

**Julgue os próximos itens, referentes à gestão estratégica de pessoas nas organizações.**

**1. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** Em uma visão estratégica de gestão de pessoas, o setor de recursos humanos visa desenvolver competências essenciais para a organização, mantendo sua estabilidade e inércia estrutural para a sobrevivência organizacional em um mercado turbulento.

**2. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** O uso de tecnologia da informação constitui importante elemento de pressão para a mudança organizacional.

**3. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** Uma tendência atual da gestão de pessoas é desenvolver estratégias que possibilitem a centralização das decisões na chefia da equipe de trabalho, diminuindo o seu grau de autonomia.

**4. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** Na visão atual da gestão de pessoas, o trabalhador é visto como um parceiro da organização e incentivado a participar nas decisões organizacionais.

**As alterações nas relações de trabalho deram origem a uma legislação que suscitou a inclusão, na estrutura organizacional, de um setor capaz de gerenciar os problemas de pessoal. Atualmente, as mudanças técnicoeconômicas, a concorrência internacional, as evoluções sociopolíticas, bem como o melhoramento da imagem da empresa, modificaram profundamente as relações das organizações com seus ambientes e a importância da gestão de pessoas ganhou novo status no contexto organizacional. A respeito da gestão de pessoas e seus subsistemas, julgue os itens subsequentes.**

**5. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** Os modelos de gestão de desempenho e de pessoas devem ser definidos com a participação restrita das chefias da organização.

**6. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** O foco da área de gestão de pessoas deve ser fixo, com vistas a refratar as mudanças nos cenários em que a organização se insere, as quais podem interferir no mercado de trabalho ou no resultado da organização.

**Com relação à administração de recursos humanos (ARH) e dos novos desafios da gestão de pessoas, julgue os itens a seguir.**

**7. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** Em razão da importância da administração de recursos humanos no âmbito das organizações, o órgão de ARH deve estar posicionado no nível decisório da estrutura organizacional, o que corresponde ao nível hierárquico de diretoria.

**8. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** A aplicação é um dos processos básicos da gestão de pessoas e envolve, entre outras atividades, a de integração das pessoas, desenho de cargos e avaliação de desempenho.

**9. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** Neste início de milênio, existe uma tendência de as empresas darem ênfase em técnicas grupais e solidárias, pois o desenvolvimento de trabalho conjunto ajuda as pessoas a conviverem melhor socialmente.

**10. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** Os profissionais de recursos humanos devem preocupar-se em garantir que os empregados façam corretamente as tarefas, com base nos padrões definidos pela organização, para garantir a eficiência, e não com o alcance dos objetivos organizacionais e individuais.

**Considerando as relações com os empregados e os sistemas de informações de recursos humanos, julgue os próximos itens.**

**11. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** Um aspecto crítico da ARH é a solução de conflitos internos, sendo que, em geral, os conflitos pessoais são provocados por conflitos organizacionais.

**12. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** Em razão da sua função de estafe, o órgão de ARH deve receber dos órgãos de linha as informações relevantes sobre o pessoal lotado em cada uma das unidades da organização.

**Uma das principais funções da administração de recursos humanos é a busca do equilíbrio entre**

**objetivos e necessidades da organização. Considerando que alguns instrumentos são fundamentais nesse processo, julgue os itens a seguir, acerca da administração de recursos humanos.**

**13. (UnB/CESPE / TRE/BA/ 2010).** No serviço público brasileiro, o processo de recrutamento envolve a avaliação dos candidatos por meio dos concursos públicos, que possuem a limitação de não medir a adequação do indivíduo ao trabalho que ele irá exercer.

**14. (UnB/CESPE / TRE/MT/ 2010).** João, que é analista judiciário de determinado tribunal eleitoral, assumiu a função de chefe do setor de pessoal desse órgão, e uma das primeiras medidas por ele tomadas foi a de se reunir com os gerentes de todos os níveis, com objetivo de abordar as medidas que deveriam ser tomadas com relação ao pessoal para a preparação das eleições de 2010, em que será adotada a checagem biométrica do eleitor. A partir da situação hipotética acima, assinale a opção correta quanto a noções de administração de recursos humanos (RH).

- A) João deve convencer a todos os gerentes de que os colaboradores do tribunal admitidos por concurso público possuem as mesmas competências.
- B) João deve alegar aos gerentes que, caso adotem uma postura de descentralização da administração de RH, poderão ter como consequência a necessidade de terceirização de atividades burocráticas.
- C) A essência da atividade de gestão de RH é uma responsabilidade exclusiva de João.
- D) O sucesso da implantação de novo software independe de políticas e de ações de RH, devendo-se ater aos aspectos de tecnologia da informação (TI), tornando desnecessária a presença do gerente de TI na referida reunião.
- E) João obterá o equilíbrio organizacional no que tange à administração de RH caso consiga que os objetivos individuais dos colaboradores sejam alcançados, mesmo que em detrimento dos objetivos organizacionais.

**15. (UnB/CESPE / TRE/MT/ 2010).** Com referência à implementação e otimização dos diversos processos de RH, assinale a opção correta.

- A) O processo de aplicar pessoas envolve as atividades de avaliação de desempenho, bem como aquelas voltadas para o desenho organizacional.
- B) O processo de monitorar pessoas busca criar as condições ambientais e psicológicas necessárias para as atividades dessas pessoas.
- C) O processo de recompensar pessoas é utilizado para o acompanhamento e controle das atividades dessas pessoas.
- D) O processo de manter pessoas contempla as atividades de recrutamento e seleção necessárias à escolha dos colaboradores ideais para a realização das atividades.
- E) O processo de agregar pessoas utiliza ações de higiene e qualidade de vida para garantir a criação de uma cultura organizacional alinhada aos interesses da organização.

**16. (UnB/CESPE/DPU/2010).** Acerca das expectativas atuais relativas à atuação estratégica da área de gestão de pessoas, assinale a opção correta.

- A) A gestão de pessoas se torna estratégica na medida em que consegue implantar as ações para adequar as pessoas às suas atividades e promover a qualidade de vida nas organizações.
- B) A área de gestão de pessoas pode orientar políticas e ações, visando à aquisição das competências necessárias à consecução dos objetivos organizacionais.
- C) A área de gestão de pessoas privilegia a especialização e a manutenção de cargos com tarefas bem definidas.
- D) Cada atividade da área de gestão de pessoas deve estar integrada verticalmente somente, de modo a se alinhar às demais funções, ações e atividades desenvolvidas pela organização.
- E) A filosofia da empresa é mais duradoura e estável, e, por isso, as políticas de recursos humanos devem primar pelo mesmo pressuposto.

**Julgue os itens a seguir, relativos a gestão de pessoas nas organizações**

**17. (CESPE /AGU/ 2010).** O gerente de atendimento de um órgão público, no âmbito da organização, não possui responsabilidade com as atividades técnicas de gestão de pessoas, que são próprias do setor especializado nessa função.

**18. (CESPE /AGU/ 2010).** O sistema de informações gerenciais de uma organização deve ter independência em relação à organização, sem submissão ou alinhamento ao planejamento estratégico da organização.

**19. (CESPE /AGU/ 2010).** O administrador que segue um planejamento estratégico otimizante e analítico adota uma política de recursos humanos voltada para assegurar reação adequada a freqüentes mudanças.

**20. (CESPE /AGU/ 2010).** A organização que adota uma política de remuneração baseada em relações internas e busca eminentemente o equilíbrio interno se pauta no planejamento estratégico prospectivo/ofensivo.

**21. (CESPE /AGU/ 2010).** O gerente consegue o equilíbrio organizacional, no que tange à gestão de pessoas, quando existe proporcionalidade entre os benefícios ofertados pela organização e os custos pessoais desembolsados.

