**ETAPA 01 – RESPOSTAS CURTAS: RESPONDA CONFORME SE PEDE.**

**01: Apresente um motivo que leva uma organização aplicar a remuneração variável como forma de recompensar os seus profissionais?**

**02: De acordo com Picarelli Filho e Wood Junior, "nos Estados Unidos a remuneração por habilidade é uma das inovações gerenciais que mais crescem em popularidade". No Brasil, por outro lado, o tema ainda é visto como novidade, embora os autores destaquem crescimento de tal abordagem. Entre as razões para a adoção da remuneração por habilidade, temos o "foco no aperfeiçoamento contínuo". Em que medida o programa de remuneração pode estimular o aperfeiçoamento contínuo dos trabalhadores?**

**03: Remuneração estratégica, palavra usual nas atividades relacionadas a melhoria das práticas de gestão de gente com diferentes formas de aplicação e consequências no curto, médio e longo prazo para as organizações. Descreva qual a sua percepção sobre o tema.**

**04: Previdência complementar pode ser definida como o patrimônio que irá garantir uma vida digna a partir do momento que o trabalhador deixar de ter renda do trabalho. A Previdência complementar não é uma reserva para eventual desemprego temporário. Quais as vantagens para o empregado possuir um plano previdenciário?**

**05: Os benefícios são parte integrante da remuneração estratégica, tal modelo tradicional esta sendo visto como naquilo que vem sendo chamado de benefícios flexíveis. Explique as características do modelo tradicional e flexível, indicando as vantagens de tais modelos.**

**06: Picarelli Filho e Wood Jr, autores do material didático que serve de base para a disciplina, apresentam a expressão REMUNERAÇÃO POR COMPETÊNCIAS como uma das alternativas da chamada remuneração estratégica. Quais as vantagens da remuneração por competência e de que forma se inserem no contexto da remuneração estratégica?**

**07: Existem diversos objetivos ou razões para implantação de mecanismos ou programas de remuneração variável que envolvam a empresa como um todo. Entre tais razões ou objetivos, o de "comprometer todas as áreas e processos da organização com resultados esperados". De que forma um programa de participação nos lucros ou resultados auxilia nesse comprometimento?**

**08: O profissional de Gestão de Remuneração após exaustivos trabalhos, desenvolveu um Plano de Cargos e Salários atendendo às expectativas da Organização principalmente pelas políticas e práticas desenvolvidas na manutenção. No momento atual sua empresa precisa inovar para continuar sendo uma referência de visibilidade para o capital humano. Considerando sua experiência, relate quais os cuidados que você tomaria para propor a Construção de um sistema de Remuneração Estratégica?**

**09: Picarelli Filho e Wood Junior, afirmam que a previdência complementar vem ganhando importância desde que, em 1889, foi utilizada pela primeira vez. A principal razão para o crescimento de tal programa, para os autores, diz respeito à insegurança econômica na terceira idade, tendo em vista a "redução da capacidade de geração de renda, nessa etapa da vida. Diversas são as vantagens dos programas de PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR, tanto para a empresa, quanto para os funcionários. Destaque duas vantagens para as organizações e, duas, para os funcionários.**

**10: Conforme apresentado na aula, em função da falência do Sistema de Previdência Social (INSS), concedido pelo governo, os planos de Previdência Privada surgiram como uma forma especial de complementar a aposentadoria do empregado, caracterizado assim como um dos sistemas de remuneração variável de longo prazo!. Explique:**

**11: O tema remuneração estratégica vem sendo apresentado como algo importante para o realinhamento da organização e, principalmente, das estratégias associadas à gestão do capital humano. De acordo com o que foi apresentado em aula, seis são os seus programas ou conceitos fundamentais da chamada remuneração estratégica. Cite, pelo menos, 3 desses programas ou conceitos:**

**12: Quais as consequências esperadas pelas empresas na definição da Remuneração Estratégica? Descreva com suas palavras.**

**13: Conforme observado em nossas aulas, empresas podem adotar incentivos de longo prazo, nas diversas modalidades. No contexto da nossa disciplina, no entanto, foi explorado o PPA (plano de participação acionária), particularmente comum em empresas com capital aberto. O exemplo da Google, por certo auxílio na compreensão da importância do programa em diversas organizações. O que seria um plano de participação acionária?**

