

Respostas dos Exercícios

Gestão de Pessoas

Novos Tempos, Novos Paradigmas no Cenário Nacional

Salatíel Soares Diniz



editora
VIENA

1ª Edição
Bauru/SP
Editora Viena
2013

Capítulo 1

1.

Revolução Industrial.

2.

A substituição do artesão pelo operário, ao qual cabe, a partir da Revolução Industrial, trabalhar sob o regime de produção a partir de um sistema de mecanização.

3.

Uma Lei onde as terras dos camponeses eram confiscadas para a criação de ovelhas de onde saíam as lãs utilizadas nas indústrias têxtil inglesa.

4.

Sim. É verdade, uma vez que neste período o trabalhador não podia questionar, tampouco, brigar pelos seus direitos. Sua função era, tão somente, executar aquilo que lhe fora imposto.

5.

Não, claro que não. Com a abolição os escravos saem para os Quilombos e as fazendas (os engenhos) ficam sem a sua mão de obra, sendo necessária a contratação de operários; neste caso, muitos fazendeiros valeram-se da contratação de estrangeiros oriundos de países europeus.

6.

Constituição Federal de 1937.

7.

Lei Sindical de 1931, com o Decreto nº 19.770, do Sr. Lindolfo Collor.

8.

O Art. 5º da nossa Constituição, entre outras coisas, vem lembrar que todos são iguais perante a Lei.

9.

Incorreto, pois todos sabem que a defesa dos trabalhadores cabe ao Sindicato dos Trabalhadores, enquanto que o sindicato Patronal objetiva a defesa dos interesses da classe patronal.

10.

A Constituição Federal em seu Art. 8º, inciso VI, garante que os sindicatos devem representar os trabalhadores e a CLT, em seu Art. 616, lembra que mesmo as categorias que não tenham representação devem ser assistidas em, em caso de discordância o Ministério do Trabalho ou órgãos ligados a ele deverá ser comunicado.

11.

Nesta questão cabe ao professor incentivar o seu aluno a elaborar (criar) uma situação (questão) a partir do que ele aprendeu ou a partir de um ponto que lhe chamou mais atenção e compartilhar com a turma. Desta forma, cria-se a possibilidade de um debate em sala de aula.

Capítulo 2

1.

É a avaliação feita no currículo do candidato a uma vaga de emprego.

2.

Não. Os exames psicológicos são de responsabilidade do profissional de psicologia, no caso, o psicólogo.

3.

A dinâmica de grupo servirá para avaliar os participantes (candidatos) quanto a sua postura, sociabilidade, resistência a pressões e se se enquadra no perfil fisiológico predeterminado pela empresa.

4.

Cabe a equipe de acolhida receber e apresentar o novo funcionário (ou colaborador) à empresa. Embora não seja uma prática habitual nas organizações esta tem a missão de introduzir o novo membro no contexto da organização.

5.

Entende-se por apagão profissional a falta (escassez) de determinados profissionais qualificados (p.ex.: carpinteiro) no mercado de trabalho.

6.

O professor deverá incentivar os alunos realizarem esta pesquisa e descobrir nos principais sites de notícias quais profissões estão correndo risco de extinção. (Sugestão:<http://www.verdadegospel.com/conheca-as-onze-profissoes-que-estao-em-extincao-no-mundo/>; pesquisado no dia 12/07/2013 às 21:09h).

Capítulo 3

1.

- a) CPF: Cadastro de Pessoa Física, identifica o cidadão junto à Receita Federal.
- b) RG: Registro Geral, identifica o cidadão quanto a sua nacionalidade é o mais requisitado e pode ser adquirido na Secretaria de Segurança Pública ou na Secretaria de Defesa Social.
- c) CTPS: Carteira de Trabalho e Previdência Social é quem identifica o trabalhador que está registrado no regime celetista.
- d) CNH: Carteira Nacional de Habilitação, usada para identificar a pessoa que está habilitada a conduzir veículos automotores.

2.

Trata-se do Vale Transporte.

3.

Este artigo determina que todas as atividades exercidas pelo trabalhador devem ser registradas em livros, fichas ou sistemas eletrônicos, conforme instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

4.

O Contrato de Experiência não pode exceder 90 dias, enquanto que o Contrato por Tempo Determinado tem duração máxima de 02 anos.

5.