**22. (CESPE / PREF. IPOJUCA-PE / 2009)** A gestão de pessoas possui papel estratégico na organização e deve ser estruturada em quatro frentes básicas: recrutamento e seleção; remuneração, benefícios e controle; capacitação, desenvolvimento e avaliação; e atenção ao profissional.

**23. (CESPE / CEHAP-PB / 2009)** Quanto à política de aplicação dos recursos humanos, assinale a opção correta.

- A) As estruturas mais novas têm a figura da autoridade centralizada na cúpula da organização.
- B) O salário variável conforme o atingimento de metas é aplicado como instrumento nas organizações mais contemporâneas.
- C) A existência de poucos níveis hierárquicos é uma realidade nos modelos mais antigos de organizações.

D) A política de treinamento nas instituições mais tradicionais é desenhada para o seu ocupante, não para o cargo que ele ocupa.

**24. (CESPE/Analista técnico Adm. Min./2009)** Os seres humanos são a chave do sucesso ou do fracasso das estratégias inovadoras de uma organização. Se os processos e a tecnologia são necessários para transformar uma empresa, é importante também lembrar que são as pessoas que dão vida a esses aspectos. A respeito das tendências, dos conceitos e das funções da gestão de recursos humanos, julgue os itens a seguir.

\_\_\_\_\_O estabelecimento do valor agregado pelo trabalho do indivíduo ocorre por meio da definição do espaço de atuação do indivíduo na organização e do estabelecimento *a priori* das atividades pelas quais cada profissional é responsável.

\_\_\_\_\_Qualquer fator que interfira nas relações organizacionais pode ser considerado um componente do modelo de gestão de pessoas.

\_\_\_\_\_Os limites entre as funções da área de recursos humanos e o que está na área de atuação dos planejadores estratégicos ou gestores de produção ou *marketing* são claramente determinados nas organizações.

\_\_\_\_\_A evolução do conceito de administração de recursos humanos envolve a crescente necessidade de orientação para o planejamento e de intervenções gradativas com a orientação estratégica, visando à mudança do modelo de comprometimento para o modelo de controle.

\_\_\_\_\_As políticas atuais de gestão de pessoas caracterizam-se por estimular as pessoas ao aprendizado contínuo, além de estimulá-las a se responsabilizarem pelo processo de autodesenvolvimento no trabalho.

\_\_\_\_\_No contexto organizacional, a avaliação e a gestão do desempenho caracterizam-se prioritariamente pela atividade de isolar, observar,

mensurar, formalizar e recompensar comportamentos e resultados alcançados pelos indivíduos.

**25. (CESPE /CETURB/ 2010).** O instrumento de seleção conhecido como teste escrito é utilizado pela administração pública para preservar a isonomia na contratação de servidores.

**26. (CESPE /CETURB/ 2010).** Se um auxiliar de almoxarifado da gerência de materiais de uma empresa tornar-se gestor financeiro da gerência financeira, haverá uma movimentação diagonal, que é uma técnica de recrutamento interno.

**27. (CESPE /CETURB/ 2010).** Caso o gestor financeiro de uma empresa esteja cotado para ser promovido ao cargo de diretor financeiro, nesse tipo de recrutamento poderá ocorrer o princípio de Peter.

**28. (CESPE /CETURB/ 2010).** Se, visando substituir o gerente de atendimento, um diretor de recursos humanos de uma empresa pretender utilizar a técnica de recrutamento externo, uma técnica possível será a indicação.

**29. (CESPE /CETURB/ 2010).** Caso o gerente de recursos humanos de uma organização pública pretenda elaborar o perfil profissiográfico necessário ao processo de seleção da função de gerente de operações, será correta a utilização da técnica de incidentes críticos como forma de colheita de informações sobre a função, em virtude de essa técnica ter como foco verificar as piores situações vividas nessa função.

**30. (CESPE /CETURB/ 2010).** A organização que valoriza do mesmo modo profissionais que buscam ascender na estrutura organizacional tanto desenvolvendo funções técnicas como gerenciais adota a carreira em Y.

**As exigências feitas pelas organizações estão aumentando e os candidatos devem estar dentro das qualificações exigidas por elas para evitar maiores problemas, como, por exemplo, uma rápida demissão. O papel do administrador de recursos humanos no processo de recrutamento e seleção é**

**importante para a empresa, para que os mecanismos adequados sejam utilizados e provejam os melhores resultados com impacto positivo na organização. Acerca dos processos de recrutamento, seleção e movimentação de pessoal, julgue os itens seguintes.**

**31. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** Durante o recrutamento de pessoal, aplica-se um conjunto de procedimentos com o objetivo de atrair candidatos potencialmente aptos para ocupar determinados cargos dentro da organização, época em que os profissionais da área devem escolher as fontes de recrutamento, de acordo com a cultura e as políticas da organização.

**32. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** As técnicas de seleção de pessoal devem permitir que sejam medidas diferenças entre candidatos e que sejam realizados prognósticos capazes de prever o desempenho do profissional no cargo para o qual foi selecionado.

**33. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** A seleção de pessoal é prática da gestão de pessoas que se torna mais eficaz quando são utilizados procedimentos específicos anteriores ao processo, os quais incluem descrição, análise e estabelecimento do perfil do cargo.

**34. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** A escolha de pessoas para participar de uma equipe de trabalho é um processo desenvolvido na área de gestão de pessoas, de forma independente das políticas de treinamento e desenvolvimento da organização.

**35. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** O tipo de produto comercializado, o porte da empresa e a maneira como trata os clientes são fatores que podem ser utilizados pela organização como atrativo aos candidatos disponíveis no mercado de trabalho.

**36. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** O recrutamento interno consiste em procurar dentro da empresa o candidato mais adequado a determinado perfil previamente estabelecido. A empresa deve sempre utilizá-lo antes de recorrer ao mercado de trabalho externo.

**37. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** O recrutamento é uma atividade de divulgação que visa atrair os candidatos que possuam os requisitos mínimos da posição a ser preenchida, e a seleção é uma atividade restritiva, que visa escolher, entre os candidatos recrutados, aqueles que tenham maiores possibilidades de ajustar-se ao cargo vago e desempenhar bem suas funções.

**38. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** Um dos métodos utilizados no processo de seleção é a entrevista pessoal, que se caracteriza como uma técnica objetiva e com tempo de duração improrrogável, para não comprometer a igualdade de condições dada aos candidatos.

**39. (UnB/CESPE / TRE/MT/ 2010).** Considerando que uma organização precise com urgência recrutar e selecionar uma pessoa para realização de atividades que demandam o conhecimento de um software específico desenvolvido pela organização e capacidade para lidar com situações de instabilidade, assinale a opção correta.

- A) O recrutamento externo é o ideal em virtude de essa técnica afetar positivamente a motivação dos atuais colaboradores da organização.
- B) O recrutamento externo deve ser adotado por ser o ideal para lidar com as situações de estabilidade.
- C) O recrutamento interno poderá gerar o conservantismo e a manutenção da situação atual.
- D) Como existe apenas uma vaga, o modelo de seleção ideal será o de classificação.
- E) Caso não existam cargos similares ao que está sendo proposto para seleção, a técnica de coleta de informações acerca do cargo ideal será a técnica de incidentes críticos.

**Uma política de recursos humanos é indispensável para qualquer organização. É mediante o seu estabelecimento que as organizações são orientadas à consecução de seus objetivos. Em regra, as políticas de recursos humanos são agrupadas em políticas de sua provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e monitoração.**

Idalberto Chiavenato. Recursos humanos — O capital humano das organizações 8.ª Ed. Atlas. 2006, p. 148, 160, 175 e 193 (com adaptações).

**40. (CESPE / CEHAP-PB / 2009)** Tendo o texto acima como referência inicial, assinale a opção correta, quanto à política de provisão de recursos humanos.

