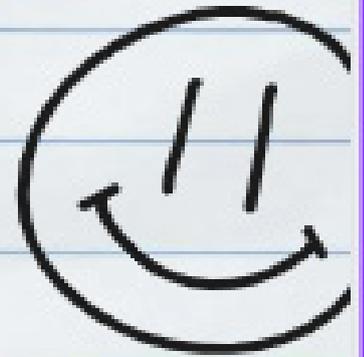
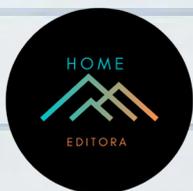


José Carlos Guimarães junior



**200 Questões de Gestão de
Pessoas
com gabarito**



B

EDITORA BORCELLE

Apresentação

Resolvi escrever esse livro como mais um desafio na minha carreira de Gestor de Políticas e Gestão Governamental do Governo do Distrito Federal, setor esse que estou há 19 anos e que me proporcionou o aprimoramento dos meus estudos e de meus conhecimentos.



José Carlos Guimarães Junior, é Doutor em Biodiversidade e Biotecnologia- Rede Bionorte; Mestre em Planejamento e Gestão Ambiental, pela Universidade Católica de Brasília; Especialista em Administração Rural, peça Universidade Federal de Lavras-FAEPE e Bacharel em Administração de Empresas, pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro-UFRRJ. Professor universitário há 32 anos e atua em cursos preparatórios para concursos há 12 anos.

Desenvolveu projeto inédito no Brasil de gerenciamento para pequenas propriedades produtoras de leite no Estado do Rio de Janeiro, além de ser o precursor e Coordenador do 1º Laboratório de informática do Instituto de Ciências Humanas e Sociais, da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro-UFRRJ.

É Professor convidado pela UNIVERSIDAD DE LÉON-Fundação Universitária Ibero Americana como Orientador dos Programas de Especialização- Latu Sensu e Mestrado- Strictu Sensu. Desenvolve atividades acadêmicas em Faculdades em Brasília e atua no Setor Público, atua como Gestor de Políticas Públicas e Gestão Governamental do Governo do Distrito Federal.

Vamos mais uma vez aperfeiçoar nosso conhecimento ?

QUESTÕES SOBRE GESTÃO DE PESSOAS

1)- A empresa Alpha iniciou um diagnóstico da capacidade de desenvolvimento e crescimento das pessoas através da avaliação de seus potenciais. Para tanto, buscou-se

- (A) analisar o comportamento real da pessoa, em face de uma expectativa ou um padrão de comportamento estabelecido pela organização.
- (B) definir o conjunto de entregas e resultados de determinada pessoa para a empresa ou negócio.
- (C) projetar a capacidade das pessoas de obter resultados nas funções que possam vir a executar.
- (D) compreender os comportamentos esperados das pessoas no desempenho de suas funções cotidianas.
- (E) compreender o envolvimento e o esforço empreendido pelo indivíduo no processo de trabalho e na busca de resultados.

2)- Após um curso de desenvolvimento gerencial, João voltou à empresa em que trabalha empenhado em aplicar os conceitos que aprendeu a respeito de *empowerment* e delegação de autoridade. Para tanto, ele considerou que (A) quanto mais poder as pessoas têm para moldar suas vidas, mais se tornam autônomas, gerando menor comprometimento com a missão da empresa.

- (B) o comprometimento externo estabelece um tipo de contrato psicológico com o empregado e reforça o *empowerment*.
- (C) o resultado de um programa de mudança no qual as ações dos empregados são definidas de fora para dentro constitui uma fase decisiva do *empowerment*.
- (D) a coexistência do comprometimento externo e interno nas organizações é inviável, já que a forma como esses comportamentos são obtidos é crucial para o ulterior sucesso ou fracasso do *empowerment*.
- (E) para que os colaboradores assumam maior responsabilidade por seus próprios destinos, deve-se encorajar o desenvolvimento do comprometimento interno.

3)- As competências de uma organização devem ser do conhecimento de seus profissionais, para que estes possam defini-las e descrevê-las, bem como identificar as habilidades a elas incorporadas. Nessa perspectiva, analise as afirmativas a seguir.