O Art. 13 da CLT adverte da obrigatoriedade do registro do trabalhador na CTPS, inclusive se a atividade exercida for de natureza rural ou em caráter temporário, ou ainda, em situações em que o trabalho é exercido pelos membros da mesma família.

6.

Caso isto aconteça, a empresa será multada em valor igual a 30 (trinta) vezes o valor de referência regional por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência (Cf. Art.47 da CLT).

7.

É o documento onde o trabalhador tem sua vida profissional registrada, isto o ajudará quando o mesmo solicitar ao INSS a sua aposentadoria.

8

O mesmo deverá procurar uma delegacia regional do trabalho.

9.

Não. Pois para que o mesmo tenha direito a esta categoria deverá estar habilitado pelo menos um ano na categoria B.

10.

O Art. 35 da lei 9250 declara que o trabalhador poderá inserir em sua declaração de imposto de renda um filho (ou enteado) menor de 21 anos, ou indeterminadamente, caso comprove incapacidade física ou mental para o trabalho, ou ainda, até os 24 anos caso o mesmo esteja cursando ensino superior ou escola técnica de 2º grau.

11.

De acordo com a mesma Lei, citada na questão anterior, pode sim, desde que não esteja com rendimentos tributáveis superiores a isenção mensal.

12.

O Programa de Integração Social foi criado no Governo do Presidente Emílio Garrastazu Médici com a finalidade de promover a integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento das empresas.

Capítulo 4

1.

Que o mesmo deverá atender as suas necessidades básicas tais como: moradia, higiene, educação, vestuário e transporte.

2.

Não, salvo em situações de acordo coletivos ou se o trabalhador, por si mesmo, mudar de atividade laboral.

3.

Esta questão refere-se ao que estudamos no Capítulo 3 e nos lembra de que a CLT, em seu artigo 413, proíbe prorrogar o horário de trabalho do menor, salvo o disposto no inciso I que diz que poderá ser acrescido em no máximo mais duas (02) horas, as quais serão diminuídas em jornada subsequente.

4.

Ficha de registro de empregados;
Contrato de trabalho;
Declaração de opção do FGTS;
Declaração de opção para vale transporte;
Ficha de salário família;
Termo de responsabilidade para salário família;
Termo de responsabilidade para fins de imposto de renda;
Ficha financeira;
Cartões de ponto;
Cópias dos registros de nascimento dos filhos;

5.

O termo salário vem do latim “salarium arguntem” e quer dizer pagamento em sal. Nos dias atuais refere-se ao pagamento efetuado em decorrência da prestação de serviço por um determinado período. A remuneração, embora possa ser confundida com o salário, por tratar-se de pagamento recebido em decorrência de serviço prestado, entende-se que a mesma poderá ter valores variados (e oscilar conforme as atividades laborais), enquanto que o salário será definido previamente e terá um valor fixo.

6.

O Art. 142, em seu parágrafo 5º, da CLT declara que os adicionais devem ser incluídos ao salário e servir de base de cálculo da remuneração das férias, seja por trabalho extraordinário, noturno, insalubridade ou perigoso.

7.

Não, as gorjetas não devem ser substituídas e sim integradas ao salário, conforme disposto no Art. 457 da CLT.

8.

Pode sim. É o que dispõem o Art. 142, parágrafo 5, da CLT.

9.

Neste caso deve-se observar o que dispõe o parágrafo 6 do Art. 142, ou seja, se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

10.

Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.

Capítulo 5

1.

CLT em seu Art. 129 afirma que todo trabalhador tem direito ao gozo das férias sem prejuízo em sua remuneração e complementa no Art. 130 que este direito deverá ser exercido após 12 (doze) meses de vigência de contrato de trabalho.

2.

Não. O Art. 134 garante, em seu parágrafo 1, que nenhum trabalhador poderá ter menos de 10 dias corridos.

3.

Neste caso será preciso observar sua quantidade de faltas. No Art. 130 encontramos sua proporcionalidade. Veja abaixo:

- I. 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
- II. 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
- III. 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV. 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

4.

Férias em dobro quando o empregador não paga as férias no tempo devido.

5.

Não. O Art. 139 determina que todo empregador deverá comunicar aos órgãos competentes, ou seja, sindicatos e ao Ministério do Trabalho.

6.

A Constituição Federal (Art. 7,VIII) dá essa garantia a todo trabalhador.

7.

De acordo com a proporcionalidade este trabalhador terá direito a oito doze avos, ou seja, $875,78 \times 8/12 = R\$ 583,85$

8.

