

Estudo de Remuneração
Human Resources



Page
Personnel

Introdução 3

Generalistas

Business Partner/L.P.O.	5
Analista de Recursos Humanos Júnior	6
Analista de Recursos Humanos Pleno	7
Analista de Recursos Humanos Sênior	8

Serviços

Analista de Relações Trabalhistas e Sindicais	9
---	---

Desenvolvimento - RH

Analista de Planejamento Estratégico/D.H.O. Júnior	10
Analista de Planejamento Estratégico/D.H.O. Pleno	11
Analista de Planejamento Estratégico/D.H.O. Sênior	12
Analista de Recrutamento e Seleção Júnior	13
Analista de Recrutamento e Seleção Pleno	14
Analista de Recrutamento e Seleção Sênior	15
Analista de Treinamento e Desenvolvimento Júnior	16
Analista de Treinamento e Desenvolvimento Pleno	17
Analista de Treinamento e Desenvolvimento Sênior	18
Analista de Remuneração e Benefícios	19
Analista de Cargos e Salários	20
Analista de Comunicação Interna/Institucional	21
Analista de Responsabilidade Social/Diversidade/Qualidade de Vida	22
Analista de Projetos de RH	23
Analista de Higiene e Segurança do Trabalho	24
Analista de Departamento Pessoal e Folha de Pagamento Júnior	25
Analista de Departamento Pessoal e Folha de Pagamento Pleno	26
Analista de Departamento Pessoal e Folha de Pagamento Sênior	27

Divisão Human Resources

A Divisão de Human Resources da Page Personnel apresenta, neste material, seu estudo de funções e remunerações dos profissionais ligados à área de Recursos Humanos. Em complemento ao estudo, acrescentamos nossa visão de mercado sobre o novo papel estratégico do RH nas organizações e como planejar e gerir uma carreira de sucesso.

É comum em empresas de pequeno porte encontrarmos um Departamento Pessoal “disfarçado” de RH, limitando-se a atividades burocráticas e legais, como administração de pessoal e folha de pagamento.

Mas, se a empresa está inserida em setores da economia ligados a serviços ou produção intelectual, como bancos, consultorias ou empresas de software, independente do seu porte, o RH costuma ganhar uma relevância um pouco maior, cuidando também de benefícios, gestão de carreira e salários, além de modelos de avaliação de desempenho e competências.

Na medida em que a empresa cresce, se desenvolve, sofisticando seu modelo de gestão e se insere em ambientes mais competitivos, é natural que o RH evolua e desenvolva outras características. A preocupação com o clima organizacional, a oferta de benefícios cada vez mais atrativos, salários tentadores e perspectivas de crescimento e desenvolvimento se juntam a outros artifícios, para aumentar sua capacidade de atrair talentos.

O que o mercado valoriza: especialização ou generalização?

O RH deve se especializar cada vez mais em gestão de pessoas, se aprofundando mais nos fundamentos de aquisição, aplicação, desenvolvimento e manutenção do seu capital humano ou deve ampliar seu escopo de atuação preocupando-se em conhecer mais o negócio da empresa para adequar as

competências humanas à estratégia organizacional?

Em seu novo posicionamento, o RH deve ensinar e delegar o papel de cuidar das pessoas, também, para os gestores de equipes. São eles que precisam aprender a cuidar do seu pessoal dentro de políticas institucionalmente definidas, mas com a sensibilidade e flexibilidade que só o líder pode aplicar. Também é de responsabilidade dos gestores a preocupação de reter os talentos na organização. Estamos vivenciando um momento de crise financeira, o que gera muitas incertezas por parte dos colaboradores. É um momento de exposição, frente a esses colaboradores e principalmente dos seus gestores, auxiliando-os a manter um ambiente saudável e produtivo diante de um momento tão conturbado.

O RH surge com um trabalho de Consultoria Interna para estes gestores, assessorando-os e desenvolvendo suas habilidades de comunicação, liderança e negociação, sem contar um dos pontos mais importantes: a preparação de um sucessor.