**14: Nos sistemas de remuneração chamados de tradicionais, os cargos ou funções são avaliados e pontuados de acordo com as atividades envolvidas, o nível de responsabilidade, a amplitude de comando e a formação exigida, conforme observado na aula 3. Na remuneração por habilidades, no entanto:**

**15: Picarelli Filho e Wood Jr, autores do material didático, apresentam a expressão PREVIDÊNCIA PRIVADA como uma das alternativas da chamada remuneração estratégica. Os autores apontam vantagens da referida abordagem, principalmente em função de um ambiente competitivo por talentos. Do que trata a referida abordagem? Por que motivo se apresentaria como uma abordagem estratégica?**

**16: Sabemos que as mudanças fazem parte das organizações e são cada vez mais constantes, as empresas tem que se adaptar rapidamente as novas exigências do mercado, em especial quanto a introdução de novos processos e novas tecnologias, para que uma mudança seja bem sucedida temos que contar com alguns fatores que são considerados fundamentais, cite e comente a importância destes.**

**17: Qual seria o grande motivo de as empresas buscarem definir e mapear suas competências essenciais, o que isto traz de fato para as organizações.**

**18: Programas de PREVIDÊNCIA PRIVADA são alternativas para a chamada remuneração estratégica. Quais os principais objetivos de tais programas e com que propósito ou motivo se inserem no contexto da gestão do capital humano?**

**19: Conforme explorado na sala de aula, entre as alternativas de remuneração estratégica temos as OPÇÕES DE AÇÕES ("stock options"). Na década de 90, os "colaboradores do Google receberam opções de ações da empresa num valor nominal de U$ 85 (oitenta e cinco dólares)". Após 4 meses "as ações já estavam valendo U$ 500 (quinhentos dólares) na bolsa de valores". Por que motivo programas desse tipo funcionam como instrumento de retenção de longo prazo? Por que motivo ou razão estariam inseridos no contexto da remuneração estratégica?**

**20: A posição de mercado de uma empresa não está baseada apenas nos valores salariais, pois também requer uma análise criteriosa das informações extrassalariais que compreendem os benefícios que são oferecidos e que constituem, juntamente com o salário, a remuneração total. Quais aspectos estão sendo indicados na frase citada, relativamente à gestão da remuneração em uma organização?**

**ETAPA 02 – OBJETIVAS: MARQUE A ALTERNATIVA CONFORME SE PEDE.**

**01: Qual a razão principal na utilização da remuneração Variável?**

A É fácil de ser entendido por todos

B Vincular a recompensa ao esforço realizado para alcançar determinado resultado (V)

C Melhorar a performance dos trabalhadores

D Reduzir as questões trabalhistas

E Reduzir os conflitos internos

**02: A motivação é um tema normalmente associado às ações de Recursos Humanos, tendo sido discutido em nossa disciplina. Algumas crenças do passado, no entanto, já estão cristalizadas como "falácias", como observam Picarelli Junior e Wood. Analise as alternativas abaixo e, ao final indique a opção que mais se enquadra nesse contexto.**

**I - Dinheiro é um motivador efetivo;**

**II - A motivação aumenta o desempenho**

**III - O líder pode motivar seus liderados**

**IV - Funcionários felizes são mais produtivos**

A Apenas a opção I está correta;

B Apenas as opções I e II estão corretas;

C Apenas as opções I e III está corretas;

D Apenas as opções I. II e IV estão corretas;

E Todas as opções estão corretas;

**03: O sistema de remuneração por competência é mais aplicável a que nível?**

A Gerencial

B Operacional

C Administrativo

D Supervisão

E Comercial

**04: Geralmente, a aplicação da remuneração variável e feita de forma espontânea e os critérios são definidos pelas empresas, com o objetivo de adequar aos resultados desejados. Existe um tipo de remuneração variável, que para ser aplicado deve seguir um lei especifica de necessita do envolvimento do sindicato da categoria. Qual seria esse tipo?**

A Participação nos lucros ou resultados

B Prêmio de vendas

C Bônus de incentivo

D Comissões por metas alcançadas

E Gratificações especiais

**05: Os autores do livro "Remuneração Estratégica" (2004), Picarelli Filho e Wood Jr, consideram que uma visão estratégica da remuneração deveria considerar alguns componentes, de forma balanceada. Entre os componentes da remuneração estratégica, temos:**