Equivale a venda de 1/3 das férias.

9.

São as chamadas faltas justificadas, e, neste caso, conforme expõem o Art. 473 da CLT, o funcionário poderá faltar, sem perda salarial quando ocorrer falecimento de cônjuge, filhos, irmãos ou pessoas que estejam declaradas em sua Carteira de Trabalho ou viva sob sua dependência financeira.

10.

Artigo 473.

Capítulo 6

1.

Deve-se lembrar que todo e qualquer contrato de trabalho é um acordo bilateral e, como tal, poderá ser desfeito a qualquer momento, sob pena de indenização quando de sua quebra. É a chamada rescisão contratual e poderá ocorrer nas seguintes condições:

- Quando for estabelecido com tempo determinado (temporário), não podendo exceder 2 (dois) anos.
- Quando do período de experiência, não podendo exceder 90 (noventa) dias.
- Quando estabelecido por tempo indeterminado e uma das partes – empregado ou empregado – não mais se satisfizer com o serviço prestado por uma das partes, ou em condições outras que lhes direcionem a quebra de contrato.

2.

Comunicação de Dispensa – (via marrom).

Requerimento de Seguro-Desemprego – (via verde).

Termo de rescisão do Contrato de Trabalho, acompanhado do Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho ou do Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Carteira de Trabalho (CTPS).

Carteira de identidade (RG).

Comprovante de inscrição no PIS/PASEP.

Documento de levantamento dos depósitos no FGTS ou extrato comprobatório dos depósitos.

Cadastro de Pessoa Física (CPF).

Comprovante dos 2 (dois) últimos contracheques ou recibos de pagamento para o trabalhador formal.

3.

Correto, pois para que o trabalhador tenha direito ao seguro-desemprego, conforme a Lei nº 998/90 e alterado pela Lei nº 8.900/94, uma vez que trata-se de um benefício concedido, temporariamente, ao trabalhador que tenha sido dispensado sem justa causa e que tenha trabalhado para pessoa jurídica no período de pelo menos 6 (seis) meses nos últimos 36 (trinta e seis) meses, não possuir renda própria que lhe permita o seu sustento e o sustento de sua família.

4.

É um benefício concedido ao trabalhador, após ter exercido certo tempo de trabalho remunerado e com registro comprovado em CTPS. No Brasil a aposentadoria por idade é o benefício previdenciário mais conhecido. O trabalhador poderá ter direito à aposentadoria se atender aos seguintes requisitos:

- Tempo de serviço: 35 (trinta e cinco) anos para os homens e 30 (trinta) anos para as mulheres.
- Invalidez: considerado incapaz de exercer suas funções laborais.
- Especial: Dar-se ao trabalhador que comprove ter exercido atividades laborais com efetiva exposição a agentes físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde.
- Compulsória: Utilizada como forma de sanção para juízes que tenham exercido irregularmente suas funções, cometido falta grave, crime ou qualquer outro delito.
- Aposentadoria por idade: será devida ao segurado que, cumprida a carência exigida por lei, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade para os homens e 60 (sessenta) anos para as mulheres. Quando se tratar de trabalhadores rurais este prazo será de 60 e 55 anos.

5.

Não. Pois o que adverte os artigos 443, 445 e o 451 da CLT garantem que os contratos de trabalho por tempo determinado não pode exceder dois anos, tampouco ser prorrogado por mais de uma vez.

6.

Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

7.

Aposentadoria especial.

8.

Não, não pode. O Art. 492 da CLT garante a todo trabalhador que tenha exercido suas funções laborais, com mais de 10 anos, na mesma empresa, só ser dispensado em caso de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

9.

Existe sim, pois a homologação se dá por ocasião da rescisão do contrato de trabalho firmado há mais de 1 (um) ano, com o propósito de orientar empregado e empregador sobre o cumprimento da lei, bem como garantir que o pagamento (indenização) da rescisão aconteça. Nestes casos exige-se a presença de representante de um membro do sindicato da referida categoria a qual o trabalhador pertença ou de um membro do Ministério do Trabalho.

10.

Nesta questão, cabe ao professor estimular seus alunos a realizarem pesquisas sobre modelos de carta de recomendação e carta de desligamento e apresentarem em sala de aula.

Capítulo 7

1.

