

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Remuneração Direta e Indireta

1. Definição

Salário é :

1. O pagamento de um trabalho
2. Constitui uma medida do valor de um indivíduo na organização
3. Coloca uma pessoa em uma hierarquia de status dentro da organização

Para o indivíduo => meio para alcançar outros objetivos (fonte de renda)

Para a organização => Custo : reflete no custo do produto ou serviço final

Investimento : aplicação de dinheiro em um fator de produção - o trabalho

2. Administração de Salários

Conjunto de normas e procedimentos que visam estabelecer e/ou manter estruturas de salários equitativas e justas na organização

Adm. => Implantação e/ou => Equilíbrio { Interno => Avaliação Cargos } Políticas

manutenção de { => Classificação } da

estruturas salariais { Externo => Pesquisa Salarial } Empresa

Composto salarial é influenciado por :

- capacidade financeira da empresa
- negociações coletivas
- mercado de trabalho
- valor relativo de cada cargo
- legislação trabalhista
- custo de vida

Avaliação do cargo

(Conteúdo do Cargo)

- O que faz => tarefas ou atribuições executadas
- Quando faz => periodicidade
- Como faz => pessoas supervisionadas / materiais e máquinas utilizadas / informações utilizadas
- Onde faz => local e postura (Ambiente de Trabalho / Movimentação / Posição)
- Por que faz => objetivos do cargo

3. Remuneração Indireta

- É geralmente comum a todos os empregados, independentemente do cargo ocupado
- Podem haver planos diferenciados
- São meios de suplementação e apoio, fornecidos ou financiados pela empresa, a fim de promover a manutenção da força de trabalho dentro de um nível satisfatório de moral e produtividade. Compõe os benefícios legais (seguro de acidentes de trabalho, previdência social, FGTS) e os benefícios extras ou marginais.

4. Tipo de benefícios

<u>Monetários</u>	<u>Não-monetários</u>
- Complementação do salário em virtude do afastamento por doença prolongada	- Assistência médico-hospitalar e odontológica
- Remuneração por tempo não trabalhado	- Serviço Social e aconselhamento
- Gratificações Periódicas	- Clube
- Reembolso ou financiamento de medicamentos	- Colônia de Férias
- Participação nos lucros da empresa	- Música Ambiente
- Adicionais para trabalho noturno ou em locais afastados	- Seguro de vida em grupo
- Planos de empréstimo	- Condução ou transporte (casa/emprego)
- Suplementação de aposentadoria	- Restaurante no local de trabalho
- Prêmios de produção, individuais ou grupais	- Estacionamento privativo
	- Distribuição de café
	- Cooperativas de consumo
-x- -x- -x- -x- -x- -x- -x- -x- -x- -x- -x- -x- -x-	

Recrutamento e Seleção

	=> Salários Oferecidos	=>	
	=> Benefícios Oferecidos	=>	Mercado
Organização	=> Imagem da Empresa transmitida	=>	R.H.
	=> Cargos oferecidos	=>	
	=> Segurança e futuro	=>	

Recrutamento : conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

Seleção : É a escolha entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal (a escolha da pessoa certa para o cargo certo)

Fontes de Recrutamento

Fontes de recursos humanos sobre as quais incidirão as técnicas de recrutamento

Ex: Escolas e Universidades Sindicatos
 A própria empresa Associações de Classe
 Outras empresas Outras fontes

Fases do Recrutamento

a) Investigação

1. prévio exame do mercado de trabalho, para verificação da existência e características da mão-de-obra do tipo procurado
2. Determinação das necessidades de pessoal, através do estudo de :
 - . flutuação normal de pessoal, nos diversos cargos da empresa
 - . possibilidades de expansão da empresa ou de algum departamento
 - . afastamento de pessoal decorrente de promoções, doenças, aposentadorias, etc
3. listagem do tipo e das características do pessoal procurado

b) Execução

Definição de :

1. época em que se executará o recrutamento
2. área que o recrutamento deve abranger
3. recursos a serem utilizados
4. locais de divulgação e publicidade
5. número provável e tipos de candidatos que se pode obter
6. requisitos e exigências a serem feitas aos candidatos
7. condições e vantagens oferecidas pela empresa
8. quem, quando, onde e como receberá os candidatos

Meios de Recrutamento

Recrutamento Interno { Na própria empresa => Reais / Potenciais }
 { Aplicados { Nas outras empresas => Reais / Potenciais }
Recrutamento Externo
Candidatos {
 { Disponíveis { Reais
 { Potenciais

Recrutamento Interno (Transferências, promoções, plano de carreira)

Vantagens : - mais econômico
 - mais rápido
 - maior índice de validade e segurança
 - fonte poderosa de motivação
 - aproveita investimentos feitos (treinamento e desenvolvimento pessoal)

Desvantagens : - conflito de interesses entre os empregados
 - "O princípio de Peter"

"As empresas, ao promoverem incessantemente seus empregados, eleva-os à função onde demonstram o máximo de sua incompetência"
- burocracia da promoção (perdem criatividade e inovação)

Recrutamento Externo

- consulta aos arquivos de candidatos
- apresentação de candidatos por parte de funcionários da empresa
- anúncios em jornais e revistas
- contatos com entidades externas

Principal vantagem :

- sangue novo e experiências novas à organização
- aproveita os investimentos em preparação e desenvolvimento de pessoal efetuados por outras empresas

Seleção

- Comparação entre duas variáveis : requisitos exigidos pelo cargo e características do candidato
(análise e descrição do cargo) (técnicas de seleção)
- Efetuada por especialistas, geralmente psicólogos
- Técnicas de seleção : entrevistas, testes de conhecimento, psicotécnicos, etc

Treinamento

É o processo educacional, aplicado de maneira sistemática e organizada, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos.

No sentido usado em administração, treinamento envolve :

- transmissão de conhecimentos específicos relativos ao trabalho
- atitudes frente a aspectos da organização e tarefa
- desenvolvimento de habilidades