

ATIVIDADE 1 - ADS/SI - GESTÃO DE PESSOAS E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES - 2019A1**Período:**25/03/2019 08:00 a 19/04/2019 23:59 (Horário de Brasília)**Status:**ABERTO**Nota máxima:**0,50**Gabarito:**Gabarito será liberado no dia 20/04/2019 00:00 (Horário de Brasília)**Nota obtida:****1ª QUESTÃO**

Com o movimento da Escola das Relações Humanas (ERH), a partir da década de 1930 e os trabalhos de Elton Mayo nos Estados Unidos, surgiu uma nova concepção sobre as relações de trabalho. A visão do homo economicus da Administração científica - o homem movido pela compensação monetária foi sendo substituída pela visão do homo socialis - o homem como ser complexo, com necessidades múltiplas, psicológicas e sociais.

COSTA, Waldeciria Souza da. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes**. Maringá-Pr.: UniCesumar, 2018

No contexto da ERH na administração das pessoas nas organizações, podemos afirmar que:

I - na ERH, a percepção não era mais de que o ser humano entrega a sua energia mecânica na organização e sim a sua energia intelectual.

II - o aumento da produtividade será uma consequência da eliminação de conflitos e atendimento de necessidades psicológicas e sociais dos trabalhadores.

III - o contexto do trabalho e o grupo de trabalho passaram à importar na compreensão da produtividade, à partir dos experimentos feitos no contexto da ERH.

É correto o que se afirma em:

ALTERNATIVAS

- ☐ I, somente.
- ☐ I e II, somente.
- ☐ I e III, somente.
- ☒ II e III, somente.
- ☐ I, II e III.

2ª QUESTÃO

Alcançar objetivos, superar as metas ou até mesmo aumentar o faturamento da empresa, são difíceis de serem atingidos sem a cooperação de uma boa equipe. Nesse cenário, a gestão de pessoas tem um papel essencial na construção de equipes estratégicas para que esses objetivos sejam alcançados. Nessa perspectiva, o processo de recrutamento e seleção de pessoas tem a função de construir essas equipes vencedoras.

COSTA, W. S. da. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes**. Maringá: UniCesumar, 2018

Considerando o conteúdo estudado e o que foi exposto, avalie as afirmações a seguir com (V) para as Verdadeiras e (F) para as Falsas:

- () O planejamento estratégico da composição da equipe se propõe a antever as necessidades futuras do preenchimento de vagas. Isso, para que se projete o trabalho em sintonia com as decisões da liderança da empresa.
- () Durante o recrutamento, é primordial verificar a aparência da pessoa, pois a primeira impressão é aquela que vai ficar do candidato.
- () O currículo deve ser analisado profundamente, pois o selecionador vai seguir apenas as informações que estão descritas nessa importante ferramenta do processo de recrutamento.
- () O recrutamento consiste em um importante processo que precisa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da empresa.

A sequência correta é:

ALTERNATIVAS

- ☐ V, V, F, F.
- ☐ F, F, V, F.
- ☒ V, F, F, V.
- ☐ V, F, V, F.
- ☐ F, V, V, V.

3ª QUESTÃO

"As empresas tendem a valorizar cada vez mais o seu fator humano, e, por consequência, as relações interpessoais, considerando as pessoas não mais como recursos ou parte da engrenagem da produção como em outros tempos, mas como parceiras da organização" (CHIAVENATO, 2014 apud COSTA, 2018, p.73).

COSTA, Waldeciria Souza da. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes**. Maringá-Pr.: UniCesumar, 2018

Essa nova abordagem exige que os gestores:

ALTERNATIVAS

- ☐ Desenvolvam habilidades interpessoais para ajudar a organização a atrair e reter os seus talentos.
- ☐ Passem a centralizar cada vez mais as decisões de forma a disponibilizar mais tempo para que as pessoas exerçam suas funções.
- ☐ Busquem cada vez mais o domínio das técnicas relacionadas aos trabalhos desenvolvidos pelas pessoas, de forma que lhes permitam exercer o controle com maior facilidade.
- ☐ Abram mão de qualquer forma de controle, pois as pessoas nesse novo contexto são altamente responsáveis e auto-gerenciadas.
- ☒ Assumam um perfil de liderança voltado a processos e resultados, pois no que se refere a pessoas ele deve ser atuar com a delegação e o *empowerment*.