- a) COFINS: Contribuição para Financiamento da Seguridade Social (Lei Complementar 70 de 30/12/1991). Participam da COFINS as pessoas jurídicas de direito privado em geral.
- b) ICMS: Imposto sobre operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestações de serviços de transporte interestadual, intermunicipal e de comunicação, compete aos Estados e ao Distrito Federal. Regulamentado pela Lei Complementar 87/1996 (Lei Kandir), alterada posteriormente pelas Leis Complementares 92/97, 99/99 e 102/2000.
- c) ISS: O Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza. É de responsabilidade dos Municípios e do Distrito Federal e tem como fato gerador a prestação de serviços.
- d) PIS/PASEP: Programa de Integração Social e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público. Conhecidos popularmente como PIS PASEP, foram unificados em 1976 e nada mais são do que fundos financeiros constituídos pela arrecadação dos trabalhadores.

- e) CSLL: Contribuição social sobre o lucro líquido (CSLL ou CSSL), instituída pela Lei 7.689/1988. Devem-se aplicar as mesmas normas de apuração e de pagamento estabelecidas para o imposto de renda das pessoas jurídicas (conforme Lei 8.981, de 1995, artigo 57).
- f) IRPJ: Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ): As disposições tributárias do IR aplicam-se a todas as firmas e sociedades, registradas ou não. As empresas públicas e as sociedades de economia mista, bem como suas subsidiárias, são contribuintes nas mesmas condições das demais pessoas jurídicas (Constituição Federal, artigo 173 § 1º).
- g) IPI: Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI)- imposto cobrado sobre produtos industrializados, nacionais e estrangeiros. Regulamentado pelo Decreto 7.212/2010. O IPI compete a União e está previsto no artigo 153 da Constituição Federal de 1988 – CF/88.
- h) GRFC: Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e Contribuição Social. Destinado ao recolhimento para o FGTS e da Contribuição social.

2.

Lembrando que existem dois modelos de DARF e que estão em vigor desde o dia 01 de abril de 1997. O DARF que está sendo questionado, o da cor preta, refere-se ao modelo utilizado para pagamentos de receitas federais pelas pessoas físicas e jurídicas, com exceção das que optarem pelo Simples Nacional.

3.

Não. Conforme exposto na CLT – no referido artigo – os salários deverão ser pagos até o quinto dia útil do mês subsequente.

4

Guia da Previdência Social, é um documento utilizado para o recolhimento das contribuições sociais dos contribuintes individuais da Previdência Social.

5.

Afirma que o FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta lei e a ele devem ser incorporados as atualizações monetárias pertinentes a sua cobertura e obrigações.

6.

Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional.

7.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Tem a finalidade de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho, por isto que é importante, pois irá dar condições ao trabalhador do mesmo poder exercer suas funções com qualidade na prestação de serviços.

8.

O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados registra a entrada e saída dos empregados no mercado de trabalho e auxilia o Governo na elaboração de estudos, pesquisas, projetos e programas ligados ao mercado de trabalho.

9.

Contribuição sobre reclamatória trabalhista: Seguindo as orientações do ADE – CODAC 54/2010, tem-se até o dia 20 do mês subsequente.

Contribuição sobre remuneração e produtos rurais: Conforme Lei nº 11.933/2009 deverá ser efetuada até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.

Contribuição individual (carnês), inclusive doméstico: Este se dá até o dia 15 do mês subsequente.

10.

Trata dos acidentes de trabalho e afirma que estes ocorrem pelo exercício do trabalho a serviço da empresa e ocasionando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Capítulo 8

1.

A CLT em seu Art. 611 afirma que entende que convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, ou seja, com regras e normas a serem cumpridas perante a lei entre dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais.

2.

Resposta pessoal.

3.

Os sindicatos convenientes ou as empresas acordantes deverão promover no prazo de 8 (oito) dias a assinatura da Convenção ou Acordo, encaminhando uma cópia para o Departamento Nacional do Trabalho ou para os órgãos regionais do Ministério do Trabalho.

4.

A data em que ocorrem as convenções e os acordos coletivos.

5.

As convenções devem ocorrer durante e não antes da Data Base.

6.

A convenção coletiva de trabalho, como foi estudado, busca melhorar as condições laborais dos trabalhadores e, em assembleia, são apresentadas e votadas as propostas que devem ser encaminhadas ao Sindicato patronal.

7.

Sim, as assembleias acontecem para que sejam, primeiro, apresentadas as reivindicações e, posteriormente, votadas.

8.

