

## Seis passos para criar plano de cargos e salários

**O plano de cargos e salários são cada vez mais imprescindíveis para áreas de recursos humanos e são utilizados por grandes corporações fazendo com que tenha impacto extremamente positivo na retenção de talentos**

*Ricardo M.*

Um erro frequente nas corporações é não se atentar – ou fingir não perceber - às necessidades de ajustes salariais e de crescimentos profissionais de seus colaboradores. O crescimento dessa falha é direto no turnover e na produtividade dos negócios. Por isso, planos de cargos e salários são cada vez mais imprescindíveis para áreas de recursos humanos.

Esse mecanismo é utilizado por grandes corporações fazendo com que tenha impacto extremamente positivo na retenção de talentos, o que no mercado de trabalho se tornou uma necessidade crucial. Hoje, quem oferece salários abaixo ou mesmo acima de seu ramo de atuação terá problemas. E mais, casos de profissionais de um mesmo cargo ter salários distintos não só é ilógico como também a causa de problemas corporativos. Veja orientações para implantar sistema em uma empresa:

1. Num organograma os cargos devem estar alinhados às funções e os salários, segundo o grau de importância de cada cargo, que é utilizado para indicar o conjunto de tarefas desenvolvidas pelos colaboradores, como exemplo: cargos de estagiários, assessor, analista, gerente, diretor... Cada cargo deve ter bem delimitado suas obrigações e competências.

2. O primeiro passo para implantação de planos de cargos e salários é uma avaliação pela área de recursos humanos de cada função que se tem na empresa e uma reflexão sobre o que realmente são as atribuições dessas, buscando sempre um consenso entre a opinião dos recursos humanos, diretoria e gestores.

3. Também é interessante a divisão dos cargos por ramos de atuação. Por exemplo, as atribuições de um profissional de comunicação são extremamente distintas das de um profissional contábil. É necessário que se analise as particularidades e rotinas de cada situação individualmente.

4. A partir dessas avaliações e das atribuições de cada cargo, é necessário fazer uma avaliação de mercado, vendo quais são os valores e benefícios que estão sendo praticados, sempre lembrando que não se deve limitar a apenas um local de pesquisa, sendo necessário ver tabelas de sindicatos, pesquisas de salários e, principalmente, a realidade de mercado.

5. Também é importante que se estabeleçam regras bem claras de aumentos salariais e de promoções, levando em conta a meritocracia, tempo de casa, desempenho, feedback, presenteísmo, absenteísmo, qualificação acadêmica, dentre outras. Só com parâmetros bem estabelecidos é que os recursos humanos não ficam refém do empregado nem da diretoria, podendo justificar com clareza as decisões tomadas e impedindo o impacto negativo da decisão no desempenho da organização.

6. Não basta ter boas políticas de cargos e salários, também é necessário reconhecer os colaboradores de forma justa e motivá-los. Essas são apenas algumas das ações que se praticadas ajudarão na retenção de talentos, e mesmo assim não há garantia de cem por cento de eficácia, já que são muitos os pontos a serem levados em conta.

Fonte: <http://www.administradores.com.br/artigos/administracao-e-negocios/seis-passos-para-criar-plano-de-cargos-e-salarios/76426/>