4ª QUESTÃO

A expressão treinamento se refere ao método de adquirir habilidades, conhecimento e competências, com objetivo de ter, como resultado, a formação profissional e adquirir conhecimentos práticos específicos.

Elaborado pela professora, 2018.

Assinale a alternativa correta sobre os diferentes níveis de treinamentos:

ALTERNATIVAS

- ☐ O treinamento amplo é para atender os executivos e gerentes.
- ☐ O treinamento médio é para atender os profissionais de nível técnico.
- ☐ O treinamento técnico é para atender profissionais de nível graduado.
- ☒ O treinamento médio é para atender profissionais com deficiência de escolaridade.
- ☐ O treinamento gerencial é para atender aos níveis voltados para as relações pessoais.

5ª QUESTÃO

Atualmente, vivemos um cenário marcado pela instabilidade política e econômica que desafia as empresas a reverem suas estratégias para superar a retração da economia. Dentre as possíveis ações a serem tomadas, estão a redução de custos, otimização de recursos, melhoria da produtividade, readequação das estruturas, revisão dos processos, busca de novos clientes e fidelização dos atuais, bem como a diversificação de produtos.

Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/perspectivas-de-rh-para-2017/>> Acesso em: 02 ab. 2017.

Considerando que a gestão de pessoas exerce um importante papel nos momentos de incerteza, a seguir, analise as afirmações sobre retenção e movimentação de talentos nas organizações.

- I. A qualquer tempo, mas principalmente em períodos de incerteza, deve-se criar canais de comunicação eficientes, que mantenha as pessoas informadas e que valorize a troca de ideias e experiências.
- II. Garantir que a diversão faça parte do cotidiano, as pessoas devem ter prazer com o trabalho que realizam.
- III. Oferecer *feedback* sempre que possível, de maneira formal ou informal e de maneira segura para todos os envolvidos.
- IV. Manter o foco no resultado, mas para isso, deve-se evitar a realização de treinamentos, uma vez que isso toma tempo e acaba prejudicando a produtividade.
- V. Manter canais de comunicação abertos para críticas, sugestões e comentários. Isso pode gerar soluções criativas para os problemas diários da organização.

É correto o que se afirma em:

ALTERNATIVAS

- ☐ I e II, apenas.
- ☐ II e IV, apenas.
- ☐ I, II e V, apenas.
- ☒ I, II, III e V, apenas.
- ☐ I, II, III, IV e V.

6ª QUESTÃO

Para Pontes (2014), Avaliação de desempenho ou Administração do desempenho é uma metodologia que visa, continuamente, estabelecer um contrato com os funcionários referente aos resultados desejados pela organização, acompanhar os desafios propostos, corrigir os rumos, quando necessário, e avaliar os resultados conseguidos.

COSTA, Waldecir Souza. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes**. Maringá-Pr.: Unicesumar, 2017.

Os principais objetivos da avaliação de desempenho, podem ser:

- I. Definir o nível de contribuição de cada funcionário à organização.
- II. Obter subsídios para elaboração de planos de ação, visando corrigir desempenhos insatisfatórios.
- III. Obter informações sobre competências e desempenho que subsidiem promoções e aumentos salariais.
- IV. Obter informações para o planejamento de carreira, detectando e corrigindo fraquezas e valorizando as competências e bom desempenho .

Está correto apenas o que se afirma em:

ALTERNATIVAS

- ☐ I e III, apenas.
- ☐ III e IV, apenas.
- ☐ II, III e IV, apenas.
- ☐ I, III e IV, apenas.
- ☒ I, II, III e IV.