Sim, faz-se necessário o comparecimento de 2/3 (dos terços) em primeira convocação dos associados da entidade e de 1/3 (um terço) por ocasião da segunda convocação.

9.

As convenções deverão ocorrer durante a data base de cada categoria e não pode ultrapassar dois anos de uma para outra, lembrando que não se pode determinar a duração de uma convenção.

Capítulo 9

1.

A CLT assegura, em seu Art. 548, que as contribuições sindicais devem ser devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidade.

2.

Trata-se de um documento de coleta de dados, – Relação Anual de Informações Sociais – objetiva encontrar suprimentos às necessidades de controle da atividade trabalhista no País, provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho, além de disponibilizar informações do mercado de trabalho às entidades governamentais.

3.

Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte, serve para que a FONTE PAGADORA informe à Receita Federal o valor do Imposto de Renda Retido na fonte, dos rendimentos pagos ou creditados no ano anterior ao vindouro para os seus beneficiários.

4.

Este artigo informa a data de recolhimento da contribuição sindical de tais profissionais, ou seja, que a data de recolhimento ocorre no mês de fevereiro.

5.

Não, pois tal benefício – de acordo com o Art. 7º da CF - se dá até os 14 anos de idade incompletos.

6.

Faz-se necessário que ele tenha preenchido o a) Formulário para requerimento de salário-família e b) o Termo de responsabilidade – concessão de salário-família.

7.

Até o dia 7 de dezembro.

8.

Realmente, pois a data limite para que seja pago a segunda parcela é até o dia 20 de dezembro.

9.

O imposto sindical é pago anualmente pelos trabalhadores, enquanto que a contribuição sindical são pagas mensalmente pelos trabalhadores que estejam sindicalizados.

10.

Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo do previsto no art. 195, § 6.º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo.

Capítulo 10

1.

Expressão latina que significa o estado atual de uma maioria.

2.

Em 1917.

3.

De acordo com o Art. 111 a Justiça do Trabalho se constitui da seguinte forma:

- O Tribunal Superior do Trabalho.
- Os Tribunais Regionais do Trabalho.
- As Juntas de Conciliação e Julgamento.

4.

Os dissídios, oriundos das relações entre empregados e empregadores bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente Título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho.

5.

Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento:

a) conciliar e julgar:

- I. Os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;
- II. Os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;
- III. Os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;
- IV. Os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;
- V. As ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão de Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho.

b) Processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;

c) Julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;

d) Impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência;

e) (Suprimida pelo Dec.Lei nº 6.353, de 20-03-1944.)

Parágrafo único - Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.

6.

O Art. 111 da Constituição Federal, em sequência, afirma que o Tribunal Superior do Trabalho deverá ser composto da seguinte forma: 27 (vinte e sete) Ministros, brasileiros com mais de 35 (trinta e cinco) anos e menos de 65 (sessenta e cinco) anos, todos nomeados pelo Presidente da República após aprovados pelo Senado Federal. Destes 27 (vinte e sete), 17 (dezessete) serão togados e vitalícios, sendo 11 (onze) escolhidos entre juízes de carreira da magistratura trabalhista, 3 (três) entre os advogados e 3 (três) entre os membros do Ministério Público do Trabalho.

7.

Ter representação paritária dos trabalhadores e empregadores.

8.

O Art. 112 determina que deva haver pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal, e a lei instituirá as Juntas de Conciliação e Julgamento, podendo, nas comarcas onde não forem instituídas, atribuir sua jurisdição aos juízes de direito.

9.

Uma junta conciliatória, instrutora ou julgadora das relações trabalhistas entre empregadores e empregados dentro de sua jurisdição, a qual abrange todo o território da Comarca em que tem sede (Cf. Art. 650 da CLT).

10.

Dirimir as controvérsias decorrentes da relação de trabalho e dos litígios de que tenham origem.

Capítulo 11

1.

Instrumento (ferramenta) utilizado pelos profissionais de Recursos Humanos para avaliarem o rendimento e produtividade do capital humano (os colaboradores) da organização.

2.

Uma avaliação de desempenho, quando bem elaborada e executada, poderá dar um novo ânimo no clima organizacional da instituição, uma vez que- enquanto instrumento – servirá de diagnóstico para alavancar possíveis mudanças no contexto organizacional e a partir daí melhorar e dinamizar o faturamento na empresa.

3.

Planejamento Estratégico é uma das primeiras ações administrativas, uma vez que servirá de norte para implantar e programar a missão e visão da empresa.