- I - As competências básicas são suficientes para garantir o diferencial competitivo.
- II - As competências essenciais são a alma da empresa e, como tal, precisam ser partes integrantes do processo administrativo como um todo.
- III - As competências funcionais são suficientes para garantir o diferencial competitivo.
- IV - As competências básicas são aquelas características pessoais que favorecem o desempenho da atividade.
- V - Quando um funcionário possui um elevado perfil de competências, demonstra as qualidades requeridas para levar adiante determinadas missões.

Está correto APENAS o que se afirma em

- (A) I e II.
- (B) II e V.
- (C) IV e V.
- (D) I, II e III.
- (E) II, IV e V.

4)- O segmento de ação da EPE, notadamente no setor energético – energia elétrica, petróleo e gás natural requer que seus processos sejam flexíveis por conta de um mundo ágil e em mutação, levando a empresa a desenvolver sua capacidade de adaptar-se continuamente. Esse processo implica a exigência de novas competências e demanda um maior envolvimento dos funcionários em seus trabalhos, o que ocorre quando há

(A) introdução de uma administração paternalista que assuma a responsabilidade de solucionar problemas e aumentar a produtividade do trabalhador.

(B) ênfase no conhecimento tecnológico para que o funcionário saiba como operar máquinas ou computadores para processar textos ou análises financeiras.

(C) predomínio da necessidade de pessoas treinadas em um conjunto de habilidades que levem em conta os competidores locais, nas organizações modernas.

(D) conscientização das pessoas de que elas devem contribuir construtivamente na totalidade dos processos e, para tanto, devem ter condições de aprender continuamente.

(E) comunicação ao setor de RH de que o bom desempenho e as boas avaliações equivalem a executar individualmente, com eficiência, um conjunto de tarefas circulares.

5)- A condição fundamental para a implementação de um sistema de remuneração variável em uma empresa é a(o)

(A) consideração de que as características remuneradas do ocupante do cargo reflitam aquilo que o ocupante é ou sabe.

(B) existência de uma estrutura de cargos e salários, na empresa, que possa servir de base para o sistema.

(C) existência de um processo complexo de quantificação subjetiva do desempenho da empresa, das unidades e dos funcionários.

(D) orientação do planejamento estratégico para uma administração por objetivos (APO) eminentemente hermética.

(E) enquadramento formal dos critérios de premiação desenvolvidos de cima para baixo.

6)- Para cuidar do equilíbrio interno dos salários de sua empresa, João optou pelo método de avaliação de cargos por escalonamento. Seu chefe considerou o método rudimentar, mas ele justificou a sua escolha argumentando que esse método.

(A) oferece uma fórmula instantânea para converter os resultados de um escalonamento de cargos em valores monetários.

(B) é um dos mais fáceis de serem compreendidos pelos empregados ao ser comparado com os outros métodos de avaliação de cargos.

(C) é o mais apropriado para cargos menos complexos e pode ser adaptado para cargos exercidos por mensalistas.

(D) possui alto grau de precisão e, uma vez implantado, pode se tornar flexível às mudanças na natureza e no conteúdo dos cargos.

(E) conduz a uma equitativa racionalização do aspecto salarial, quando bem estruturado, permitindo que alguém seja super pago ou mal pago.

7)- Considerando o caráter multivariado do salário, considere as afirmativas a seguir.

I - Salário direto é aquele percebido como contraprestação do serviço no cargo ocupado, e o salário indireto é aquele decorrente de cláusulas da convenção coletiva de trabalho e do plano de serviços e benefícios sociais oferecido pela organização.

II - Salário nominal representa a quantidade de bens que o empregado pode adquirir com aquele volume de dinheiro e o salário real representa o volume de dinheiro fixado em contrato individual pelo cargo ocupado.

III - Os salários, para as organizações, são a um só tempo um custo, porque se refletem no custo do produto ou do serviço final, e investimento, porque representam a aplicação de dinheiro em um fator de produção como uma tentativa de conseguir um retorno maior.