- A) A falta de competição entre as empresas pelos candidatos é uma característica da situação de oferta de empregos maior do que a procura.
- B) A expressão rotatividade de pessoal é utilizada para denominar a ausência dos empregados ao trabalho.
- C) O recrutamento interno, a despeito de ser mais custoso à empresa, privilegia o aproveitamento, para postos de maior hierarquia, das pessoas que já conhecem a cultura organizacional da empresa.
- D) A entrevista de seleção tem sido a técnica mais utilizada para a provisão de recursos humanos nas grandes, médias e pequenas empresas.

**41. (CESPE / CEHAP-PB / 2009)** A respeito da política de monitoração de recursos humanos, assinale a opção correta.

- A) Para a elaboração da folha de pagamento basta a utilização do cadastro de pessoal.
- B) Nas organizações mais contemporâneas, a punição deve ser preferida à ação corretiva dos desvios de seus colaboradores.
- C) O balanço social é uma demonstração à comunidade da contribuição de uma organização à coletividade.
- D) A auditoria de recursos humanos é mais aplicada em empresas centralizadas e menores do que nas descentralizadas e maiores.

**42. (CESPE / CETURB/ 2010).** Ao constatar que existe pouca versatilidade dos colaboradores no desempenho das atividades de uma equipe, o gestor de recursos humanos tem um indicador a priori da necessidade de capacitação.

**As organizações, cada vez mais, acreditam e apostam no potencial e no desenvolvimento dos seus profissionais, o que colabora para que haja investimento no desenvolvimento dos profissionais e**



constantemente recursos são viabilizados para que eles possam manter-se capacitados. Com relação a treinamento, desenvolvimento, educação e aprendizagem nas organizações, julguem os itens que se seguem.

**43. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** A avaliação de treinamento no nível de reação envolve comprovar a mudança de comportamento das pessoas treinadas no local de trabalho, como, por exemplo, se estão colocando em prática um novo método de trabalho abordado durante o treinamento.

**44. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** Os processos de aprendizagem na organização que trazem melhorias no desempenho no trabalho podem ocorrer de forma induzida ou informal.

**45. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** A análise dos efeitos do treinamento sobre crenças e valores dos indivíduos, buscando-se identificar mudanças no perfil cultural individual e, conseqüentemente, na cultura organizacional, proporciona resultados de treinamento no nível da aprendizagem.

**46. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** O critério de escolha dos participantes de programas de treinamento, desenvolvimento e educação deve ser baseado no interesse demonstrado pelo empregado.

**47. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** Diferenças ou carências de conhecimentos, habilidades e atitudes, relacionadas às atribuições do cargo ocupado, podem ser corrigidas por meio de treinamento.

**48. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** Todo o processo de treinamento envolve mudanças que geram resistências naturais ao longo do seu desenvolvimento. Por isso, é necessário que a administração reflita sobre a real necessidade de se modificar ou transformar traços culturais já estabelecidos.

**49. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** É atribuição da alta administração informar, durante os treinamentos, os valores da organização, bem como o

comportamento e as atitudes esperados por ela de seus trabalhadores.

**50. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** Antes da globalização, os empregados tinham posturas proativas e investiam no seu próprio desenvolvimento; hoje, diante das novas exigências do mercado e dos cenários trabalhistas criados por esse fenômeno, os empregados têm assumido uma posição de espera, aguardando que a empresa invista no seu desenvolvimento para enfrentar a concorrência.

**51. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** Para evitar o desperdício de recursos, o desenvolvimento deve estar centrado no processo, e não nas pessoas, pois o que importa, nesse caso, é o cargo daquele que vai receber o investimento da organização.

**52. (UnB/CESPE / TRE/MT/ 2010).** O setor de aquisição de material de determinada organização está crescendo rapidamente em termos de volume de trabalho, todavia sem o proporcional incremento de pessoal; pelo contrário, ocorreu uma diminuição do número de seus empregados, acompanhada de sensível modernização no equipamento utilizado. O contexto vigente também é caracterizado por diversas reclamações quanto a erros frequentes e pouca cooperação do pessoal que trabalha no setor. Na situação hipotética acima,

A) a baixa produtividade é um indicador a priori da necessidade de capacitação.

B) a redução do número de servidores é um indicador a posteriori da necessidade de capacitação.

C) os erros frequentes são um indicador a priori da necessidade de capacitação.

D) a não modernização do equipamento e o aumento do número de servidores seriam indicadores a priori da necessidade de capacitação.

E) a pouca cooperação dos servidores é um indicador a posteriori da necessidade de capacitação.

**53. (UnB/CESPE / TRE/BA/ 2010).** As organizações estão cada vez mais conscientes de que seus recursos humanos devem ser — mais do que remunerados, avaliados e treinados — capacitados, pois são fonte

de vantagem competitiva. É exemplo de desenvolvimento dos recursos humanos de uma organização a capacitação dos empregados para o uso de novos processos nas suas atividades profissionais.

**54. (CESPE / CEHAP-PB / 2009)** Com relação à política de desenvolvimento de recursos humanos, assinale a opção incorreta.

A) Constitui objetivo de um treinamento a mudança de atitude por parte das pessoas visando um clima mais satisfatório dentro das organizações.

B) Denomina-se levantamento de necessidades de treinamento o diagnóstico das carências dos colaboradores no tocante ao suprimento de mais conhecimentos para a execução de suas atividades.

C) Denomina-se coaching o relacionamento entre os líderes e os liderados dentro de uma organização.

D) Atualmente, o ensino a distância experimenta uma redução expressiva devido à necessidade de as organizações promoverem um contato mais próximo entre seus colaboradores.

**55. (CESPE / INMETRO / 2009)** Se for feita a medição da eficácia do treinamento na prática após um período predeterminado, o critério que estará sob avaliação será o relativo aos resultados.

**Com relação aos sistemas de avaliação de desempenho e às ações de reconhecimento e incentivo dos funcionários, julgue os itens a seguir.**

**56. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** O objeto principal de um sistema de avaliação de desempenho é identificar quem está fazendo um bom trabalho.

**57. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** Dados provenientes da avaliação de desempenho de funcionários servem como critérios para o desenvolvimento das atividades de gestão de comportamento no trabalho, como seleção e treinamento de pessoal.

**58. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** Considerando o trabalho de um vendedor de seguros, é correto afirmar que a ação de vender seguros é considerada um critério teórico de avaliação de desempenho, e as

vendas mensais de seguros são critérios reais da avaliação de desempenho.

**59. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** Erro de leniência ocorre quando um avaliador de desempenho atribui notas semelhantes para todas as informações do desempenho em avaliação, ainda que existam diferenças reais de desempenho entre as dimensões.

**60. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** Programas de pagamento variável não podem ser considerados programas de incentivo, porque promovem percepção de injustiça na distribuição dos recursos.

**61. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** Sistemas de remuneração que se baseiam em mérito são utilizados para motivar os funcionários, desde que estes percebam que o aumento salarial recebido decorreu do alcance do desempenho exigido.

**62. (CESPE /CETURB/ 2010).** Por abordar os comportamentos eficazes e ineficazes, o método de avaliação de desempenho por incidentes críticos possibilita o mapeamento dos traços de personalidade do colaborador.

**A gestão de pessoas em organizações bem-sucedidas passou a ser tratada como uma parceira do negócio. Tal mudança repercute em novos processos de avaliação de desempenho de empregados e colaboradores. Considerando tais circunstâncias, julgue os itens a seguir.**

**63. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** As medidas de desempenho são consideradas relativas, pois só têm sentido se comparadas com outras medidas, como período ou dado de referência.

**64. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** Desempenho é uma ação (ou conjunto de ações) de uma pessoa, dirigida à obtenção de um resultado específico (ou conjunto de resultados), que tem lugar em um momento particular e está condicionada por um conjunto de fatores que formam seu contexto.