O mercado passou a exigir que o RH comece a ter uma visão generalista do negócio, contribuir com a construção e implementação das estratégias corporativas de longo prazo e aumentar a aderência entre competências organizacionais e pessoais.

O principal fator de competitividade é a capacidade de inovar, de pensar diferente e de agregar valor através das pessoas.

O grande desafio é o RH livrar-se dos paradigmas que foram impostos e assumir o papel principal de cuidar do desenvolvimento da organização. É a hora dos profissionais se prepararem para ocuparem uma posição estratégica ao lado da alta administração que já foi ocupada por Finanças, Tecnologia e Marketing.

Possibilidades da Carreira

O Profissional de Recursos Humanos pode atuar em diversos subsistemas:

- Recrutamento & Seleção;
- Treinamento & Desenvolvimento;
- Desenvolvimento Organizacional & Humano;
- Responsabilidade Social;
- Higiene e Segurança do Trabalho;
- Remuneração & Benefícios;
- *Business Partner*;
- Relações Trabalhistas;
- Administração de Pessoal;
- Comunicação Social.

O que as empresas buscam

Competências técnicas/experiência

Preparação Escolar e Acadêmica:

- Especialização
- Formação
- Constante atualização
- Cursos de gestão e aperfeiçoamento

Idiomas:

- Inglês fluente é sempre um diferencial

Perfil Comportamental

- Comunicação eficiente e com projeção positiva;
- Maturidade (pessoal/profissional);

- Ambição;
- Atitude/velocidade de resposta;
- Inteligência emocional;
- Comprometimento, foco, determinação;
- Trabalho em equipe;
- Autoconfiança;
- “Brilho” nos olhos;
- Flexibilidade;
- Desenvoltura.

Dicas para o planejamento de carreira

- Atualize-se, questione, busque autoconhecimento;
- Estabeleça metas e objetivos para sua carreira;
- Avalie um *job rotation* entre os subsistemas de RH;
- Busque um *coach*, um mentor, aliados na organização;
- Nunca se esqueça de que o crescimento está diretamente ligado ao seu comprometimento e dedicação com seu trabalho;
- Revise o planejamento de carreira regularmente e avalie se está seguindo o caminho certo.

Escopo

A função de um profissional desta área visa entender a necessidade do cliente interno e atuar assertivamente em treinamentos, recrutamentos e desenvolvimento pessoal dos funcionários da área em questão. Para essa posição, *Business Partner* em grandes empresas e LPO em bancos, são encontradas pessoas de nível sênior. Recomenda-se 4 a 6 anos de experiência em Recursos Humanos para assumir tal função.

Responsabilidades

- Análise, controle e administração do fluxo de pagamentos;
- Responsável pela definição e implementação da estratégia de recursos humanos no cliente interno (áreas específicas);
- Reestruturação da equipe e dos processos da área;
- Responsável pelo plano de sucessão e desenvolvimento da área, e pelas atividades do dia-a-dia de recursos humanos (atendimento, *coaching*, recrutamento e seleção, treinamento, avaliação de desempenho, clima organizacional e remuneração);
- Em alguns casos, implantação de novos modelos estratégicos de RH, baseado em novos modelos organizacionais.

Competências Comportamentais:

- Bom relacionamento interpessoal;
- Visão estratégica;
- Pró-atividade;
- Sólidas bases técnicas de conhecimento;
- Dinamismo.

Formação

Bacharelado em Administração, Psicologia ou áreas correlatas. Pós-Graduação em Gerenciamento Estratégico é um diferencial. Inglês intermediário, no mínimo.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	*	*
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	*	*
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	4.000,00	6.500,00

* dificilmente encontramos esta função em uma empresa de pequeno e médio porte.

Escopo

O profissional desta área é responsável por diversas funções dentro de RH, por isso tem um perfil generalista.