Está correto APENAS o que se afirma em

- (A) I.
- (B) II.
- (C) III.
- (D) I e II.
- (E) I e III.

8)-Em ambientes caracterizados por formas modernas de organização do trabalho, envolvendo celularização, multifuncionalidade e poucos níveis hierárquicos, não faz sentido recompensar a contribuição individual ou coletiva apenas com base em descrições de atividades e definição de responsabilidades. O sistema de remuneração estratégica tem sido utilizado como instrumento para gerenciar esta nova realidade das organizações porque

(A) combina a composição de salário direto e benefícios indiretos, levando em conta as grandes categorias que dão forma e conteúdo à empresa, como a estratégia, a estrutura e o estilo gerencial.

(B) atua como um filtro para a convergência de energias da organização por meio da combinação equilibrada de diversas formas de remuneração.

(C) ajuda a transformar uma visão usual de remuneração como fator de custos para uma visão que a considere fator de aperfeiçoamento, impulsionador de processos de melhoria e aumento de competitividade.

(D) favorece a negociação direta entre superior hierárquico e funcionário e permite que os indivíduos passem a ser remunerados de acordo com o conjunto de fatores que afetam o seu sucesso pessoal.

(E) se caracteriza como alternativa para se atingir os objetivos organizacionais, tendo como ponto de partida o que a empresa é hoje, sem demandar um diagnóstico do seu futuro.

9)- Entre as práticas avançadas de formas de remuneração, encontra-se a remuneração variável. Sobre ela, analise as características a seguir.

I - É determinada pela função e ajustada ao mercado, o pagamento é proporcional ao período de tempo dedicado ao trabalho e está dissociada do desempenho ou do resultado de produção.

II - É destinada a proporcionar incentivo ao pessoal técnico da empresa que trabalha em atividades em que o conhecimento tecnológico é fundamental e exige experiência prática e atualização constante.

III - É determinada pela formação e capacitação dos funcionários e desloca o foco do cargo ou função para o indivíduo, aplicando-se, preferencialmente, a organizações que passaram por processos de mudanças.

IV - É vinculada a metas de desempenho dos indivíduos, das equipes ou da organização, além de incluir a participação nos lucros e a remuneração por resultados.

Está correto APENAS o que se afirma em

- (A) II.
- (B) IV.
- (C) I e III.
- (D) III e IV.
- (E) I, II e III.

10)- Um programa de salários deve levar em consideração o pacote de benefícios que compõe a contraprestação final do trabalho do empregado. Nessa perspectiva, os planos de benefícios sociais visam à (ao)

- (A) melhora do clima organizacional, elevando a moral dos empregados, a rotatividade e o absenteísmo.
- (B) melhora da qualidade de vida dos empregados, oferecendo conveniências avaliáveis em dinheiro e em compensação extra.
- (C) redução da rotação de pessoal e do absenteísmo, aumentando o bem estar do empregado e a satisfação no trabalho.
- (D) aumento da facilidade na atração e na manutenção de recursos humanos com a maximização do custo unitário de trabalho.
- (E) favorecimento da equidade das expectativas de remuneração dos empregados.

11)- A pesquisa de salários é fundamental na administração da remuneração, pois é por meio desse instrumento que o administrador poderá comparar e/ou acompanhar o posicionamento dos seus salários e benefícios com aqueles estabelecidos pelo mercado. Há diversas formas de se obter uma pesquisa salarial. Considerando a realização de uma pesquisa salarial confiável que utilize uma metodologia voltada aos interesses da empresa, analise as estratégias de pesquisa a seguir.

I - Procurar inserir na pesquisa apenas os chamados cargos-chave, os que são encontrados com maior facilidade no mercado e, ao mesmo tempo, que representam uma amostragem válida em cada faixa salarial da organização.

II - Contar com participantes da pesquisa em número que normalmente oscila, no mercado, entre um mínimo de 100 e um máximo de 250 empresas, que devem ser selecionadas em função de sua região geoeconômica.

III - Focar a seleção em empresas do mesmo ramo de atividade, com políticas salariais mais agressivas e que paguem acima da média do mercado.

