



J. BECKER CONSULTORIA

Plano de Cargos e Salários Descomplicado:

Estrutura, Equilíbrio e NR-1

Por Jaqueline Becker

Por Que Sua Empresa Precisa de um Plano Estruturado

Vivemos em um cenário empresarial cada vez mais dinâmico e exigente, onde atrair, reter e engajar talentos não é apenas um diferencial, mas necessidade estratégica.

Planos de cargos e salários antiquados, confusos ou mal estruturados – ou mesmo a sua ausência – geram desequilíbrios tangíveis: sobrecarga de atividades, insatisfação crônica, alta rotatividade e até riscos de não conformidade legal.

1

Atrair Talentos

Estrutura clara e competitiva no mercado

2

Reter Pessoas

Transparência e oportunidades de crescimento

3

Engajar Equipes

Critérios justos e objetivos de progressão

O Impacto da Nova NR-1 na Gestão de Pessoas

Com a publicação da Nova NR-1, ficou ainda mais evidente a necessidade de traçar fronteiras nítidas entre responsabilidades, atividades e interfaces de cada cargo. O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho exige registros detalhados, busca eliminar postos com sobrecarga, para assegurar que o colaborador saiba exatamente o que se espera dele.

Neste guia, você vai descobrir:

- Por que um Plano de Cargos e Salários bem definido é um pilar estratégico
- Como conectar remuneração, missão e valores usando tecnologia
- De que forma a NR-1 impacta na descrição e mensuração de cargos

Contexto Estratégico: Alinhando Pessoas aos Objetivos

Todo Plano de Cargos e Salários deve nascer de uma estratégia clara. Quando a liderança define metas de crescimento, inovação ou expansão geográfica, é fundamental que as faixas salariais e as trilhas de carreira estejam alinhadas a esses objetivos.



Definição de Metas

Crescimento, inovação e expansão organizacional



Alinhamento Salarial

Faixas compatíveis com objetivos estratégicos



Trilhas de Carreira

Caminhos claros de desenvolvimento profissional

Os Riscos da Improvisação na Gestão Salarial

1

Sobrecarga de Funções

Sem delimitação, profissionais acumulam responsabilidades para além de sua expertise, elevando o risco de erros e afastamentos por problemas de saúde mental.

2

Desalinhamento Salarial

Pagar valores inconsistentes entre pares gera sensação de injustiça e afasta talentos no momento de promoção ou retenção.

3

Turnover Elevado

A ausência de plano claro é uma das causas de rotatividade, com custos diretos (recrutamento e treinamento) e indiretos (queda de produtividade, impacto na cultura).

Benefícios de um Plano Estruturado



Transparência e Equidade

Faixas definidas permitem comparar posições equivalentes, fomentando a confiança interna e eliminando disparidades injustificadas.



Base para Promoção

Critérios objetivos reduzem disputas e agilizam decisões de RH e liderança, criando um processo justo de sucessão.