**65. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** Os indicadores objetivos de desempenho são superiores aos critérios

subjetivos devido ao fato de a interpretação desses em relação aos padrões de desempenho no trabalho ser mais fácil.

**66. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** As listas de verificação e as escalas gráficas são consideradas métodos modernos para execução da avaliação de desempenho, pois permitem uma maior discriminação dos comportamentos a serem observados no empregado.

**67. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** A avaliação 360º pode ser caracterizada como um método que permite conhecer várias perspectivas sobre o desempenho do avaliado.

**A avaliação de desempenho é importante ferramenta do subsistema de aplicação de pessoas, no âmbito da administração de recursos humanos. Acerca desse tema, julgue os itens seguintes.**

**68. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** O baixo comprometimento da liderança e a participação sistemática dos avaliados são fatores que contribuem para o fracasso da implementação de métodos de avaliação de desempenho nas empresas.

**69. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** A avaliação 360 graus é caracterizada pelo compartilhamento de feedback das pessoas diretamente afetadas pelos resultados com quem executou o trabalho.

**70. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** O método que se utiliza de análises comparativas entre um e outro empregado ou entre um empregado e o grupo em que ele atua é o método da comparação forçada.

**71. (CESPE /CETURB/ 2010).** No método de escala gráfica para avaliar o desempenho de um empregado de uma empresa, o avaliador analisa aspectos como pontualidade, criatividade e atingimento de resultados, atribuindo para cada aspecto graus de 1 a 5.

**72. (CESPE /CETURB/ 2010).** Para evitar o efeito halo na avaliação de desempenho, deve-se adotar o método de escala gráfica.

**73. (CESPE /CETURB/ 2010).** O método de avaliação de desempenho denominado escolha forçada proporciona ao avaliador grande clareza a respeito de como estão sendo mensurados os seus subordinados.

**74. (CESPE/DPU/2010).** Determinada empresa de manufatura vem tendo problemas financeiros devido ao aumento da competitividade. A sua diretoria, representada pelo presidente João Marco, optou por cortes de pessoal para reduzir os custos variáveis e encarregou o gerente de recursos humanos, Luís Cláudio, de efetivar as demissões. Luís Cláudio, após uma análise do quadro de pessoal da empresa, decidiu iniciar o processo em um grupo de nove empregados da área de informática, que, após a informatização da empresa, estava com capacidade ociosa. Apesar de a empresa não apresentar uma política planejada de gestão do desempenho, Luís Cláudio decidiu pautar as demissões por esse critério. Para tanto, ele tomou as seguintes decisões: escolheu uma sexta-feira para informar ao grupo sobre a demissão e chamou cada empregado pessoalmente para dar a notícia. Ele iniciava a conversa dando devolução da avaliação de desempenho do demitido, ressaltando os pontos fracos, a fim de justificar a demissão. A respeito dessa situação hipotética e da avaliação de desempenho, assinale a opção correta.

A) Os termos critérios ou indicadores na avaliação de desempenho dizem respeito às definições e à operacionalização do bom desempenho, anteriores ao ciclo de avaliação.

B) A situação descrita retrata o uso adequado da avaliação de desempenho, pois a demissão fundamentada de empregados minimiza a percepção de injustiça.

C) A avaliação de desempenho é caracterizada pelo processo no qual o avaliador observa e registra os comportamentos e(ou) resultados, remove obstáculos ao desempenho satisfatório, discute objetivos e planeja ações para melhorar os níveis de produtividade do empregado.

D) Os dados acerca do desempenho no trabalho servem para aferir os níveis de produtividade organizacional quando são concebidos como somatório.



E) Os resultados da avaliação de desempenho não devem ser usados para fins de demissão de funcionários, o que desvirtua a filosofia da avaliação.

**75. (CESPE / FSCMP-PA / 2009)** As avaliações de desempenho de 360 graus são eficazes em organizações que realizam trabalhos de desenvolvimento de equipes e de envolvimento de empregados.

**76. (CESPE / FSCMP-PA / 2009)** Conferir peso excessivo a características negativas do indivíduo e permitir que a ordem em que os candidatos são entrevistados influencie nas avaliações são procedimentos que podem colocar em risco a eficácia de uma entrevista de seleção de pessoal. Por outro lado, favorecer candidatos que partilhem das atitudes do entrevistador é um procedimento a ser valorizado nesse tipo de processo.

**A avaliação de desempenho 360 graus, segundo Chiavenato, envolve todo o ambiente da organização e é feita de modo circular por todas as pessoas que interagem com a pessoa avaliada. As informações fluem de todos os lados. A respeito desse assunto, julgue os itens subsequentes.**

**77. (CESPE / IBRAM-DF / 2009)** Como as informações procedem de várias pessoas, estas podem gerar avaliações diferentes e conflitivas.

**78. (CESPE / IBRAM-DF / 2009)** As informações proporcionadas pelos colegas podem gerar uma regeneração positiva do avaliado.

**79. (CESPE / FINEP / 2009)** No que se refere à avaliação 360 graus, assinale a opção correta.

A) É a forma obrigatória de avaliação de desempenho, empregada com sucesso na maioria das empresas de grande porte.

B) É uma maneira de conhecer o grau de satisfação dos empregados da empresa, permitindo a participação deles no processo de avaliação.

C) É uma avaliação de desempenho na qual uma pessoa é avaliada por uma amostra de todas as pessoas com as quais interage.

D) É um sistema formal para medir, avaliar e revisar a eficácia de uma empresa. Envolve todos os gerentes que avaliam um dos empregados.

E) É a uma forma de valorizar o cliente externo e permitir sua participação na avaliação dos empregados da empresa.

**Em relação aos processos de avaliação do desempenho institucional e individual, julgue os itens a seguir.**

**80. (CESPE / SEAPA-DF / 2009)** As teorias e pesquisas motivacionais contemporâneas comprovam que é pela recompensa e punição que ocorre o desenvolvimento profissional.

**81. (CESPE / SEAPA-DF / 2009)** A vinculação de gratificações ao desempenho no trabalho não produz, por si só, motivação para o alto desempenho. Existem variáveis sistêmicas que podem fortalecer ou destruir essa ferramenta de gestão.

**82. (CESPE / SEAPA-DF / 2009)** Indicadores de desempenho constituem ferramenta de racionalização e modernização da gestão; no entanto, não devem ser utilizados para controle administrativo e social.

**83. (CESPE / SEAPA-DF / 2009)** A subjetividade intrínseca das avaliações de desempenho pode gerar desvios de julgamento, tais como o efeito halo, que representa a tendência de um avaliador em generalizar um aspecto forte e positivo de um profissional a ponto de enviesar sua avaliação inteira com base nessa característica.

**84. (CESPE / INMETRO / 2009)** A utilização de escalas gráficas é indicada para o órgão público que pretenda evitar a ocorrência do efeito halo durante o processo de avaliação.

**85. (CESPE / INMETRO / 2009)** A técnica de avaliação de desempenho por escolha forçada tem como vantagem não requerer treinamento dos avaliadores para sua aplicação.

**86. (CESPE / INMETRO / 2009)** A avaliação de desempenho por pesquisa de campo possui custo operacional elevado e tem processo lento com pouca participação do avaliado.

**87. (CESPE / INMETRO / 2009)** O método de avaliação de desempenho de uma carreira que obriga o avaliador a só conceder avaliação máxima a um percentual limitado de servidores é denominado método de distribuição forçada.

**88. (CESPE / INMETRO / 2009)** Além da avaliação de desempenho, a gestão de desempenho compreende o planejamento dos objetivos a serem perseguidos pelo grupo de servidores, e, posteriormente, a entrevista de avaliação em que se dá o feedback de todo o processo.

**89. (CESPE / CETURB/ 2010).** Quando existe uma relação de interdependência entre as atividades desenvolvidas na organização, a responsabilidade pelo resultado passa a ser de todos os colaboradores, o que estimula a resolução dos problemas em conjunto.