IV - Elaborar um manual de coleta de dados, geralmente composto de informações gerais sobre o trabalho, informações da empresa participante, pesquisa de política de salários e benefícios, relação de empresas participantes, relação de cargos pesquisados e metodologia a ser aplicada na pesquisa.

Tendo em vista as finalidades expostas, estão corretas

APENAS as estratégias de pesquisa

- (A) I e II.
- (B) I e IV.
- (C) II e III.
- (D) II e IV.
- (E) I, III e IV.

12)- Considerando um sistema de avaliação de cargos, analise os objetivos a seguir.

I - Estabelecer o grau de contribuição de cada cargo para a consecução das metas da empresa.

II - Identificar o grau relativo de cada cargo na estrutura da empresa e sua classificação em um grupo de cargos de pesos e características equivalentes.

III - Verificar a adequada alocação de tarefas, responsabilidades e objetivos na estrutura da organização.

IV - Determinar o valor relativo de cada cargo dentro da estrutura organizacional, a fim de permitir uma distribuição invariável dos salários.

V - Oferecer uma base comparativa das diferenças significativas entre os diversos cargos para neutralizar qualquer arbitrariedade com o preço para o cargo.

Dentre os objetivos apresentados, estão corretos APENAS

- (A) I e II.
- (B) III e IV.
- (C) IV e V.
- (D) I, IV e V.
- (E) I, II, III e V.

13)- No levantamento das Análises de Função realizado para identificar as informações relativas às responsabilidades, aos conhecimentos e às demais características exigidas dos ocupantes dos cargos na empresa, é de extrema importância que cada descrição de tarefa responda a três questões básicas, que são:

- (A) o tipo de tarefa ou atividade que o ocupante do cargo realiza; a maneira ou método usado pelo ocupante do cargo para realizar a tarefa e a razão da existência do cargo.
- (B) os elementos e as características que compõem o perfil do cargo; as responsabilidades por materiais, por dinheiro e por resultado e as condições de trabalho (frio, umidade, vento, calor etc.).
- (C) a correlação entre o valor de cada cargo em pontos e o salário de seu ocupante; a linha de tendência dos salários e a relação entre valores da avaliação dos cargos e os respectivos salários atualmente pagos.
- (D) a disponibilidade de tempo para treinamento; o posicionamento de cada cargo dentro de uma base comparativa com os outros cargos e os estágios diferenciais de responsabilidade que produzem divisão dos cargos em categorias.
- (E) as atribuições e desafios do cargo; o desenvolvimento e as oportunidades de carreira e os objetivos de lucratividade da empresa.

14)- No que se refere aos serviços e benefícios oferecidos por uma empresa a seus colaboradores, um aspecto que corresponde adequadamente ao perfil de um trabalhador é

- (A) alocação de verba calculada com base em um percentual do salário para gastar com benefícios flexíveis, além de benefícios básicos.
- (B) oferta de financiamento sólido e garantido para evitar injunções políticas, estendendo-se sobre a mais ampla base possível de pessoas.
- (C) oferta de vantagens comuns a todos os grupos hierárquicos da organização (estratégico, tático e operacional) para criar condições favoráveis à melhoria da qualidade de vida.
- (D) aplicação em longo prazo dos lucros na própria organização, a fim de garantir a solidez da empresa, gerando uma sensação de segurança nos funcionários.
- (E) condicionamento dos colaboradores ao princípio da mútua responsabilidade, em que os custos são compartilhados entre a organização e o empregado.

15)- João será contemplado com reajuste salarial por mérito que a sua empresa oferece anualmente a seus colaboradores. Tal procedimento significa que

- (A) o valor real de seu salário será restabelecido por reajuste coletivo em face das alterações na conjuntura econômica do país.
- (B) foi identificada a necessidade de novo enquadramento de seu cargo para que a empresa venha a pagar um salário compatível com as práticas de mercado.
- (C) ele foi contemplado com o exercício autorizado, contínuo e definitivo, de cargo diverso do atual, em nível funcional superior.
- (D) o supervisor fez uma alteração do salário do João de um nível para outro, imediatamente superior, dentro da mesma faixa salarial, com base em metas e objetivos definidos.
- (E) João teve um ajuste de salário em até 10% ou 20% do limite mínimo da classe salarial após o período experimental, já que ele correspondeu às expectativas do cargo.