Responsabilidades

- Responsável pela preparação dos reportes com levantamento de necessidades, formação de multiplicadores, administração, controle, acompanhamento e desenvolvimento de treinamentos comportamentais e técnicos;
- Auxiliar na correta aplicação dos processos de Recursos Humanos;
- Conduzir e apoiar os processos de recrutamento e seleção, admissão, integração de funcionários e movimentações funcionais.

Competências Comportamentais:

- Comunicação e fácil relacionamento interpessoal;
- Capacidade de influência e persuasão;
- Senso crítico de análise/interpretação;
- Foco em resultados;
- Atitude pró-ativa.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração e Psicologia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	1.000,00	1.500,00
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	1.500,00	2.000,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	2.200,00	3.000,00

Escopo

O profissional desta área é responsável por diversas funções dentro de RH, por isso tem um perfil generalista.

Responsabilidades

- Responsável pelo levantamento de necessidades, formação de multiplicadores, administração, controle, acompanhamento e desenvolvimento de treinamentos comportamentais e técnicos;
- Garantir a correta aplicação dos processos de Recursos Humanos;
- Conduzir e apoiar os processos de recrutamento e seleção, admissão, integração de funcionários e movimentações funcionais;
- Esclarecimentos das políticas de RH da empresa.

Competências Comportamentais:

- Comunicação e fácil relacionamento interpessoal;
- Capacidade de influência e persuasão;
- Senso crítico de análise/interpretação;
- Foco em resultados;
- Atitude pró-ativa.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração e Psicologia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	1.800,00	2.500,00
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	2.300,00	3.000,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	3.000,00	4.500,00

Escopo

O profissional desta área é responsável por diversas funções dentro de RH, por isso tem um perfil generalista.

Responsabilidades

- Responsável pelo levantamento de necessidades, formação de multiplicadores, administração, controle, acompanhamento e desenvolvimento de treinamentos comportamentais e técnicos;
- Garantir a correta aplicação dos processos de Recursos Humanos;
- Suporte aos processos de recrutamento e seleção, admissão, integração de funcionários e movimentações funcionais;
- Definir as políticas de RH da empresa.

Competências Comportamentais:

- Comunicação e fácil relacionamento interpessoal;
- Capacidade de influência e persuasão;
- Senso crítico de análise/interpretação;
- Foco em resultados;
- Atitude pró-ativa.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração e Psicologia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	2.500,00	3.500,00
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	3.000,00	4.500,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	4.500,00	5.500,00

Escopo

A função de um profissional desta área é lidar com as relações externas entre seus colaboradores e os sindicatos e alguns órgãos públicos.

Responsabilidades

- Argumentação em processos de natureza Coletiva Trabalhista;
- Acompanhamento de movimentação sindical;
- Negociação de dissídios coletivos com os sindicatos, negociações sindicais e trabalhistas;
- Elaboração dos contratos de trabalho.

Competências Comportamentais:

- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho em equipe;
- Ética.

Formação

Graduação preferencialmente em Direito. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	*	*
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	2.300,00	3.500,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	3.500,00	5.000,00

* dificilmente encontramos esta função em uma empresa de pequeno porte.

Escopo

A função de um Analista de Planejamento Estratégico/Desenvolvimento Humano e Organizacional é verificar, no âmbito corporativo, as necessidades do negócio para melhorar a qualidade dos colaboradores e do ambiente de trabalho.

Responsabilidades

- Auxiliar nas pesquisas de clima organizacional e tabulação;
- Administrar treinamentos para funcionários de outras áreas;
- Auxílio nos estudos de cargos e salários;
- Controle dos programas de subsídio à Educação Formal e Inglês.

Competências Comportamentais:

- Aplicação de conhecimento;
- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho em equipe;
- Visão estratégica;
- Comprometimento com resultado.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração e Psicologia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	*	*
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	1.500,00	2.300,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	2.300,00	2.500,00

* dificilmente encontramos esta função em uma empresa de pequeno porte.

Escopo

A função de um Analista de Planejamento Estratégico/Desenvolvimento Humano e Organizacional, é verificar, no âmbito corporativo, as necessidades do negócio para melhorar a qualidade dos colaboradores e do ambiente de trabalho.