**90. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** Se o gerente de uma agência bancária com 35 funcionários do quadro, 10 terceirizados e 5 estagiários adotar uma postura única como forma de motivar seus colaboradores, essa conduta estará de acordo com os pressupostos da teoria de Maslow.

**91. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** A preocupação do gerente de uma agência bancária com a salubridade do ambiente de trabalho identifica-se com os aspectos motivacionais propostos na teoria de Herzberg.

**92. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** A implantação de um novo plano de remuneração que contemple um aumento substancial no salário dos colaboradores de uma organização vai ao encontro dos fatores extrínsecos propostos na teoria de Herzberg.

**93. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** A teoria motivacional da equidade reconhece que os indivíduos julgam a quantidade absoluta de suas recompensas organizacionais, não só pelos seus

esforços, mas também pela recompensa obtida pelos outros em face dos insumos por eles empregados.

**94. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** Considere que um gestor de pesquisas de determinado órgão governamental da área de saúde, em vez de se esforçar para solucionar problemas e definir novas metas mais desafiadoras, idealiza ser influente e controlar os outros integrantes da sua unidade. A sua preferência é atuar em situações competitivas voltadas para o status, e ele se preocupa mais com o prestígio decorrente dos resultados e da influência sobre os outros. Com base na teoria das necessidades de McClelland, esse indivíduo possui a necessidade de afiliação como a mais preponderante.

**95. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** A motivação de um indivíduo inserido em uma organização tem relação direta com a intensidade de esforços que ele emprega, por isso indivíduos motivados geram resultados favoráveis para a organização.

**96. (UnB/CESPE / TRE/BA/ 2010).** Se determinado gestor público se destaca pela sua capacitação e pela experiência adquirida em 20 anos de serviços prestados ao órgão, esse gestor possui competência conceitual para o exercício de suas funções.

**97. (UnB/CESPE / TRE/BA/ 2010).** Com base na teoria de Herzberg, se um servidor público estiver insatisfeito com o seu ambiente físico de trabalho, então a sua insatisfação afetará decisivamente o seu nível de motivação.

**98. (UnB/CESPE / SAD/PE/ 2010).** O novo diretor de recursos humanos (RH) de uma secretaria implementou uma série de novas ações, visando motivar os servidores. Por exemplo, aumentou o salário dos colaboradores que exercem cargos gerenciais; instituiu rigoroso controle de horário de entrada e saída dos servidores; e fixou gratificação de desempenho atrelada a metas a serem cumpridas de forma que apenas os que alcançarem plenamente suas metas receberão 100% da gratificação. Com respeito a essa situação hipotética, assinale a opção correta acerca de teorias da motivação.

A) O diretor de RH está de acordo com a teoria proposta por David McClelland, pois ele parte do pressuposto de que todos os servidores serão motivados pela fixação de gratificação atrelada ao atingimento de metas.

B) Pressupondo que o salário é a primeira necessidade a ser considerada para motivar uma pessoa, esse diretor de RH está de acordo com a teoria da hierarquia das necessidades proposta por Maslow.

C) Partindo do pressuposto de que a fixação de metas visa fomentar a competição como forma de auto-avaliação, esse diretor de RH está de acordo com o que a teoria de David McClelland chama de necessidades de realização.

D) Esse diretor de RH está de acordo com a teoria da hierarquia das necessidades proposta por Herzberg, uma vez que ele pressupõe que salário é o primeiro fator a ser considerado para motivar uma pessoa.

E) Partindo do pressuposto de que as pessoas devem ser controladas e acompanhadas, pois tendem a ser irresponsáveis e desinteressadas, esse diretor de RH está de acordo com a visão da teoria Y proposta por Douglas McGregor.

**99. (CESPE / PREF. IPOJUCA-PE / 2009)** A teoria da hierarquia das necessidades, preconizada por Maslow, parte da premissa de que o indivíduo deve se comportar no sentido de suprir as suas necessidades mais imediatas, priorizadas na seguinte escala: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização.

**100. (CESPE / IBRAM-DF / 2009)** A teoria desenvolvida por Clayton Aldefer não apresenta hierarquização das necessidades, mas estabelece que as necessidades fisiológicas devem ser amplamente satisfeitas.

**101. (CESPE / FINEP / 2009)** Motivação é definida como

A) o conjunto das partes comuns das diversas estratégias em relação ao assunto de que se trata.

B) a tendência das pessoas de julgarem os eventos com base nas informações mais facilmente disponíveis.

C) uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa.

D) o grau pelo qual um funcionário se identifica com determinada empresa e seus objetivos, desejando manter-se como parte da organização.

E) uma expectativa positiva de que a outra pessoa não aja de maneira oportunista.

**102. (CESPE / UNIPAMPA / 2009)** Segundo a teoria dos dois fatores, proposta por Herzberg, ao conceder aumento na remuneração de seus colaboradores, o administrador atuará em um fator motivacional.

**103. (CESPE / FUB / 2009)** A motivação exige a descoberta e o entendimento das necessidades e dos desejos dos empregados para que os comportamentos sejam canalizados em direção ao desempenho das atividades.

**104. (CESPE / FUB / 2009)** Metas eficazes necessitam não apenas serem compreendidas, como também aceitas.

**105. (CESPE / MJ-DPF / 2009)** Segundo a teoria dos dois fatores de Herzberg, uma vez disponibilizados, os fatores ligados ao ambiente do trabalho garantem, de forma duradoura, a satisfação e a consequente motivação para um bom desempenho do funcionário em seu trabalho.

**106. (CESPE / MJ-DPF / 2009)** Ao considerar a teoria da equidade como forma de maximizar o desempenho dos colaboradores que lhe estão subordinados, o gestor público deve levar em conta que qualquer injustiça sentida em relação às recompensas pode motivar essas pessoas a agirem de forma a restaurar o senso de equidade percebida.

**107. (CESPE / CETURB/ 2010).** A oportunidade de liderar uma equipe representa, muitas vezes, um fator de motivação para o colaborador, que considera a tarefa como um voto de confiança dos seus superiores.

**108. (CESPE / CETURB/ 2010).** O líder transacional é o personagem inspirador que recompensa seus liderados com o prestígio de pertencer a determinado grupo na organização.

**109. (CESPE /CETURB/ 2010).** A gerência intermediária concentra a maior parte de suas competências em habilidades técnicas, pois essa área é responsável pelo planejamento tático das operações.

**110. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** De acordo com as teorias contingenciais de liderança, o que determina o comportamento do líder são seus traços disposicionais.

**111. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** A adoção de um controle rigoroso por parte de um gerente sobre seus colaboradores, por entender que estes são desmotivados e dependem de uma liderança forte, identifica-se com os pressupostos da teoria X proposta por Douglas McGregor.

**112. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** Na atualidade, inexistente situação que comporte a aplicação da liderança autocrática no âmbito de uma organização, pois essa é uma teoria sem aplicabilidade prática.

**113. (UnB/CESPE /SAD/PE/ 2010).** Sabe-se que Margaret Thatcher, primeira-ministra da Grã-Bretanha entre 1979 e 1990, foi popularmente chamada “Dama de Ferro” por sua capacidade de liderança e de decisão, confiança, força de vontade e determinação. A teoria que defende que as características dessa personalidade são necessárias e suficientes para liderar é a:

- A) das contingências.
- B) situacional.
- C) comportamental.
- D) da meta e do caminho.
- E) dos traços.

**114. (CESPE /AGU/ 2010).** As habilidades e competências administrativas definem os cargos de acordo com o conhecimento necessário à execução das atividades de cada nível gerencial; sendo assim, pode-se relacionar o nível de gerência operacional a uma grande concentração de habilidades conceituais.