16)- Um funcionário apresentou ao seu chefe cinco possibilidades para desenvolver a flexibilidade dos planos de benefícios de sua empresa. Qual delas NÃO contempla esse objetivo?

- (A) *Cash* livre.
- (B) Livre escolha.
- (C) Benefícios padrões associados a benefícios flexíveis.
- (D) Benefícios modulares.
- (E) Benefícios supletivos.

17)- Sob a nova ótica da administração de cargos e salários, os planos devem ser concebidos como mecanismos para o desenvolvimento de carreiras profissionais. São vantagens associadas ao planejamento de carreiras, EXCETO

- (A) contribuir, mediante o crescimento dos colaboradores, para que a organização atinja níveis mais elevados de qualidade e produtividade no trabalho que realiza.
- (B) motivar os colaboradores na busca de maior competência técnica e encorajá-los na exploração de suas capacidades potenciais.
- (C) propiciar a ascensão do colaborador na empresa e atender às necessidades internas do preenchimento de vagas, por meio do recrutamento interno.
- (D) proporcionar maior integração do colaborador na empresa, mediante a perspectiva do crescimento profissional, provocando maior motivação, produtividade e aumento do *turnover*.
- (E) criar condições para que os colaboradores atinjam seus objetivos profissionais, em consonância com o alcance dos objetivos organizacionais.

18)- No que se refere ao planejamento de carreiras, vários termos são utilizados para definir processos e procedimentos. Dentre os termos a seguir, qual está associado a uma definição INCORRETA?

- (A) Trajetória de carreira-linha de especialização – sucessão de cargos de uma mesma família, que exigem requisitos decrescentes, formando a carreira individual.
- (B) Trajetória de carreira em linha generalista – sucessão de cargos selecionados não pertencentes a uma mesma família, formando a carreira individual.

- (C) Plano de carreiras - instrumento que define as trajetórias de carreiras existentes na empresa, com planejamento que estabelece as metas e a trajetória de carreira dos colaboradores.
- (D) Segmento de carreiras - agrupamento de atividades correlatas, de mesma natureza, fazendo com que o cargo seja visto de forma mais ampla.
- (E) Metas individuais de carreira - objetivos futuros quanto aos cargos a serem ocupados por um indivíduo, envolvendo a sucessão de cargos ocupados durante a vida profissional.

Desenharia
Analista de Recursos Humanos/AOCP/2009

19)- Assinale a alternativa que apresenta temáticas mais recentes às organizações.

- a) Gestão por Competências, Desenvolvimento Organizacional e Análise Transacional.
- b) *Empowerment*, Gestão por Competências e Reengenharia.
- c) Estudo de Tempos e Movimentos, *Benchmarking* e Reengenharia.
- d) Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), Administração Participativa e Desenvolvimento Organizacional.
- e) Terceirização, Desenvolvimento Organizacional e *Downsizing*.

20)- Assinale a alternativa que está relacionada com Empregabilidade.

- a) Encontrar e superar o ponto forte dos concorrentes.
- b) A organização deve focar seus esforços nas atividades essenciais ao seu ramo de negócio, delegando a outras as atividades consideradas secundárias.
- c) O desenvolvimento de novos conhecimentos e habilidades é um bom antídoto contratemporal de poucos empregos.
- d) Saber fazer (*know how*) é, hoje, mais importante do que saber por que fazer (*know why*).
- e) A conclusão de um curso de graduação constitui hoje a única, e mais rápida, forma de se conseguir um emprego.

21)-Em relação ao *empowerment*, analise as assertivas e assinale a alternativa que aponta a(s) correta(s).

- I. Buscar os fatores-chaves do sucesso das empresas concorrentes.
 - II. Dar às pessoas um trabalho em que elas se sintam importantes.
 - III. Permitir que as pessoas tomem decisões a respeito de seus trabalhos.
 - IV. O principal fator motivador no trabalho é o relacionamento com as chefias.
- a) Apenas I.
 - b) Apenas I e IV.
 - c) Apenas II, III e IV.
 - d) Apenas II.
 - e) Apenas II e III.