4 -

Avaliação pelo gestor.

Auto avaliação.

Avaliação de pares.

Avaliação de subordinados.

Avaliação pelo cliente.

Avaliação 360 graus.

5.

Procura reunir em um único processo de pesquisa organizacional o maior número possível de informações que possibilitem diagnosticar, treinar e capacitar a(s) equipe(s) dentro da organização. No caso da avaliação por pares o que se observa é que nesta é preciso que haja um nivelamento hierárquico, pois os pares (os colaboradores) passam a se avaliarem mutuamente, podendo ser da mesma equipe ou de outras equipes.

6.

Pode sim. Como se trata de uma ferramenta diagnóstica do desempenho organizacional é bem possível que durante o processo de avaliação se detecte possíveis conflitos no ambiente organizacional, o qual deverá ser dirimido o quanto antes, uma vez que desentendimentos nos relacionamentos interpessoais poderão ser empecilhos para o sucesso e dinamismo da empresa.

7.

Não se ter clareza sobre o que se deseja pesquisar e, por conseguinte, avaliar.

8.

Certamente que sim, a primeira diz respeito ao levantamento do nível de satisfação das pessoas (normalmente os clientes) sobre a empresa ou sobre um determinado produto ou serviço; enquanto que no segundo caso, a avaliação de desempenho, como o próprio nome sugere, irá fazer um levantamento sobre o desempenho profissional dos colaboradores em um determinado setor da empresa ou na empresa como um todo.

9.

Um erro muito comum nas organizações e não repasse (retorno) sobre o que foi encontrado (diagnosticado) durante o processo de avaliação de desempenho para os colaboradores. As pessoas querem saber como elas estão e se estão desempenhando o seu papel de forma correta e coerente.

10.

Diferentes autores apresentam conceitos os mais variados possíveis, no entanto, entendendo que é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações; com o propósito de utilizar esse conhecimento para promover a melhoria da eficácia organizacional.

Capítulo 12

1.

Significa literalmente Treinamento e Desenvolvimento e é utilizado para capacitar as pessoas dentro das empresa e, com isto, alavancar a produtividade no ambiente organizacional.

2.

Tendo como objetivo a capacitação dos colaboradores, este torna-se importante à saúde organizacional uma vez que costuma conciliar conflitos e melhorar a autoestima dos colaboradores.

3.

Fofoca nunca foi algo positivo em canto algum, muito menos nas organizações, portanto, tais corredores só reforçam mal estar e conflitos no ambiente organizacional.

4.

A Arteterapia é um instrumento, atualmente, muito utilizado para melhorar a autoestima dos colaboradores e dinamizar o clima organizacional nas instituições, sejam elas privadas ou públicas. E, enquanto recurso, pode-se trabalhar com música, modelagem, colagem, desenho e livre e muito mais.

5.

Mais uma vez estamos aqui com uma questão pessoal. Obviamente que, enquanto arteterapeuta, implantaria na empresa, pois auxilia a dinamizar e potencializar o clima organizacional.

6.

Baixa autoestima, baixa na produtividade e presença do índice de absenteísmo elevado na empresa.

7.

Porque, como costume dizer, tudo começa e termina como pessoas. Não há organização (pública ou privada) sem que seja constituída por pessoas. Saber valorizá-las é sinal de maturidade administrativa.

8.

Qualidade de vida é, antes de qualquer coisa, um estado de espírito; portanto, quando a empresa se preocupa com o bem estar dos seus colaboradores e investe para que os mesmos tenham um ambiente acolhedor para poderem produzir, obviamente que, este irá produzir mais e melhor.

9.

O dito popular afirma que contra fatos não há argumentos, neste caso, mostrar, por exemplo, que a empresa não está caminhando positivamente e por isto tem um alto índice de absenteísmo poderá ser um bom começo. Lembremos que, para a maioria dos empresários, os números falam mais alto.

10.

Todo treinamento deverá, primordialmente, ter um objetivo. O que se deseja alcançar com este treinamento? Ele é realmente necessário neste momento? Lembrar que não se trata de parque de diversões ou de um mero lazer, mas de uma atividade com fins específicos e metas a cumprir.

Capítulo 13

1.

Faltas ou atrasos em excesso.

2.

Claro que interfere. Uma pessoa quando encontra-se satisfeita com o seu trabalho e com o seu ambiente de trabalho ela tende a produzir mais e melhor.

