright*. Todos os direitos estão reservados para o todo ou partes do documento. Em particular, os direitos de tradução, reprodução, reuso de figuras, citações, reprodução de qualquer forma, armazenagem em sistemas de informação, inclusive na Web, estão sujeitas a autorização prévia por escrito dos autores.

© 2007 Fabio Queda Bueno da Silva & Titiana Bittencourt

O uso de nomes registrados, marcas, figuras de outras publicações etc. neste documento não implica que estes objetos deixam de estar sujeitos às leis de proteção da propriedade intelectual aplicáveis. Portanto, mesmo sem indicação explícita, esses objetos não estão disponíveis para uso livre.