22)-Assinale a alternativa que apresenta as dimensões presentes no fator “Garantias Constitucionais”, segundo o modelo de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) de Walton.

- a) Privacidade pessoal, liberdade de expressão e direitos trabalhistas assegurados.
- b) Ambiente físico seguro, liberdade de expressão e jornada de trabalho adequada.
- c) Jornada de trabalho adequada, direitos trabalhistas assegurados e privacidade pessoal.
- d) Crescimento profissional, eqüidade interna e externa e privacidade pessoal.
- e) Imagem da empresa, significado da tarefa e normas e rotinas claras da organização.

23)- Analise as assertivas e assinale a alternativa que apresenta, respectivamente, seus temas abordados.

I. A função de RH deve contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais e, simultaneamente, favorecer e incentivar o alcance dos objetivos individuais dos funcionários.

II. Permitir que os funcionários estejam motivados para o trabalho face à ascensão profissional que lhes é oferecida pela empresa.

III. Uma das qualidades mais importantes da organização é a sua capacidade de percepção e mudança adaptativa ante a mudança de estímulos externos.

- a) I. Planejamento de Carreira; II. Empresas Familiares; III. Cultura Organizacional.
- b) I. Planejamento Estratégico de RH; II. Planejamento de Carreira e Desenvolvimento Organizacional; III. Desenvolvimento Organizacional.
- c) I. Administração Participativa; II. Cultura Organizacional; III. Clima Organizacional.
- d) I. Planejamento Estratégico de RH; II. Círculos de Controle de Qualidade (CCQ); III. Reengenharia.
- e) I. Desenvolvimento Organizacional; II. Planejamento de Carreira; III. Cultura Organizacional.

24)-Assinale a alternativa correta. As letras C, H e A, referem-se, respectivamente, às iniciais de que palavras relacionadas ao assunto Competência?

- a) Conhecimento, hiperatividade e atitudes.
- b) Comportamento, habilidades e aptidões.
- c) Conhecimento, habilidades e atitudes.
- d) Capacidade, habilidade e atitudes.
- e) Criatividade, hiperatividade e aptidões.

25)-Assinale a alternativa correta. Quais concepções de ser humano caracterizam, respectivamente, a Teoria da Administração Científica e a Teoria das Relações Humanas?

- a) Homem Motivacional e Homem Econômico.
- b) Homem Social e Homem Organizacional.
- c) Homem Psicológico e Homem Econômico.
- d) Homem Econômico e Homem Social.
- e) Homem Social e Homem Grupal.

26)-Assinale a alternativa correta. A moderna concepção de homem, para a Administração, deve considerá-lo como um ser

- a) que sente, sofre e trabalha.
- b) exclusivamente determinado pelo interesse econômico.

- c) cujo comportamento é explicado por relações entre S – R.
- d) unicamente preocupado consigo mesmo.
- e) que produz, independente das relações sociais.

27)- Assinale a alternativa correta. As atividades profissionais clássicas de um Psicólogo do Trabalho são

- a) recrutamento de pessoal, treinamento e psicoterapia.
- b) treinamento, avaliação de desempenho e pesquisa de mercado.
- c) *marketing* empresarial, consultoria e treinamento.
- d) recrutamento, seleção de pessoal e treinamento.
- e) treinamento, seleção e avaliação de desempenho.

28)- Assinale a alternativa correta. Quando afirmamos que atualmente as carreiras profissionais, principalmente nas empresas privadas, não estão mais ligadas à ascensão em uma única organização, estamos nos reportando a qual assunto?

- a) Planejamento de carreira.
- b) Desenvolvimento Organizacional.
- c) Avaliação de Desempenho.
- d) Entrevista de Desligamento.
- e) Recrutamento de Pessoal.

29)- Assinale a alternativa que indica uma necessidade de treinamento, *a priori*.