Responsabilidades

- Suporte ao projeto de plano de sucessão;
- Auxílio nas pesquisas de clima organizacional, reportando os resultados;
- Suporte na elaboração da estrutura de cargos e salários;
- Auxílio na elaboração do *budget* para RH;
- Auxílio na estruturação do PLR.

Competências Comportamentais:

- Aplicação de conhecimento;
- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho em equipe;
- Visão estratégica;
- Comprometimento com resultado.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração e Psicologia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	*	*
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	2.500,00	3.000,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	3.000,00	3.500,00

* dificilmente encontramos esta função em uma empresa de pequeno porte.

Escopo

A função de um Analista de Planejamento Estratégico/Desenvolvimento Humano e Organizacional, é verificar, no âmbito corporativo, as necessidades do negócio para melhorar a qualidade dos colaboradores e do ambiente de trabalho.

Responsabilidades

- Coordenação e reporte das pesquisas de clima;
- Criação de comitês para discussão sobre o PLR;
- Elaboração de estratégias para melhorar a comunicação entre colaboradores e a empresa;
- Elaboração de planos de sucessão internos;
- Suporte nas ações para aumentar o engajamento dos colaboradores dentro da companhia;
- Desenvolver treinamentos para integrar áreas ou aperfeiçoar o conhecimento dos colaboradores sobre os processos internos.

Competências Comportamentais:

- Aplicação de conhecimento;
- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho em equipe;
- Visão estratégica;
- Comprometimento com resultado.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração e Psicologia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	*	*
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	3.500,00	4.000,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	4.000,00	5.500,00

* dificilmente encontramos esta função em uma empresa de pequeno porte.

Escopo

A função de um profissional desta área é focada em seleção e recrutamento assertivo de colaboradores para a empresa. É necessário conhecimento de 1 ano em RH para assumir a posição.

Responsabilidades

- Auxílio na definição de perfil junto ao RH Corporativo (competências essenciais) e junto ao cliente interno (competências funcionais);
- Suporte na análise da metodologia de recrutamento e seleção a ser utilizada junto ao RH Corporativo e Consultoria responsável;
- Acompanhamento em diferentes etapas da seleção – dinâmicas de grupo, testes, entrevistas individuais.

Competências Comportamentais:

- Aplicação de conhecimento;
- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho em equipe;
- Visão estratégica.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração e Psicologia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	1.000,00	1.600,00
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	1.500,00	2.100,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	2.100,00	2.500,00

Escopo

A função de um profissional desta área é focada em seleção e recrutamento assertivo de colaboradores para a empresa. É necessário conhecimento de 2 a 3 anos em RH para assumir a posição.

Responsabilidades

- Auxílio nos processos internos para recrutamento e seleção;
- Definição de perfil junto ao RH Corporativo (competências essenciais) e junto ao cliente interno (competências funcionais);
- Análise da metodologia de recrutamento e seleção a ser utilizada junto ao RH Corporativo e Consultoria responsável;
- Participação ativa em diferentes etapas da seleção – dinâmicas de grupo, testes, entrevistas individuais.

Competências Comportamentais:

- Aplicação de conhecimento;
- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho em equipe;
- Visão estratégica.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração e Psicologia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	1.600,00	2.000,00
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	2.200,00	2.800,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	2.800,00	3.500,00

Escopo

A função de um profissional desta área é focada em seleção e recrutamento assertivo de colaboradores para a empresa. O profissional estará apto para a posição após 3 a 5 anos de experiência na área.

Responsabilidades

- Definição dos processos internos de Recrutamento e Seleção;
- Contato com consultorias, para a contratação de profissionais especializados;
- Elaboração das metodologias utilizadas para recrutamento na empresa;
- Responsável pela elaboração e apresentação dos reportes da área à gerência e diretoria.

