ADMINISTRAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS

1.A análise e a descrição de cargos implicam relacionar o que o ocupante faz, como faz, porque faz e em qual ambiente irá trabalhar. Os fatores de especificações na análise e na descrição de cargos são:

(a) Condições de trabalho, requisitos físicos, unidades de trabalho e nível de descentralização.
(b) Requisitos físicos, condições de trabalho, nível de autoridade e grau de centralização.
(c) Responsabilidades, requisitos mentais, divisão do trabalho e estrutura organizacional.
(d) Requisitos mentais, requisitos físicos, responsabilidades e condições de trabalho.

2. As organizações estão interessadas em investir em recompensas para as pessoas desde que delas possam receber contribuições ao alcance de seus objetivos. A remuneração total de um funcionário é constituída de três componentes principais. Qual alternativa que lista corretamente esses 3 componentes?

(a) Remuneração por participação, incentivo para refeição, benefício.
(b) Remuneração por habilidade, incentivo por competência, benefício por conhecimento.
(c) Remuneração por habilidade profissional, incentivo por conhecimento, benefício.
(d) Remuneração básica, incentivos salariais, benefícios.
(e) Remuneração por conhecimento, incentivo por participação, benefício por conhecimento.

3. O modelo de desenho de cargos que representa a abordagem mais ampla por considerar variáveis como pessoas, tarefas e estrutura da organização é conhecido como:

(a) clássico
(b) científico
(c) tradicional
(d) humanístico
(e) contingencial

4. A análise de cargo busca identificar qualidades pessoais que contribuem para o adequado desempenho em determinado cargo, ou mesmo aquelas que limitam o sucesso do desempenho. Assinale a alternativa que contém as atividades mais utilizadas e relevantes para que se realize tal analise.

(a) Utilizar um questionário que verifique o grau de satisfação dos funcionários com as tarefas desenvolvidas, bem como o seu ritmo de produção
(b) Entrevistar os funcionários, definir testes de habilidades e buscar informações na literatura científica.
(c) Identificar, junto aos gestores, aqueles funcionários que produzem muito e que têm melhores resultados em suas tarefas.
(d) Fazer observação do que os ocupantes do cargo fazem, entrevistá-los e colher informações sobre o cargo junto ao superior imediato.
(e) Realizar avaliação de potencial com todos os funcionários da organização.

LIVEWORKSHEETS

5. Instrumento que permite à empresa administrar seus recursos humanos nas movimentações horizontais mérito) e verticais (promoções) e assim reter seus talentos, possibilitando a ascensão do profissional de acordo com suas aptidões e desempenho, e subsidiando o desenvolvimento do plano de carreira. Trata-se de:

(a) cargos e salários.
(b) treinamento e desenvolvimento.
(c) planejamento estratégico.
(d) avaliação de desempenho.
(e) motivação e clima organizacional.

6.Joana foi nomeada gerente de RH e precisa desenvolver, urgentemente, um manual de cargos e salários. Uma pesquisa feita por telefone junto a outras empresas do mesmo ramo mostrou que sua empresa tem cargos cujos salários estão muito distorcidos em relação ao valor pago no mercado. Uma análise mais acurada lhe mostrou que o problema estava na descrição dos cargos; ela estava comparando cargos da sua empresa com cargos que tinham o mesmo nome em outras empresas, mas tinham atribuições muito diferentes. Isso explicava o recorrente problema que ela enfrentava nas negociações trabalhistas: o sindicato sempre reclamava que sua empresa pagava menos do que as outras empresas". Analise as alternativas e assinale aquela em que todas as ações fazem parte do processo de análise de cargos.

(a) Examinar a estrutura organizacional, definir a estrutura de cargos, coletar dados sobre os cargos, descrever os cargos e preparar as especificações do cargo.
(b) Examinar a estrutura organizacional, coletar dados sobre os cargos, descrever os cargos, dar nome aos cargos e criar um programa de desenvolvimento de pessoas para o cargo.
(c) Definir a estrutura de cargos, coletar dados sobre os cargos, descrever os cargos e desenvolver os fatores de avaliação de desempenho funcional do cargo.
(d) Coletar dados sobre os cargos, descrever os cargos, dar nome aos cargos e desenvolver treinamentos para os funcionários que ocupam os cargos.
(e) Examinar a estrutura organizacional, descrever os cargos, preparar as especificações do cargo e selecionar pessoas para ocuparem os cargos.