**115. (CESPE / PREF. IPOJUCA-PE / 2009)** A liderança é socialmente construída por meio da interação,

emergindo como resultado das construções e das ações dos líderes sobre os seus seguidores. Alguns aspectos organizacionais, como a motivação e a liderança, são capazes de influir decisivamente no desempenho organizacional. Tendo em vista a dinâmica organizacional, julgue os itens a seguir.

**116. (CESPE /DPU/ 2010).** Conhecimentos, habilidades e atitudes formam a competência necessária para o desempenho de atividades administrativas, e experiência profissional, educação e convívio social estimulam o desenvolvimento de competências. Segundo Mintzberg, relaciona-se à habilidade de introspecção a competência.

- A interpessoal.
- B motora.
- C intrapessoal.
- D intelectual.
- E técnica.

**117. (CESPE /DPU/ 2010).** Para a execução de suas atividades, são necessárias aos gerentes, entre outras, habilidades.

- A de abstração, que são determinantes para os gerentes operacionais.
- B de negociação, essenciais para o gerente operacional.
- C humanas, que são responsáveis pela produção em grupo, apesar de não guardar relação com a liderança da gerência.
- D técnicas, as quais englobam a capacidade de aplicação dos conhecimentos ou especialidades específicas.
- E conceituais, referentes ao conhecimento explícito que o gerente operacional necessita para o desempenho de suas funções.

**118. (CESPE / FSCMP-PA / 2009)** O modelo de administração por objetivos e a teoria de determinação de metas estabelecem que as metas definidas de modo participativo são mais eficazmente atingidas, por serem mais motivacionais, que aquelas designadas sem a participação de todos os envolvidos.

**119. (CESPE / FSCMP-PA / 2009)** O comportamento de um líder é motivacional quando proporciona os devidos treinamento, direção, apoio e recompensas para o desempenho eficaz de sua equipe.

**120. (CESPE / ANATEL / 2009)** A teoria da liderança situacional procura definir qual estilo de liderança se ajusta melhor a cada situação organizacional. Para atingir-se esse propósito, deve-se, preliminarmente, diagnosticar a situação existente.

**121. (CESPE / TRE-GO / 2009)** De acordo com as teorias da liderança, os líderes podem ser agrupados em três estilos diferentes. Assinale a opção que corresponde ao comportamento típico de um líder de estilo liberal.

- A) Tanto a divisão das tarefas como a escolha dos colegas ficam por conta do grupo, sem a participação do líder.
- B) As diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo, que é estimulado e assistido pelo líder.
- C) O líder determina qual tarefa cada um deverá executar e qual o seu companheiro de trabalho.
- D) O próprio grupo esboça providências e técnicas para atingir o alvo com o aconselhamento técnico do líder. As tarefas ganham novos contornos com os debates.

**122. (CESPE / FINEP / 2009)** Em se tratando de gestão de pessoas, liderança pode ser definida como:

- A) a capacidade de concluir, oportunamente, situações desejadas e necessárias aos resultados da empresa, interativamente, com a consequente melhoria das relações interpessoais.
- B) a medida do grau de satisfação das necessidades e exigências que os clientes estabeleceram e requereram.
- C) a competência sustentada de obter e deter o conjunto de conhecimentos e instrumentos aplicados a uma área de atuação.
- D) a concentração maior de poder decisório na alta administração da organização.
- E) a capacidade de influenciar um grupo visando ao alcance de objetivos.

**123. (CESPE / FINEP / 2009)** Ao estilo de administração que consolida a democratização de propostas de decisão para os diversos níveis hierárquicos da empresa com o consequente comprometimento pelos resultados denomina-se administração.

- A) participativa.
- B) por objetivos.
- C) das mudanças.
- D) ambiental.
- E) estratégica.

**124. (CESPE / FINEP / 2009)** No que concerne a processo administrativo e habilidades do administrador, assinale a opção correta.

- A) Mais conhecimentos técnicos são demandados do administrador, à medida que ele sobe na hierarquia da organização.
- B) O administrador que desenvolva ações de dividir o trabalho e alocar recursos exerce a função administrativa de controle.
- C) O administrador que desenvolva ações de coordenar esforços e comunicar exerce a função administrativa de direção.
- D) O administrador que define a missão da organização realiza a função de organização.
- E) O administrador que monitora o desempenho exerce a função administrativa de planejamento.

**125. (CESPE / FUB / 2009)** Liderança é o processo de influenciar e apoiar outras pessoas para que elas trabalhem entusiasticamente para a obtenção de determinados objetivos.

**126. (CESPE / FUB / 2009)** Uma liderança bem sucedida depende mais dos traços pessoais do que de comportamentos, habilidades e ações apropriados.

**127. (CESPE / FUB / 2009)** Os líderes participativos abordam alguns empregados e pedem suas contribuições antes de tomarem as decisões, sem, no entanto, descentralizarem a autoridade.

**128. (CESPE / INMETRO / 2009)** Na gestão pública contemporânea, o líder deve compreender os



diversos desafios, como inserir a administração pública em um mundo globalizado, lidar com a crescente complexidade de cada decisão pública, enfrentar as desigualdades, lidar com as diferenças de gênero, incorporar o tema da diversidade, praticar a boa governança e aumentar a capacidade de governo.

**Ao assumir a gerência de qualidade de uma organização, Maria pretende criar uma auditoria de processos gerenciais, que avaliará a conformidade das atividades desenvolvidas pelos diversos setores componentes da organização. Para compor sua equipe, Maria decidiu recrutar pessoalmente cada colaborador, por meio de seleção externa, pois acredita que, de modo geral, as pessoas não são responsáveis e não gostam de trabalhar. Visando atrair colaboradores para o cargo, ela oferecerá as melhores gratificações financeiras da organização. Os futuros auditores de processos terão uma rotina muito bem delineada e serão avaliados semestralmente pelas chefias imediatas. Os aspectos da avaliação julgados deficientes serão objeto de capacitações.**

Com referência a essa situação hipotética e ao tema por ela evocado, julgue os próximos itens.

**129. (CESPE /AGU/ 2010).** O indicador de necessidade de treinamento utilizado pela gerência de qualidade é um indicador *a priori*.

**130. (CESPE /AGU/ 2010).** Maria, em termos de liderança, se pauta na teoria X de McGregor.

**131. (CESPE /AGU/ 2010).** Maria utiliza como motivador o atendimento das necessidades mais elevadas da pirâmide Maslow.

**132. (CESPE /AGU/ 2010).** A técnica de recrutamento a ser adotada por Maria minimiza o surgimento do princípio de Peter.

**133. (CESPE /AGU/ 2010).** A avaliação de desempenho por incidentes críticos se baseia na avaliação dos aspectos normais e recorrentes das atividades desenvolvidas em uma organização.

**O comportamento humano nas organizações é objeto fundamental de entendimento por parte do analista de gestão de pessoas. Considerando a teoria e os métodos de investigação do comportamento organizacional, julgue os próximos itens.**

**134. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** As normas sociais influenciam o comportamento dos indivíduos em grupo apenas quando estão presentes no comportamento dos demais membros.

**135. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** As normas sociais de grupos de trabalho desenvolvem-se a partir de vários fatores, como os valores individuais do chefe ou o comportamento dos membros do grupo em situações passadas.

**136. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** A percepção de justiça é um antecedente da construção de confiança entre os membros de equipes de trabalho.

**137. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** A teoria da identidade social tem aplicação essencial para se compreender o comportamento humano nas organizações, pois define que os grupos organizacionais necessitam resolver conflitos inerentes ao ambiente de trabalho.

**138. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** O suporte organizacional diz respeito aos afetos que o indivíduo demonstra em relação à organização, como falar bem da organização para outras pessoas, e (ou) defendê-la de boatos depreciativos externos, e está diretamente relacionado a maior desempenho no trabalho.

