

data . .

S T Q Q S S D

## LISTA 2



prof  
**Itair**  
PEREIRA

ALUNO: BRUNO CESAR LOPES FONSECA

CURSO: ADS - MÓDULO II

01) AVALIAÇÃO CURRICULAR, ENTREVISTA, TESTES DE CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS, TESTES PSICOMÉTRICOS, TESTES DE PERSONALIDADE, TÉCNICAS DE SIMULAÇÃO/DINÂMICA DE GRUPO, EXAMES PRÉ-ADMISSÃO E AVALIAÇÃO PERÍODO EXPERIMENTAL.

02) b

03) A) V

B) V

C) V

D) V

04)

RECOMPENSA RELACIONADA COM O LUCRO OU PREJUÍZO: A PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS ANUAIS OU SEMESTRAIS É UM EXEMPLO DESTA CRITÉRIO. ATUALMENTE É MUITO LIMITADO A CERTOS NÍVEIS DA HIERARQUIA, MAS É UM FORTE IMPACTO MOTIVACIONAL.

RECOMPENSA VINCULADA A TEMPO DE SERVIÇO: SÃO CONCEDIDOS EM INTERVALOS COMO CINCO OU DEZ ANOS POR EXEMPLO, OS CHAMADOS QUINQUÊNIOS OU DECÊNIOS QUE PROCURAM MANTER O EQUILÍBRIO SALARIAL ENTRE OS EMPREGADOS.

RECOMPENSAS RELACIONADAS COM O DESEMPENHO CLARAMENTE EXCEPCIONAL

RECOMPENSAS RELACIONADAS COM RESULTADOS POR DEPARTAMENTOS, DIVISÕES OU MESMO EMPRESARIAIS, OBJETIVAMENTE QUANTIFICÁVEIS, PODEM SER PARTILHADOS DENTRO DO GRUPO, EM IGUALDADE DE PORCENTAGEM. É UMA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL, MUITO UTILIZADA POR SUPERIORES.



5)

1. O PAGAMENTO DO DESEMPENHO NÃO SUBSTITUI UMA BOA GESTÃO, POIS CONTABILIDADE, INDICADORES, INDIVIDUAIS, FALTA DE OBJETIVOS CLAROS, SELEÇÃO E TREINAMENTO INADEQUADOS E FALTA DE FERRAMENTAS E FORÇA DE TRABALHO COM LIDERANÇA IMPEDEM O BOM DESEMPENHO.

2. AS PESSOAS COLOCAM SEUS ESFORÇOS ONDE SÃO RECOMPENSADOS. UM BOM PLANO DE INCENTIVOS DEVE SER DESENHADO PARA FOCALIZAR A ATENÇÃO DAS PESSOAS, ONDE REALMENTE INTERESSA A EMPRESA.

3. O SALÁRIO NÃO É MOTIVADOR. O SALÁRIO É HIGIÊNICO E PRODUZ MOTIVAÇÃO TEMPORÁRIA, DESAPARECENDO COM O TEMPO, POR ISSO A NECESSIDADE CONSTANTE DE CONSTRUIR OUTROS MOTIVADORES.

4. RECOMPENSAS TAMBÉM PUNEM. RECOMPENSAS ÚNICAS SÃO DOS LADOS DA MESMA MOEDA. A RECOMPENSA TEM UM EFEITO PUNITIVO POTENCIAL QUANDO NÃO É PAGA. EM TODOS OS SENTIDOS É LÓGICO.

5. RECOMPENSAS PODEM GERAR RUPTURAS NAS RELAÇÕES, ENCORAJANDO INDIVÍDUOS OU GRUPOS A BUSCAREM RECOMPENSAS SOMENTE PARA SI PRÓPRIOS. É MELHOR PRIORIZAR AS RECOMPENSAS GLOBAIS PRÓPRIAS A CADA CASO.

6. RECOMPENSAS PODEM LEVAR A UM DESEMPENHO RESTRITO, ISTO É, QUANDO SE DIZ AS PESSOAS QUE SEUS DESEMPENHOS OU PRODUTIVIDADE, ELAS TENDEM A FOCALIZAR E DIRECIONAR SEU DESEMPENHO APENAS NAQUELA DIREÇÃO.

7. RECOMPENSAS PODEM REDUZIR INTERESSE E MOTIVAÇÃO. SISTEMAS CONTINGENCIAIS DE REMUNERAÇÃO PODEM REDUZIR O INTERESSE E A MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA DO CARGO, PODEM REDUZIR O SENTIMENTO DE QUE A PESSOA ESTÁ FAZENDO UM BOM TRABALHO ESPONTANEAMENTE.



data

S T Q Q S S D

06)

BENEFÍCIOS CONSTITUEM DOCUMENTOS FISCIAIS INDIRETOS DEVIDOS AOS EMPREGADOS DO  
SENTIDO DE FOMENTO DOS TRABALHOS, PREPARAÇÃO ALÉM DE GARANTIR A ATUAÇÃO E MANUTEN-  
ÇÃO DOS MESMOS NA ORGANIZAÇÃO.

QUANTO A NATUREZA LEGAL: FÉRIAS, 13º SALÁRIO, ADIANTAMENTO, SEGURO DE ACIDENTE DE TRABALHO,  
AUXÍLIO DOENÇA, SALÁRIO FAMÍLIA E SALÁRIO MATERNIDADE.

QUANTO A SUA NATUREZA ESPONTÂNEA: GRATIFICAÇÕES, REFÊRENCES, TRANSPORTE, SEGURO DE VIDA EM  
GRUPO, EMPRÉSTIMOS, ASSISTÊNCIA MÉDICA-PSICOLÓGICA-FARMACOLÓGICA-HOSPITALAR DIFEREN-  
DA MEDIANTE CONVÊNIO, COMPLEMENTAÇÃO DE ADIANTAMENTO, PLANOS DE SEGURIDADE SOCIAL  
E TREINAMENTOS.



prof  
**Itair**  
PEREIRA



7)

ADQUIÇÃO DE CONHECIMENTO: FOMETER O CONHECIMENTO NECESSÁRIO PARA QUE O FUNCIONÁRIO POSSA DESEMPENHAR SUAS FUNÇÕES.

DESENVOLVIMENTO DE CONHECIMENTOS: APROFUNDAR OS CONHECIMENTOS QUE O FUNCIONÁRIO JÁ POSSUI.

ATITUDES: INCENTIVAR O FUNCIONÁRIO A TER ATITUDES POSITIVAS NO TRABALHO.

HABILIDADES: DESENVOLVER AS HABILIDADES PARA QUE O FUNCIONÁRIO EXERCITA SUAS FUNÇÕES DE FORMA CILIZADA.

## 8) AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

2- OBSERVAÇÃO DIRETA

3- QUESTIONÁRIOS

4- SOLICITAÇÃO DO PRÓPRIO GERENTE

5- REUNIÕES INTERDEPARTAMENTAIS

6- MODIFICAÇÃO DO TRABALHO

7- ENTREVISTA DE DESLIGAMENTO

8- ANÁLISE DE CARGOS

9- RELATÓRIOS PERIÓDICOS DA EMPRESA