7. Tibúrcio resolveu fazer uma pesquisa para analisar os cargos da empresa. Muitas mudanças haviam acontecido e ela não sabia se os cargos estavam ajustados aos novos processos. Distribuiu questionários para que os funcionários descrevessem o que faziam. Os resultados foram desanimadores. As respostas dos empregados de nível operacional quase sempre eram diferentes das de seus supervisores. Ao promover uma reunião para entender essa distorção, Maria percebeu que, dentre todos os grupos de empregados da empresa, só um deles fazia a análise de forma correta, porque adotava os procedimentos-padrão para descrição, análise e especificação de um cargo. Aponte qual é esse grupo.

(a) Grupo A - adotava um processo sistemático e deliberado de coleta de informações bem como a análise dos benefícios oferecidos pela empresa.

LIVEWORKSHEETS

(b) Grupo B - adotava a análise dos benefícios oferecidos pela empresa e a apresentação da avaliação do desempenho dos empregados.
(c) Grupo C - adotava um resumo sobre as funções do cargo, um processo sistemático e deliberado de coleta de informações e definia as competências exigidas para o cargo.
(d) Grupo D - adotava um processo sistemático e deliberado de coleta de informações, analisava os benefícios oferecidos pela empresa e definia as competências exigidas para o cargo.
(e) Grupo E - adotava a apresentação da avaliação do desempenho dos empregados e a análise dos benefícios oferecidos pela empresa.

8. Sobre Cargo assinale a alternativa correta:

(a) é um agregado de tarefas e responsabilidades atribuídas a um empregado.
(b) é um conjunto de elementos que requer o esforço humano para alcançar um determinado objetivo.
(c) indica a posição hierárquica que uma pessoa ocupa na empresa e o conjunto de atribuições a ela conferidas.
(d) indica o conjunto de tarefas desempenhado por uma ou mais pessoas, servindo como base para a departamentalização.
e) é a menor unidade componente do trabalho que possui uma ordem, coerência e consome tempo em sua execução, englobando atividades e passos.

9. A análise de cargos é realizada a partir da descrição do cargo. Embora intimamente relacionadas, a diferença é que a descrição de cargos focaliza o conteúdo do cargo, enquanto que a análise procura determinar:

(a) o título do cargo, o sumário das atividades a serem desempenhadas, as principais responsabilidades do cargo e a comunicação do cargo com outros cargos.
(b) as tarefas e atividades a executar, a periodicidade, o local e ambiente de trabalho, os objetivos do cargo e os resultados a atingir.
(c) as tarefas, deveres e as responsabilidades do cargo, focando a narrativa, a exposição e o conteúdo dos aspectos intrínsecos do cargo.
(d) os requisitos físicos e mentais que o ocupante deve possuir, as responsabilidades que o cargo lhe impõe e as condições em que o trabalho deve ser feito.
(e) as especificações do cargo, relacionando os conhecimentos, habilidades e capacidades necessárias para o desempenho satisfatório do cargo.

10. A administração de cargos e salários é uma especialização dentro da função Recursos Humanos que, por sua vez, é uma especialização dentro da Administração. Administrar cargos e salários pressupõe conhecer:

a) todas as atividades que cada indivíduo desempenha na organização, no que se relaciona com as responsabilidades necessárias que os ocupantes dos cargos devem atender, possibilitando determinar um valor relativo que se traduza em valor absoluto, não considerando a estrutura da empresa.
b) cada cargo do conjunto de funções da empresa, no que se refere aos requisitos gerais estabelecidos, para poder atribuir um valor absoluto justo, compatível com a estrutura de cargos e objetivos da empresa, suas potencialidades e com o mercado de recursos humanos.

LIVEWORKSHEETS

c) cada função do conjunto de cargos da empresa, no que se refere aos requisitos mínimos estabelecidos, para poder atribuir um valor relativo que se traduza em valor absoluto justo, compatível com a estrutura de cargos da empresa, suas disponibilidades e com o mercado de trabalho concorrente.
d) as funções e responsabilidades, descrevendo-as de forma organizada, sem considerar os requisitos necessários que os ocupantes do cargo devem ter e objetivando determinar com segurança um valor relativo que se traduz em valor absoluto, compatível com as expectativas do mercado de trabalho.
e) as atividades e as responsabilidades que cada indivíduo deverá desempenhar na organização, no que tange às suas habilidades técnicas específicas, buscando adotar uma estrutura salarial fixa compatível com os objetivos da organização, suas políticas salariais e com o mercado externo.

LIVEWORKSHEETS