A Remuneração funcional, remuneração por habilidade, remuneração por competências e remuneração variável;

B Remuneração variável, gestão do clima organizacional, benefícios (salário indireto) e ações de treinamento & desenvolvimento;

C Remuneração por competências, remuneração por habilidade, remuneração funcional e programas de responsabilidade social;

D Remuneração por habilidades, remuneração funcional, responsabilidade social e governança corporativa;

E Participação acionária (PPA), remuneração variável, remuneração funcional e gestão do desempenho individual;

**06: A participação nos lucros e/ou nos resultados é uma das formas que as organizações têm para remunerar os seus profissionais. Qual das questões abaixo traduz melhor as vantagens desse modelo de remuneração.**

A Os empregados têm uma melhor compreensão da natureza da empresa

B Reforça a importância da convergência dos esforços

C O empregado tem uma visão mais abrangente do negócio da empresa

D Todas as respostas anteriores atendem a questão

**07: O programa de Participação Acionária e Previdência Privada Complementar assume a forma de que tipo de remuneração variável?**

A Longo prazo.

B Curto e de longo prazo.

C Curto prazo.

D Longo e de médio prazo.

**08: Os incentivos financeiros, normalmente vinculados ao conceito de remuneração variável, são grupados em categorias que dão dimensão do tempo em que são observados. Nesse sentido, os programas de remuneração variável se dividem em:**

A Fixo e variável.

B Curto e longo prazo.

C Direta e indireta.

D Amplos e restritos.

**09: Dentre as formas de reconhecimento não financeiro está incluído:**

A Dias de folga

B Nota escrita de agradecimento.

C Estágio no exterior

D Licença remunerada

**10: Uma pergunta recorrente quando se trata de motivação é: Quando alguém precisa de reconhecimento?. Podemos afirmar que uma resposta adequada a esta pergunta é:**

A Nunca se deve fazer reconhecimento.

B Todos necessitamos de apreciação por parte dos outros e o reconhecimento deve ser feito sempre.

C Reconhecer o esforço de um funcionário, dar-lhe feedback e orientação não é parte do trabalho de um líder.

D O reconhecimento deve ser feito com parcimônia e deve ser raro para que os funcionários valorizem esta ação.

**11: Como é chamada a forma de concessão de benéficos em que a empresa seleciona um conjunto de benefícios que serão concedidos a todos os empregados?**

A Tradicional

B Flexibilização Parcial

C Modular

D Menu de Opções

**12: Identifique qual destes conjuntos pertence a remuneração funcional:**

A Descrição de cargos, avaliação de cargos e pesquisa salarial.

B Pesquisa salarial, definição de metas e política de remuneração.

C Descrição de cargos, avaliação de cargos e valores da organização.

D Diagnóstico operacional, descrição de cargos e avaliação de desempenho.

**13: Picarelli Filho e Wood Junior (2004), registram que a expressão salário indireto 'compreende essencialmente os benefícios oferecidos pela empresa a seus funcionários'. Para os autores:**

A Os benefícios respondem por parte considerável da remuneração total e consturam ser fator de decisão na aceitação de ofertas de emprego;

B Os benefícios, as vantagens e facilidades não são diferencial competitivo, na medida em que são obrigatórios;

C Os benefícios representam uma parte inexpressiva da remuneração total, normalmente adotada pelas empresas concorrentes também;

D Os benefícios sociais são os mais importantes benefícios nas organizações; normalmente incluem treinamento, desenvolvimento e gestão do clima organizacional;

**14: São os objetivos do sistema de remuneração por habilidades:**

A Favorecer o aprendizado contínuo.

B Alinhar as necessidades da empresa com o planejamento estratégico.

C Superar o paradigma tradicional.

D Reduzir custos fixos.

**15: Qual a grande mudança que temos quando passamos da remuneração funcional para a remuneração por habilidades?**

A O foco passa a ser o ocupante do cargo

B O foco passa a se o cargo

C Os processos executados passam a ser o foco

D O nível de responsabilidade do cargo passa a ser o foco