Competências Comportamentais:

- Aplicação de conhecimento;
- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho em equipe;
- Visão estratégica.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração e Psicologia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	2.500,00	3.000,00
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	3.200,00	3.800,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	4.000,00	5.500,00

Escopo

O profissional desta área é responsável pelo projeto de treinamento e desenvolvimento dos colaboradores da empresa.

Responsabilidades

- Auxílio no desenvolvimento dos planos de carreira, matrizes e levantamento de necessidades de treinamento;
- Aplicação de avaliação de desempenho;
- Aplicação do formulário de *feedback* 360° e desenvolvimento individual baseado em competências;
- Suporte aos programas de estágio e trainee;
- Auxílio na organização dos treinamentos.

Competências Comportamentais:

- Aplicação de conhecimento;
- Comunicação e fácil relacionamento interpessoal;
- Capacidade de influência e persuasão;
- Senso crítico de análise/interpretação;
- Foco em resultados;
- Atitude pró-ativa.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração e Psicologia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	1.000,00	1.500,00
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	1.500,00	2.200,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	2.000,00	2.700,00

Escopo

O profissional desta área é responsável pelo projeto de treinamento e desenvolvimento dos colaboradores da empresa.

Responsabilidades

- Análise do formulário de *feedback* 360° e desenvolvimento individual baseado em competências;
- Responsável por treinamentos;
- Estruturação no desenvolvimento dos planos de carreira, matrizes e levantamento de necessidades de treinamento;
- Coordenação do Programa de Desenvolvimento Educacional: bolsas de estudo, graduação, pós, MBA e idiomas.

Competências Comportamentais:

- Aplicação de conhecimento;
- Comunicação e fácil relacionamento interpessoal;
- Capacidade de influência e persuasão;
- Senso crítico de análise/interpretação;
- Foco em resultados;
- Atitude pró-ativa.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração e Psicologia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	1.500,00	2.200,00
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	2.000,00	3.200,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	3.500,00	4.500,00

Escopo

O profissional desta área é responsável pelo projeto de treinamento e desenvolvimento dos colaboradores da empresa.

Responsabilidades

- Desenvolvimento e retenção de talentos/*high potential*/plano de sucessão;
- Responsável pelas avaliações de desempenho; Responsável por projetos que usem o *feedback* 360° e desenvolvimento individual baseado em competências;
- Responsável pelo desenvolvimento dos planos de carreira, matrizes e levantamento de necessidades de treinamento; Coordenação do Programa de estágio e/ou trainee;
- Responsável por validar os Sistemas de Promoção: análise de cargos/ salários e processo de avaliação.

Competências Comportamentais:

- Aplicação de conhecimento;
- Comunicação e fácil relacionamento interpessoal;
- Capacidade de influência e persuasão;
- Senso crítico de análise/interpretação;
- Foco em resultados;
- Atitude pró-ativa.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração e Psicologia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	2.500,00	3.200,00
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	3.200,00	4.200,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	4.000,00	5.500,00

Escopo

A função de um profissional desta área é alinhar a remuneração e os benefícios que o colaborador receberá, de acordo com as políticas internas da empresa.

Responsabilidades

- Gerir e administrar atividades de remuneração e benefícios;
- Pesquisar práticas oferecidas pelo mercado e concorrência;
- Participar de negociações com fornecedores;
- Orientar colaboradores sobre benefícios e remuneração;
- Realizar pesquisas de satisfação;
- Analisar e interpretar estatísticas e relatórios (custos empresa/funcionários /movimentação/acordo coletivo);
- Gerir e aperfeiçoar processos internos;
- Aprimorar informatização do setor;
- Atividades operacionais da área;
- Acompanhar orçamento da área (folha de pagamento – real x previsto);
- Elaborar estudos, introduzir mudanças, realizar interpretação de informações e indicadores.

Competências Comportamentais:

- Aplicação de conhecimento;
- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho em equipe;
- Visão crítica e analítica.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração, Psicologia ou Economia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	*	*
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	3.000,00	4.500,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	5.000,00	7.000,00

* dificilmente encontramos esta função em uma empresa de pequeno porte.