**139. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** A pesquisa de feedback em comportamento organizacional é ferramenta de desenvolvimento organizacional constituída em dois estágios: a aplicação de instrumentos padronizados sobre atitudes e opiniões dos funcionários; e a apresentação dos resultados para os funcionários por meio de reuniões que proporcionem a implementação de estratégias para resolução dos problemas detectados.

**140. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** O ajustamento do novo empregado à cultura organizacional da empresa é um dos objetivos a ser perseguido na etapa de orientação das pessoas.

**141. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** O programa de integração é utilizado na etapa de orientação das pessoas, e a sua principal característica é a designação de um tutor para cada empregado contratado, com o objetivo de acompanhá-lo durante o período inicial dentro da organização.

**142. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** Os três níveis da cultura organizacional são: artefatos observáveis, valores adotados e pressupostos básicos.

**143. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** Quando as organizações visam promover maior efeito da cultura organizacional sobre o comportamento dos funcionários, é essencial que se garanta que os funcionários compreendam os valores praticados em detrimento dos valores adotados.

**144. (UnB/CESPE /SERPRO/ 2010).** Os pressupostos básicos da cultura organizacional são de difícil mudança, pois são implícitos, arraigados e orientadores do comportamento organizacional.

A cultura da companhia aérea irlandesa Ryanair pode ser descrita como altamente competitiva e agressiva. Michael O'Leary fundou a empresa como uma alternativa às grandes companhias aéreas, como a British Airways, de tarifas mais altas. O objetivo de O'Leary é tornar sua empresa a líder na Europa, oferecendo tarifas menores e mantendo os custos no mínimo possível.

Stephen P. Robbins. Comportamento Organizacional. São Paulo:

Pearson Practice Hall, 2005, p. 375 (com adaptações).

Acerca do tema cultura e mudança organizacional, julgue os seguintes itens.

**145. (CESPE /CETURB/ 2010).** O processo de formação da cultura organizacional depende dos valores que a

empresa apresenta aos colaboradores, uma vez que os valores individuais trazidos pelos seus membros são desconsiderados.

**146. (CESPE /CETURB/ 2010).** Para reduzir a resistência dos colaboradores da empresa à mudança no ambiente organizacional é importante que se eles sejam esclarecidos a respeito da lógica das demandas requisitadas por meio de uma comunicação eficiente que os envolva no processo.

**147. (CESPE /CETURB/ 2010).** Na maioria dos empreendimentos governamentais, os funcionários terceirizados não participam da cultura organizacional, porque não fazem parte do quadro de pessoal efetivo.

**148. (CESPE /CETURB/ 2010).** Cultura organizacional é um sistema de valores compartilhado pelos membros de uma organização que a diferencia das demais.

**149. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** Configura exemplo de artefato da cultura organizacional a hipótese de o Banco da Amazônia S.A. adotar como símbolo de sua instituição, nos documentos que emitir, a imagem de uma vitória-régia.

**150. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** O presidente de um banco que por muitos anos tenha disseminado uma cultura de valorização da disciplina e de cumprimento inquestionável das normas internas em detrimento da inovação e da criatividade não pode ser considerado um exemplo de herói.

**151. (UnB/CESPE / BASA/ 2010)** O treinamento no trabalho é um rito de reprodução da cultura organizacional que pode ser utilizado por um banco.

**152. (UnB/CESPE / DPU/ 2010).** O sistema de valores que diferencia uma organização das demais denomina-se.

A socialização organizacional.

B missão organizacional.

C visão organizacional.

D cultura organizacional.

E estatuto organizacional.

**153. (CESPE / CEHAP-PB / 2009)** Tendo o texto como referência inicial, assinale a opção incorreta acerca da cultura organizacional e de estruturas organizacionais.

A) Na cultura organizacional, há componentes observáveis externamente, como a linguagem, por exemplo, que não se revelam tão prontamente, assim como os valores e crenças de seus colaboradores.

B) Constitui consequência da disfunção da cultura organizacional, entre outras, a resistência às mudanças por parte dos colaboradores.

C) Socialização ou aculturação é o processo de aquisição de uma cultura organizacional.

D) Não é indicado que, na admissão de novos empregados, sejam-lhes repassadas normas de conduta da organização, visto que estas devem ser aprendidas com o dia-a-dia do serviço.

**A cultura organizacional dispõe de indicadores importantes que o administrador deve sempre acompanhar, visto que o bom convívio interno contribui para que as empresas enfrentem um mercado cada vez mais competitivo. A respeito da gestão de recursos humanos focada na cultura organizacional, julgue os itens que se seguem.**

**154. (CESPE / ANATEL / 2009)** Faz parte do processo de entrada de novos colaboradores em uma organização a aculturação que sofrerão do grupo, tendo em vista o novo ambiente que lhes é apresentado, não sendo salutar que alterem o clima organizacional já existente, sob pena de causarem prejuízo à empresa.

**155. (CESPE / ANATEL / 2009)** Na classificação do clima organizacional quanto à relação com o futuro, as organizações são classificadas em adaptativas e não-adaptativas.

**156. (CESPE / ANATEL / 2009)** Ao se comparar a cultura organizacional predominante entre os japoneses e a dos norte-americanos, verifica-se que ambas valorizam muito a hierarquia.

**157. (CESPE / ANATEL / 2009)** Entre as classificações mecanicista e orgânica, as repartições públicas são enquadradas nesta última.

**158. (CESPE / SGA-AC / 2008)** Mesmo que seja adequadamente gerido, qualquer conflito organizacional tem como resultado a realização de ações de bloqueio e a recusa dos envolvidos em cooperar.

**159. (CESPE / SGA-AC / 2008)** Os conflitos são inerentes à vida organizacional e decorrem da interação entre diferentes indivíduos ou grupos, com seus diferentes interesses, visões e perspectivas.

**160. (UnB/CESPE / TRE/BA/ 2010).** Se um integrante da organização, em um contexto de conflito em grupo, busca satisfazer seus próprios interesses, sem avaliar ou se preocupar com os impactos sobre outros componentes, a decisão tomada por esse integrante possui uma intenção competitiva.

**161. (CESPE / STJ / 2008)** Conflito pode ser definido como um processo que começa quando uma parte, X, percebe que outra, Y, a afetou, ou vai afetar negativamente algo que interessa a X.

**162. (CESPE / STJ / 2008)** Conflitos funcionais destroem as metas do grupo.

**163. (CESPE / STJ / 2008)** A negociação é uma estratégia adequada para lidar com conflitos.

**164. (CESPE - STF – 2008)** A maneira pela qual um conflito é resolvido influencia os futuros episódios de conflito. No padrão de resolução perder/perder, ambas as partes não abrem mão de coisa alguma e, portanto, nenhuma delas alcança nada do que pretendia, o que encerra o conflito e tende a eliminá-lo no futuro.

**165. (CESPE / CETURB/ 2010).** O modelo de gestão por competência é focado no treinamento e no desenvolvimento contínuo do colaborador para que este se aperfeiçoe e adquira as habilidades necessárias à execução das tarefas na organização.

**Apesar da necessidade de mudança na cultura de vários órgãos, a legislação em vigor já permite a incorporação de alguns parâmetros da gestão por competências em instituições públicas. A partir dessa afirmação, julgue os próximos itens.**

**166. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** As técnicas de implantação da gestão por competências no setor privado não podem ser transportadas diretamente para o setor público, pois necessitam adequar-se às particularidades da gestão pública.

**167. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** A gestão por competências pressupõe maior autonomia para o indivíduo, o que dificulta a sua aplicação no setor público, tendo em vista a rigidez organizacional própria desse setor.

**168. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** Os resultados esperados da gestão por competências são diferentes para o setor público e o privado, pois o setor privado visa à aprendizagem e ao desenvolvimento de competências organizacionais; e o setor público visa à aprendizagem e ao desenvolvimento de competências individuais.