7ª QUESTÃO

As tendências atuais em administração concordam que o ambiente corporativo precisa ser um ótimo lugar ou o melhor lugar para se trabalhar, com o objetivo de captar os melhores talentos para seus quadros. Para tanto, as empresas precisam fazer investimentos financeiros e pessoais em sua gestão para que possam proporcionar condições físicas, ambientais e sociais para seus colaboradores.

COSTA, Waldeciria Souza da. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes**. Maringá – Pr: Unicesumar, 2017.

Sobre a Qualidade de Vida, saúde e segurança no trabalho, é correto o que se afirma, exceto em:

ALTERNATIVAS

- ☐ Preocupações com o bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho surgiram como uma tentativa de reverter o sofrimento psíquico e as mortes tão frequentes nos locais de trabalho, principalmente após a Revolução Industrial.
- ☐ No Brasil, a preocupação com bem-estar, saúde e segurança no trabalho se concretizou a partir de 1943, com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no Governo de Getúlio Vargas.
- ☐ A Portaria nº 3.214/78 aprovou as Normas Regulamentadoras (NR), que dispõem sobre equipamentos de proteção, insalubridade e outros elementos que visam à proteção do trabalhador.
- ☒ Atualmente, com as consolidações das leis trabalhistas, não há mais sofrimento psíquico e físico do trabalhador. Todos seus direitos são assegurados.
- ☐ A segurança no trabalho pode ser definida como um conjunto de medidas que têm como objetivo principal prevenir acidentes, propiciar um ambiente adequado de trabalho, envolvendo o trabalhador ativamente nesse processo.

8ª QUESTÃO

Quando a diversidade é bem administrada nos ambientes organizacionais, ela pode trazer uma série de benefícios e levar a empresa a obter uma vantagem competitiva, pois acaba por lhe agregar um valor diferenciado.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**. Teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

Diante do exposto, sobre as vantagens associadas à valorização da diversidade na organização, analise as afirmativas a seguir:

- I. Aos termos pessoas de diferentes etnias e culturas, pode-se atender clientes mais diversificados.
- II. A diversidade traz desmotivação aos colaboradores, pois causa dificuldade de relacionamentos.
- III. A diversidade favorece aquisições, fusões e terceirizações de operação da organização.

É correto o que se afirma em:

ALTERNATIVAS

- ☐ I, apenas.
- ☐ I e II, apenas.
- ☒ I e III, apenas.
- ☐ II e III, apenas.
- ☐ I, II e III.

9ª QUESTÃO

Uma empresa de vendas resolveu adotar, como forma adicional de pagamento aos funcionários, um tipo de remuneração baseada nas vendas individuais de cada colaborador.

COSTA, Waldeciria Souza da. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes**. Maringá – Pr: Unicesumar, 2017.

Nesse caso, estamos nos referindo a:

ALTERNATIVAS

- ☐ Remuneração Total.
- ☐ Remuneração básica.
- ☒ Incentivos salariais.
- ☐ Incentivos não financeiros.
- ☐ Benefícios.

10ª QUESTÃO

Na atualidade, onde o mercado globalizado exige alto nível de competitividade, garantir vantagem competitiva está diretamente ligado a ter uma força de trabalho altamente comprometida e competente. A gênese desta estratégia acontece no processo muito significativo de RH - Recursos Humanos ao escolher os indivíduos adequados para as funções adequadas. Neste processo encontra-se às atividades de recrutamento, seleção e socialização.

COSTA, Waldeciria S. **Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Equipes**. Maringá: Unicesumar, 2018.

Para tanto, no desenvolvimento de um trabalho estratégico é necessário a realização de um planejamento da força de trabalho que contemple ações específicas. Analise as afirmativas a seguir.

- I. Exercício de reflexão e adivinhação de futuro para evitar equívocos.
- II. Antever as necessidades futuras de preenchimento de vagas, refletindo sobre o contexto interno e externo da organização.
- III. Projetar o trabalho em sintonia com a estratégia global da administração.

É correto o que se afirma em:

ALTERNATIVAS

- ☐ I, apenas.
- ☐ III, apenas.
- ☐ I e II, apenas.
- ☒ II e III, apenas.
- ☐ I, II e III.