Cultura de Alto Desempenho

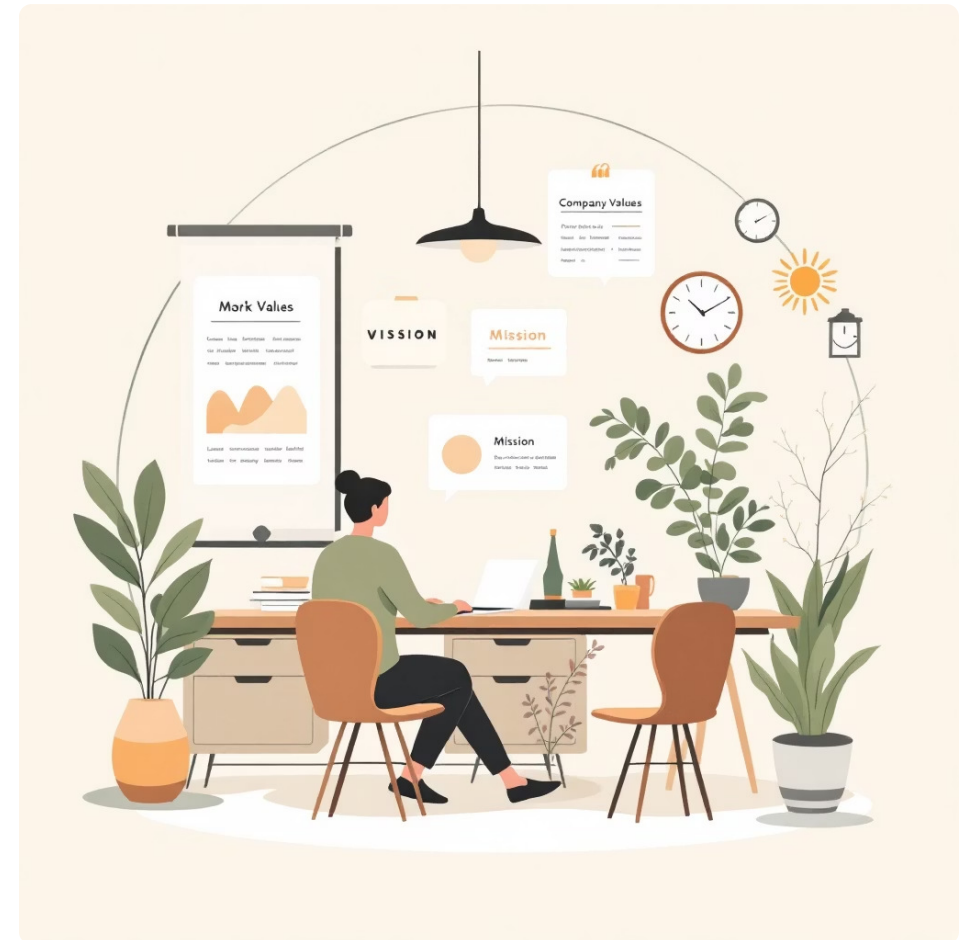
Quando todos sabem o que é esperado e como evoluir, cresce o engajamento e a qualidade dos resultados organizacionais.

Em resumo, o Plano de Cargos e Salários deixa de ser um custo administrativo para se tornar um motor de resultados, reforçando a cultura e estabelecendo caminhos claros de desenvolvimento.

Integrando Missão, Visão e Valores ao Plano

Nenhuma política de remuneração sobrevive se estiver dissociada dos pilares estratégicos e culturais de uma empresa. Integrar propósito, missão, visão e valores ao seu Plano de Cargos e Salários é fundamental.

Ao mapear competências essenciais, identifique quais comportamentos e habilidades refletem diretamente seus valores organizacionais. Por exemplo, se inovação for um valor central, estabeleça indicadores que considerem participação em projetos-piloto e volume de sugestões implementadas.



Mapeamento de Competências

Identificar comportamentos alinhados aos valores

Definição de Indicadores

Critérios objetivos para progressão de carreira

Avaliação Contínua

Monitoramento da contribuição cultural

Ferramentas e Tecnologia para Gestão Moderna



People Analytics

Agregam dados históricos de desempenho, rotatividade e recrutamento, permitindo diagnosticar gaps e prever riscos de forma proativa.



Transparência Salarial

Sistemas exibem faixas salariais, critérios de elegibilidade e potencial de progressão, reforçando equidade e alinhando expectativas.



Autogestão

Ferramentas self-service para registro de competências, certificações e feedbacks, enriquecendo o dossiê de carreira.

Ao combinar análises preditivas, transparência estruturada e participação ativa, a organização ganha agilidade na identificação de necessidades e fortalece a cultura de desenvolvimento contínuo.

Conformidade Legal e a Nova NR-1

Conformidade significa o cumprimento sistemático de todas as normas, leis, políticas internas e acordos aplicáveis à empresa. É assegurar que processos, práticas e decisões estejam totalmente alinhados com a legislação trabalhista, convenções coletivas e regulamentações.

1

Panorama Legal Básico

Garantir conformidade com CLT e convenções coletivas, respeitando pisos salariais e cláusulas dos acordos sindicais vigentes.

2

NR-1 e SST

Política de Segurança e Saúde no Trabalho deve detalhar objetivos, responsabilidades e procedimentos para controle de riscos ocupacionais.

3

Descrição de Cargos

Elementos fundamentais: título da posição, resumo das atividades, requisitos mínimos e competências necessárias.