Escopo

A função de um profissional desta área é analisar e equiparar cargos e salários dentro da organização, de forma coerente com o mercado. Esse profissional deverá ter, no mínimo, 4 anos de vivência na área.

Responsabilidades

- Conferência, implantação e acompanhamento da estrutura de cargos e salários da companhia, garantindo a atratividade da organização no mercado;
- Análise e apresentação dos relatórios gerenciais, incluindo o conjunto de indicadores que orientam e suportam a decisão da gerência e da diretoria da organização;
- Avaliação, implantação e gestão da política de remuneração (fixa e variável) assim como estruturação da política de PLR;
- Participação ativa nos projetos da área, garantindo o alinhamento de prazos e custos às diretrizes organizacionais.
- Suporte na avaliação, implantação e acompanhamento da estrutura de cargos e salários da companhia, garantindo a atratividade da organização no mercado.

Competências Comportamentais:

- Bom relacionamento interpessoal;
- Trabalho em equipe;
- Planejamento e organização;
- Perfil *hands-on*;
- Visão analítica e estratégica.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração, Psicologia ou Economia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	*	*
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	4.000,00	5.000,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	5.000,00	7.000,00

* dificilmente encontramos esta função em uma empresa de pequeno porte.

Escopo

A função de um profissional desta área é de garantir a comunicação efetiva entre a empresa e seus colaboradores.

Responsabilidades

- Implantação do canal de comunicação interna do RH, triagem de conteúdo, intranet, e-mail e revista, com participação no comitê editorial de revista institucional;
- Elaboração de normas, procedimentos e formulários de RH;
- Realização de apresentações e participação de reuniões com a alta administração;
- Monitoramento dos quadros de aviso;
- Elaboração de material/textos institucionais.

Competências Comportamentais:

- Aplicação de conhecimento;
- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho em equipe;
- Comunicação;
- Redação e gramática;
- Criatividade e ética.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração, Comunicação Social, Psicologia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	*	*
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 5 00 milhões	2.000,00	3.500,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	3.500,00	5.000,00

* dificilmente encontramos esta função em uma empresa de pequeno porte.

Escopo

A função de um profissional desta área visa o bem estar dos colaboradores e da comunidade da empresa. Preza pela qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho.

Responsabilidades

- Auxílio aos programas de disseminação do conceito de Responsabilidade Social;
- Suporte e divulgação de Programas de Qualidade de Vida, Gestão de Saúde e coordenação de grupos voluntários;
- Acompanhamento de projetos sócio-culturais nas comunidades/públicos que se relacionam com a companhia (educação, cultura e inclusão social);
- Participação na elaboração do informativo interno da empresa;
- Levantamento de informações para indicadores de responsabilidade social;
- Suporte às campanhas internas beneficentes.

Competências Comportamentais:

- Aplicação de conhecimento;
- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho em equipe;
- Consciência ambiental;
- Planejamento e organização.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração, Psicologia, Serviço Social ou Pedagogia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	*	*
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	2.500,00	3.500,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	3.000,00	4.000,00

* dificilmente encontramos esta função em uma empresa de pequeno porte.

Escopo

A função de um profissional desta área é desenvolver novos fluxos de procedimentos e projetos dentro da área.

Responsabilidades

- Responsável pela estruturação e aplicação de projetos dentro das áreas de administração de pessoal e folha de pagamentos;
- Implementação de sistemas ERP;
- Estruturação de novas áreas dentro de RH, como implantação de treinamento e desenvolvimento, recrutamento e seleção;
- Suporte a implementação de plano de previdência;
- Desenhos/redesenhos de fluxos de processos e procedimentos da área de RH.

Competências Comportamentais:

- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho em equipe;
- Visão estratégica e analítica;
- Liderança;
- Planejamento e organização.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração, Psicologia ou Economia. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	*	*
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 5 00 milhões	2.000,00	4.000,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	4.000,00	5.500,00

* dificilmente encontramos esta função em uma empresa de pequeno porte.