3.

Retorno. É o momento que o RH – ou o gestor – aproveita para dar uma resposta sobre a postura do colaborador na empresa; como anda a sua autoestima e a sua produtividade.

4.

Clima organizacional diz respeito ao ambiente de trabalho, o meio onde as pessoas interagem e como interagem.

5.

Os clientes internos são os mais importantes para toda e qualquer empresa, pois se trata dos colaboradores; enquanto que os clientes externos são todas as outras pessoas – que não trabalham na organização e – que adentram à empresa para adquirir um produto ou serviço ou, simplesmente, obter uma informação.

6.

São os relacionamentos no convívio social. A forma como montamos a nossa networking (rede de relacionamentos).

7.

Pode sim. Entendendo que feedback é retorno, neste sentido quando não se dá (assume uma postura) uma resposta positiva ao outro é natural que haja defesas e estas defesas podem trava (impedir) o crescimento (maturidade) das relações no ambiente organizacional. Lembrando que estes relacionamentos referem-se ao convívio social.

8.

Ao longo do nosso estudo vimos o quanto é importante a valorização das “pessoas” e que são elas quem movimenta e dão alma, vida as empresas. Ou seja, uma empresa sem dinheiro, mas com pessoas motivadas conquista novos mercados e clientes, conseqüentemente, melhora o faturamento; no entanto, uma empresa com dinheiro, mas sem pessoas motivadas não consegue se manter e, ainda por cima, apresenta sérios problemas no clima organizacional da empresa.

9.

O que se observa é que os chefes são pessoas que ditam normas, enquanto que os líderes compartilham as normas e colabora, positivamente, com o crescimento da empresa juntamente com a sua equipe. O chefe tende a afastar as pessoas, enquanto que o líder conquista pessoas.

10.

Um ambiente hostil revela sérios problemas de convivência, cabe ao líder, primeiramente, saber conquistar as pessoas e, a partir daí, ir mostrando a cada uma o quanto elas são importantes e o quanto elas podem aprender e crescer umas com as outras.

Capítulo 14

1.

O professor deverá incentivar a turma a realizar esta pesquisa e trazê-la para a sala de aula e, posteriormente, proporcionar o debate. Lembrando que todo e qualquer clima organizacional reflete atitudes e comportamentos das pessoas envolvidas e que a figura do gestor é uma figura singular neste processo.

2.

Obviamente que a questão anterior nos serve de base para esta questão, uma vez que estamos falando de clima organizacional. Hoje, sabe-se que para conquistar novos espaços no mercado globalizado é necessário que as pessoas sejam valorizadas. Por isto que o famoso SAC (Serviço de Atendimento ao Cliente) é tão importante.

3.

Estamos falando aqui de rede de relacionamentos. O profissional de hoje precisa aprender que manter uma rede social é muito mais que estar nas redes sociais e sim criar um leque de oportunidades onde este possa mostrar-se (e não amostrear-se) como um profissional competente e proativo.

4.

Conhecimento, Habilidade e Atitude.

5.

É um espaço imaginário, um espaço onde o profissional – por comodidade – se assenta e não procura expandir, crescer, montar a sua própria network.

6.

Um profissional capacitado é um profissional que não se acomoda e busca a todo instante conquistar novos conhecimentos, para aprimorar suas habilidades e, conseqüentemente, ser mais audacioso, ter mais atitude.

7.

Falta de profissionais capacitados no mercado de trabalho.

8.

Atrapalha sim, neste caso cabe ao gestor ficar atento para as nuances que o próprio clima organizacional apresenta e procurar diariamente manter a autoestima de sua equipe em alta. Uma equipe motivada e bem preparada é uma equipe de sucesso.

9.

Exatamente por ser as pessoas a ferramenta principal de toda e qualquer organização, nada mais justo que investir na capacitação das pessoas para que se tenha um clima organizacional produtivo e lucrativo.

10.

Em nosso estudo, vimos que valorizar as pessoas e capacitá-las para que sejamos talentosas e, na realidade, investir no próprio sucesso da empresa, ou, se preferirem, é investir na saúde financeira da empresa. Sim, financeira, uma vez que uma empresa com um grupo de pessoas desmotivadas, normalmente, gera absenteísmo, que produz mal estar, e que, por sua vez, faz surgir as doenças psicossomáticas, faz com que a produtividade caia, assim como, aumente os prejuízos de ordem econômica.