Implantação e Gestão de Mudança

A melhor estratégia só funciona se for efetivamente implantada. Um roteiro prático para gerir a mudança e garantir a adoção sustentável do plano de cargos e salários.

1

Fase de Planejamento

Mapear atores envolvidos, estabelecer cronograma robusto com marcos definidos e responsáveis para cada etapa.

2

Projeto-Piloto

Selecionar departamento para teste inicial, coletar feedbacks qualitativos e quantitativos durante período determinado.

3

Capacitação e Governança

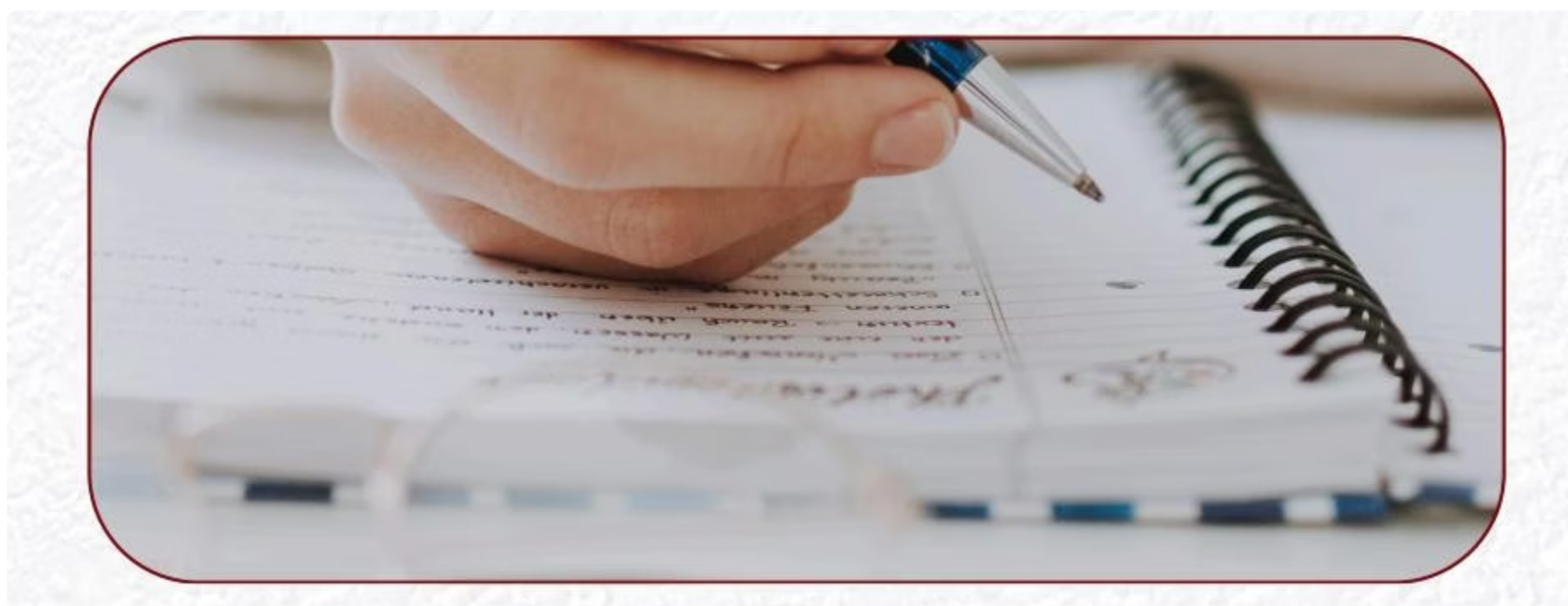
Oferecer workshops para líderes e RH, criar comitê multidisciplinar para avaliações periódicas e resolução de dúvidas.

4

Monitoramento e Ajustes

Acompanhar indicadores-chave, realizar ciclos trimestrais de melhoria e comunicar mudanças de forma transparente.

Chegou o momento de ir além da gestão convencional e transformar o seu Plano de Cargos e Salários num verdadeiro catalisador de talentos, inovação e resultados. Você está pronto para liderar essa revolução na sua empresa?



Entre em Contato e Agende sua Consultoria Estratégica de RH



J. BECKER CONSULTORIA