Escopo

A higiene do trabalho tem caráter eminentemente preventivo, pois objetiva a saúde e o conforto do trabalhador, evitando que adoença e se ausente provisória ou definitivamente do trabalho. Os principais objetivos são:

- Eliminação das causas das doenças profissionais;
- Redução dos efeitos prejudiciais provocados pelo trabalho em pessoas doentes ou portadoras de defeitos físicos;
- Prevenção de agravamento de doenças e de lesões;
- Manutenção da saúde dos trabalhadores e aumento da produtividade por meio de controle do ambiente de trabalho.

Responsabilidades

- Desenvolvimento de projetos ligados ao bem estar dos colaboradores;
- Suporte a projetos de qualidade de vida dentro e fora do escritório;
- Coordenação de atividades internas, como clubes ecológicos e voluntariado;
- Garantir condições pessoais e materiais de trabalho capazes de manter certo nível de saúde dos empregados.

Competências Comportamentais:

- Aplicação de conhecimento;
- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho em equipe;
- Consciência ambiental;
- Consciência da qualidade.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração, Psicologia ou Serviço Social. Inglês, no mínimo intermediário, é um diferencial, no caso de multinacionais.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	*	*
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	3.000,00	3.800,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	4.000,00	4.500,00

* dificilmente encontramos esta função em uma empresa de pequeno porte.

Escopo

A função de um profissional desta área é coordenar as admissões, demissões e a folha de pagamento da empresa.

Responsabilidades

- Suporte nos processos de admissão e demissão;
- Suporte e lançamento no sistema sobre as férias, rescisões de contratos e controles administrativos;
- Controle de ponto;
- Recolhimento dos documentos para admissão.

Competências Comportamentais:

- Aplicação de conhecimento;
- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho em equipe;
- Visão analítica.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração, Direito, Psicologia ou Economia. Inglês é um diferencial, mas não é necessário.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	1.000,00	1.800,00
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 5 00 milhões	1.400,00	2.200,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	1.800,00	2.600,00

Escopo

A função de um profissional desta área é coordenar as admissões, demissões e a folha de pagamento da empresa.

Responsabilidades

- Responsável por rotinas mensais e anuais (RAIS, DIRF, SEFIP e CAGED);
- Auxílio na contabilização e no fechamento da folha;
- Elaboração de relatórios sobre os processos mensais da folha;
- Elaboração das homologações e dos cálculos de rescisão, férias e 13º;
- Atendimento ao colaborador interno.

Competências Comportamentais:

- Aplicação de conhecimento;
- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho em equipe;
- Visão analítica.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração, Direito, Psicologia ou Economia. Inglês é um diferencial, mas não é necessário.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	1.600,00	2.100,00
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 500 milhões	2.000,00	2.800,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	2.600,00	3.500,00

Escopo

A função de um profissional desta área é coordenar as admissões, demissões e a folha de pagamento da empresa.

Responsabilidades

- Responsável pelo fechamento da folha de pagamentos;
- Responsável pela contabilização da folha;
- Análise e gestão de contratos;
- Participação em audiências trabalhistas.

Competências Comportamentais:

- Aplicação de conhecimento;
- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho em equipe;
- Visão analítica.

Formação

Graduação preferencialmente em Administração, Direito, Psicologia ou Economia. Inglês é um diferencial, mas não é necessário.

Remuneração

Porte da Empresa	Remuneração Mensal (R\$)	
	Mínima	Máxima
Pequeno Faturamento < R\$ 100 milhões	2.100,00	2.800,00
Médio Faturamento de R\$ 100 à R\$ 5 00 milhões	3.200,00	3.500,00
Grande Faturamento > R\$ 500 milhões	3.500,00	4.000,00

Page Personnel

Page Personnel · Divisão Human Resources

Contato: Fernanda Baldivia

Av. Engenheiro Luis Carlos Berrini, 716, 1º andar
CEP: 04571-000 São Paulo - SP/Brasil

Tel.: + 55 11 3956.9605

www.pagepersonnel.com.br