**169. (UnB/CESPE / INCA-GRH/ 2010).** Na gestão por competências os indivíduos que ocupam o mesmo cargo devem possuir remunerações iguais, independentemente de suas características e habilidades individuais.

**170. (UnB/CESPE / TRE/BA/ 2010).** Considere que a missão de determinada empresa pública seja atuar de forma segura e rentável, com responsabilidade social e ambiental, em atividades que envolvam óleo, gás e energia, no mercado nacional e internacional, fornecendo produtos e serviços adequados às necessidades de seus clientes e contribuindo para o desenvolvimento do Brasil. Nesse caso, a competência apresentada por meio dessa missão é a competência básica dessa organização.

**171. (UnB/CESPE /SAD/PE/ 2010).** Assinale a opção correta acerca da gestão de pessoas por competências.

A Esse tipo de gestão se restringe às competências técnicas.

B Esse modo de gestão leva em consideração tanto os conhecimentos como as habilidades e as atitudes dos colaboradores.

C O referido tipo de gestão busca uma avaliação na gestão de pessoas mais subjetiva do que quantitativa.

D O primeiro passo a ser tomado para implementá-la é saber o que e quanto cada colaborador possui de cada competência.

E Caso um colaborador esteja acima do nível necessário para a função, então ele é considerado ajustado ao cargo, devendo ser mantido na mesma função e recompensado com bônus financeiro.

**172. (UnB/CESPE / DPU/ 2010).** Assinale a opção correta com relação à gestão de pessoas e à gestão por competências.

A Os modelos de gestão de desempenho e de gestão de pessoas devem ser definidos com a participação restrita das chefias de segundo escalão da organização.

B O processo de gestão de carreiras deve ser contínuo, envolvendo a interação entre o empregado e a organização e visando a padronização das competências dos indivíduos.

C A gestão de pessoas por competências busca identificar as lacunas de competência e promover o ajuste entre as práticas de gestão de pessoas sob um mesmo foco.

D A gestão de pessoas por competências procura desenvolver globalmente o empregado com vistas a mantê-lo por um período duradouro na organização.

E O foco da área de gestão de pessoas deve ser fixo, com vistas a refratar as mudanças nos cenários onde a organização se insere, as quais podem interferir no mercado de trabalho ou no resultado da organização.

**173. (CESPE / CEHAP-PB / 2009)** A respeito da gestão por competências, assinale a opção correta.

A) A gestão por competências tem como objetivo fundamental a identificação dos conhecimentos e habilidades individuais dos colaboradores, visando direcioná-los de forma adequada para os cargos vagos na organização.

B) Competências organizacionais constituem um conjunto de conhecimentos, habilidades, tecnologias e comportamentos que uma empresa possui e consegue manifestar de forma integrada na sua atuação.

C) Competências essenciais são as competências relacionadas com a gestão dos recursos organizacionais — financeiros, comerciais, produtivos etc. — e como eles são utilizados para obter os melhores resultados.

D) Competências funcionais ou de gestão são as competências que cada indivíduo aprende e desenvolve em suas atividades pessoais na organização.

**174. (CESPE / INMETRO / 2009)** A gestão por competências exige atenção prioritária aos aspectos qualitativos do investimento em pessoas e deve ser utilizada para a seleção de pessoas, para o planejamento de carreiras, para a gestão de desempenho e para o desenvolvimento pessoal.

**175. (CESPE / INMETRO / 2009)** A moderna administração de pessoas envolve a gestão por competências, a democratização das relações de trabalho para gerar ambientes adequados à inovação e a qualificação intensiva das equipes de trabalho, incluindo o uso de tecnologia da informação. Essas diretrizes estratégicas vão ao encontro da política de capacitação e desenvolvimento de pessoas em implantação no governo federal.

**A gestão por competências é uma das práticas de gestão de pessoas mais difundidas na última década. No âmbito da administração pública federal direta, tanto a capacitação quanto o desenvolvimento de carreira têm aparecido associados à gestão com foco em competências quando das publicações de novos dispositivos referentes à administração de recursos humanos. Nesse contexto, julgue os próximos itens, a respeito das competências essenciais (core competences) e das competências individuais.**

**176. (CESPE / SEAPA-DF / 2009)** O conceito de competência profissional evoluiu da busca por preditores de alto desempenho para um conjunto de

características pessoais que efetivamente agreguem valor social ou econômico à organização.

**177. (CESPE / SEAPA-DF / 2009)** Embora sejam encontradas na literatura e em planos de ação de consultorias novas roupagens e metodologias para análise e mapeamento de competências, a base para a formação desse constructo foi o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes demonstradas pelos profissionais.

**178. (CESPE / SEAPA-DF / 2009)** Uma vez mapeadas e validadas as competências individuais, é usual construir, por agregação, as competências coletivas e, a partir delas, as competências essenciais da organização. Essa é uma característica das organizações detentoras de alto nível de maturidade em gestão de pessoas que já estão sedimentadas no mercado.

**179. (CESPE / SEAPA-DF / 2009)** Entre as características pessoais que compõem o conceito de competência, a teoria da expectativa ou da expectância afeta de forma mais preponderante a habilidade e a capacidade de fazer.

**180. (CESPE / SEAPA-DF / 2009)** Em uma organização, uma forma de avaliar o poder relativo de suas competências e seus processos essenciais é por meio do benchmarking, um método objetivo para classificar as atividades em comparação com atividades semelhantes realizadas por organizações reconhecidas por suas melhores práticas.

**181. (CESPE / INMETRO / 2009)** Na gestão por competências, pode ocorrer a captação pela seleção externa de competências e sua integração ao ambiente organizacional, podendo ocorrer tanto pelo recrutamento e pela seleção, no nível individual, e no meio organizacional, por meio de alianças estratégicas.



## **GABARITO**

1 - E	21-C	41 - C	61 - C	81 - C	101 - C	121 - A	141 - E	161 - C
2 - C	22- C	42- E	62- E	82 - E	102 - E	122 - E	142 - C	162- E
3- E	23 - B	43 – E	63 – E	83 - C	103 - C	123 - A	143 - E	163 - C
4 - C	24 -CCEECE	44 – C	64 – C	84 - E	104 - C	124 - C	144 – C	164 - E
5 – E	25– C	45 – E	65 – C	85 - C	105 - E	125 - C	145 -E	165– C
6 – E	26-C	46 – E	66 – E	86 - C	106 - C	126 - E	146 - C	166 - C
7 - E	27-C	47 - C	67 – C	87 - C	107 – C	127 - E	147 - E	167 - C
8 - X	28-C	48 - C	68 - E	88 - C	108 – E	128 - C	148 - C	168 - E
9 - C	29-E	49 - E	69 - C	89– C	109 – E	129-E	149 - C	169 - E
10 - E	30-C	50 - E	70 - E	90 – E	110 – E	130-C	150 – E	170-E
11 - E	31 – C	51 - E	71-C	91– E	111 – C	131-E	151 – C	171-B
12 - E	32 – C	52-E	72-E	92 – C	112 – E	132-C	152- D	172- C
13-E	33 – C	53-E	73-E	93 - C	113-E	133-E	153- D	173 - B
14-B	34- E	54 - D	74-A	94 - E	114-E	134 - E	154- E	174 - C
15-A	35 - C	55 - E	75 - C	95 - E	115- E	135 - E	155- E	175 - C
16-B	36 - E	56 - E	76 - E	96-E	116- C	136 - C	156- C	176 - C
17-E	37 - C	57 - C	77 - C	97-E	117- D	137 - E	157 - E	177 - C
18-E	38 - E	58 - C	78 - C	98-C	118 - E	138 - E	158 - E	178 - E
19-C	39-C	59 - E	79 - C	99- C	119 - C	139 - C	159 - C	179 - E
20-E	40 - D	60 - E	80 - E	100 - E	120 - C	140- C	160- C	180 - C
								181 - C