

1. **Suponha que algumas empresas dentro da mesma indústria sejam multidivisionais, enquanto outras são funcionalmente organizadas.** Suponha ainda que todas as empresas tenham aproximadamente o mesmo tamanho e existam por um longo período em suas estruturas organizacionais atuais. Essa observação é inconsistente com o conceito de “sobrevivência do mais apto” discutido em sala de aula? Explicar

A sobrevivência pode ocorrer mesmo com que a estrutura não seja a mais eficiente. Entretanto, no processo de crescimento das empresas as que tiverem estrutura funcional serão menos eficientes e podem ter dificuldades maiores para o atendimento de diferentes segmentos do mercado.

2. **A High Tech, Inc. tem forte proteção de patente em um determinado tipo de chip de computador.** A High Tech usa o chip para a produção interna de PCs. A mesma também vende o chip para outros fabricantes no mercado aberto. A High Tech quer cobrar o mesmo preço de clientes externos e internos? Explique as implicações teóricas dessa decisão com base na teoria institucional.

Ao adotar essa prática a empresa pode estar privilegiando a obtenção de lucro. Entretanto, como ela fornece também para a produção interna da própria empresa ao cobrar esse mesmo preço ela pode estar tirando competitividade e vendas de outras áreas da empresa.

3. **Um princípio fundamental da contabilidade é o da “contabilidade por responsabilidade”.** De acordo com esse princípio, é inadequado basear a avaliação de desempenho em medidas fora do controle do funcionário. Você acha que deveria incluir variáveis em um plano de remuneração dos trabalhadores que não estejam sob o controle pelo menos parcial do funcionário? Explique.

Sim, deveriam, pois, conforme a teoria o resultado do trabalho é a soma do esforço mais um efeito randômico (azar ou sorte). Assim sendo, ao incorporar aspectos que estão sob o controle parcial do trabalho está se criando um mecanismo de estímulo para que o trabalho não enrole. Por exemplo, no caso de um vendedor, o mesmo teria um estímulo para fazer um maior número de visitas pois seu salário dependeria também da comissão (remuneração fixa + variável).

4. **Quais mecanismos são usados para lidar com conflitos de incentivo nas corporações?**

Existem problemas de incentivo dentro das empresas porque proprietários e funcionários têm objetivos fundamentalmente diferentes. Utilizar os benefícios pagos pode ser um bom instrumento para aumentar o nível de esforço dentro da empresa.

Os contratos de compensação atendem a pelo menos duas funções importantes. Primeiro, eles são usados para motivar os funcionários. Em segundo lugar, eles são usados para compartilhar riscos de forma mais eficiente. Infelizmente, há um trade-off entre esses dois objetivos. O compartilhamento eficiente de riscos sugere que é melhor pagar aos funcionários salários fixos, enquanto considerações sobre incentivos sugerem que é melhor vincular o pagamento ao desempenho. Um contrato de compensação eficaz atinge um equilíbrio adequado entre essas duas considerações compatibilizando um salário fixo com um salário de incentivo. A seguir as várias opções e que podem ajudar a resolver esse problema: preços por peça e comissões; bônus por bom desempenho; prêmios para concursos vencedores (por exemplo, férias); revisões salariais com base no desempenho; promoções e títulos por bom desempenho; atribuições de escritório preferenciais para bom desempenho; planos de participação acionária e participação nos lucros; demissões e outras penalidades por mau desempenho e remuneração diferida e pensões não concedidas que são perdidas na demissão.

5. Por que as empresas formam mercados internos de trabalho?

Nas empresas com mercados de trabalhos internos o ingresso (na empresa) é feito primariamente nos cargos iniciais e a maioria dos outros empregos são mantidos dentro da empresa. Os contratos de trabalho são de longo prazo.

Pelo menos três fatores, ajudam a promover o uso comum das relações de trabalho de longo prazo, em mercados de trabalhos internos. Esses fatores são:

- Necessidade de capital humano específico,
- Motivação para o funcionário
- e Informações sobre as atribuições dos funcionários.

6. Avalie a seguinte citação, com base na teoria estudada:

A principal vantagem da terceirização é que ela reduz os custos de capital da empresa, liberando a empresa para usar o escasso capital para outros propósitos.

A redução do custo de capital só irá ocorrer se os trabalhadores forem pouco qualificados e estiverem com elevada disponibilidade (oferta) em abundância, nesse caso deverá ocorrer uma redução nos custos de capital.

Para funções mais qualificadas a terceirização é de difícil execução pois a necessidade de qualificação da mão de obra é muito maior. Nesse caso provavelmente não irá ocorrer a redução dos custos de capital próprio da empresa.