DEFINIÇÕES:

1. Questão

Defina de acordo com Picarelli Filho e Wood Junior, quais são os princípios de um sistema de remuneração estratégica.

2. Questão

Como podemos dividir os programas de remuneração variável?

3. Questão

Explique como a remuneração estratégica, que inclui normalmente salário, incentivos financeiros e benefícios está ligada à ideia de motivação dos trabalhadores.

4. Questão

Quais são os Fatores Críticos de Sucesso (FCS) que ao implantar um sistema de remuneração variável garantem os resultados esperados sejam realizados?

MARQUE VERDADEIRO OU FALSO PARA AS SEGUINTES AFIRMAÇÕES:

1. Questão

( v )

Com relação a lei que regulamentou o Programa de Participação nos Lucros e Resultados, ela apresenta em seus pontos básicos que toda empresa deverá estabelecer, com seus funcionários, uma forma de participação nos lucros e ou resultados.

2. Questão

( v )

O empregado possuir uma visão mais abrangente do negócio da empresa; reduzir a resistência a mudança; reforça a importância da convergência dos esforços e que os empregados têm uma melhor compreensão da natureza da empresa. São elementos do programa de participação nos lucros e/ou nos resultados.

3. Questão

( v )

Podemos definir aptidões pessoais como sendo as características do indivíduo, tais como capacidade de concentração e coordenação motora.

4. Questão

( f )

Podemos definir aptidões pessoais como sendo a mobilização do indivíduo, sua capacitação, seus conhecimentos teóricos e aptidões pessoais.

5. Questão

( v )

A remuneração por competências o foco é o indivíduo, mas tecnicamente algumas Ferramentas são necessárias para sua sustentação e validação.

6. Questão

( v )

Podemos identificar as competências Genéricas a capacidade de atuar com foco no cliente, capacidade de trabalhar em equipe, capacidade de trabalhar com qualidade.

7. Questão

( f )

A adoção da previdência complementar pode ser classificada como forma de remuneração variável de curto prazo.

8. Questão

( v )

A adoção da previdência complementar pode ser classificada como forma de remuneração variável de longo prazo.

9. Questão

( f )

PLR: São programas de remuneração direta, fixa ou variável, de curto e de longo prazos; existem questões trabalhistas, fiscais e sindicais a serem observadas, entre as quais a de que os pagamentos não podem ser inferiores ao período fiscal.

10. Questão

( v )

PLR: São programas de remuneração variável e de curto prazo; uma lei deve ser observada, na medida em que existem questões trabalhistas, fiscais e sindicais a serem observadas. Entre tais preocupações, a periodicidade dos pagamentos não pode ser inferior a 6 meses;

11. Questão

( v )

Picarelli Filho e Wood Junior, existem diversas vantagens dos programas de PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. Para os autores, as principais vantagens para os empregados são: melhor qualidade de vida após a aposentadoria, redução da carga tributária, acesso facilitado a financiamentos e empréstimos, acesso a seguro de vida em grupo, acesso a convênios e defesa contra adversidades em qualquer momento.

12. Questão

( v )

Picarelli Filho e Wood Junior, existem diversas vantagens dos programas de PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. Para os autores, as principais vantagens para as empresas são: a atração de talentos, melhoria nas relações na empresa, estímulo à produtividade, renovação do quadro de pessoal, redução de custos com encargos e salários, redução da carga tributária.

13. Questão

( v )

No que diz respeito a uma análise criteriosa das informações extras-salariais que compreendem os benefícios que são oferecidos: É correto afirmar que o gestor deve considerar, além do salário, os benefícios para mensuração do nível de competitividade da organização nas questões envolvendo o seu pacote de remuneração.

14. Questão

( f )

No que diz respeito a uma análise criteriosa das informações extras-salariais que compreendem os benefícios que são oferecidos: é correto afirmar que o salário e a remuneração variável devem ser observados, de forma integrada, permitindo que o valor da folha de pagamento represente uma parte controlada dos custos ou despesas de uma organização.

15. Questão

( v )

A remuneração variável de curto prazo é um incentivo relacionado ao atingimento de resultados em um determinado período, limitado a um ano fiscal.

16. Questão

( f )

A Remuneração por competência é um incentivo relacionado ao atingimento de resultados em um determinado período, limitado a um ano fiscal.

17. Questão

( v )

Podemos afirmar que o prêmio de vendas ou por reconhecimento faz parte do Programa de Remuneração Variável de Curto Prazo.

18. Questão

( f )

Podemos afirmar que o programa de previdência privada faz parte do Programa de Remuneração Variável de Curto Prazo.

19. Questão

( v )

A transformação do custo fixo em variável é um dos objetivos da remuneração variável de uma empresa.

20. Questão

( f )

A eliminação dos custos com salário fixo é um dos objetivos da remuneração variável de uma empresa.

21. Questão

( v )

Um Sistema de Remuneração Variável de Longo Prazo é um incentivo relacionado ao atingimento de objetivos que garantam a perenidade do negócio, a valorização da empresa e a retenção de profissionais.

22. Questão

( f )

Um Sistema de Remuneração por Competência é um incentivo relacionado ao atingimento de objetivos que garantam a perenidade do negócio, a valorização da empresa e a retenção de profissionais.

23. Questão

( v )

É importante perceber a existência de INDICADORES e METAS em um programa de participação nos lucros ou resultados, caso isso não ocorra o programa é falho.

24. Questão

( v )

Programas de participação nos lucros ou resultados, na maioria das vezes, contemplam o conjunto dos empregados e, por isso pelo menos do ponto de vista teórico buscam o comprometimento dos colaboradores, das áreas, dos diversos departamentos.

25. Questão

( v )

As METAS são alcançadas a partir do esforço coordenado dos diferentes setores da organização.