- a) Qualidade inadequada da produção.
- b) Admissão de novos empregados.
- c) Excesso de erros e desperdício.
- d) Avarias em equipamentos.
- e) Comunicações defeituosas.

30)- Assinale a alternativa correta. Qual é a primeira e a última etapa de um programa de Treinamento?

- a) Programação e avaliação.
- b) Execução e avaliação.
- c) Levantamento das necessidades de treinamento e execução.
- d) Planejamento e *feedback*.
- e) Levantamento das necessidades de treinamento e avaliação.

31)- Assinale a alternativa correta. O Levantamento das Necessidades de Treinamento devem responder a que perguntas?

- a) Quanto treinar, como treinar e o custo do treinamento.
- b) O que treinar, como treinar e escolha dos instrutores.
- c) O que treinar, quando treinar e quanto treinar.
- d) Local do treinamento, como treinar e custo-benefício do treinamento.
- e) Melhora nas comunicações, para que treinar e quando treinar.

32)- Considere o texto a seguir: “Treinamento é uma responsabilidade de _____ e função de _____.” Assinale a alternativa que apresenta a seqüência correta que preenche as lacunas do texto apresentado.

- a) encarregados – funcionários
- b) recursos humanos – gerentes
- c) *staff* – encarregados
- d) linha – *staff*
- e) psicólogo – gerentes

33)- Assinale a alternativa que apresenta a técnica de seleção mais freqüentemente utilizada.

- a) Dinâmica de grupo.
- b) Entrevista.
- c) Técnicas de simulação.
- d) Testes de personalidade.
- e) Provas de conhecimento.

34)- Assinale a alternativa que apresenta um requisito da figura do empregado que NÃO é essencial para o reconhecimento do vínculo empregatício.

- a) Pessoalidade.
- b) Onerosidade.
- c) Exclusividade.
- d) Subordinação.
- e) Não eventualidade do trabalho.

Casa da Moeda
Analista de Nível Superior/Recursos Humanos
Cesgranrio/2009

35)- A definição de objetivos é fundamental para que se possa realizar, ao final do processo, a avaliação de um treinamento. Na definição de objetivos para um treinamento, é preciso considerar que esses devem

- (A) ser realistas, exequíveis e descrever, com precisão, o estado final.
- (B) ser descritos com o máximo possível de vocábulos e de expressões.
- (C) conter adjetivações e traduzir o cenário de informações diagnosticadas.
- (D) incluir advérbios de tempo, modo e lugar para explicitar o estágio inicial do trabalho a ser realizado.
- (E) comportar sub ou superdimensionamentos que previnam incidentes.

36)- A equipe do Setor de Recursos Humanos de uma empresa, ao planejar um treinamento, debateu a respeito das técnicas que seriam usadas na avaliação de resultados, com a manifestação dos seguintes pontos de vista:

Artur: A aplicação de cada técnica vai depender dos contornos de cada situação de treinamento e, por isso, não podemos julgar que haja uma técnica definitiva.

Carolina: Devemos confiar nos formulários que vamos usar, pois costumam garantir precisão e isenção de resultados de maneira unânime.

Otávio: Nenhuma avaliação pode nos oferecer uma visão a respeito dos resultados, em função do cansaço do fim de um curso e do clima emocional típico do encerramento de eventos.

Patrícia: Precisamos considerar a aplicação sistêmica do processo de avaliação de resultados em seus níveis como conjunto de partes interdependentes que interagem.

Qual das afirmações abaixo faz uma análise pertinente a respeito das técnicas de avaliação, nos pontos de vista manifestados?

- (A) Artur está desatualizado, pois técnicas de avaliação, com suporte informacional, são comprovadamente eficazes e definitivas em processos de treinamento.
- (B) Carolina fala com correção e propriedade a respeito do uso de formulários, os quais permitem que os avaliados se expressem de maneira isenta e precisa.
- (C) Otávio compreende perfeitamente a dimensão da avaliação em um treinamento, pois nenhum tipo de avaliação oferece subsídios acerca de resultados.
- (D) Patrícia manifesta um conceito disparatado acerca da avaliação, que tem um papel unívoco no processo de treinamento e desenvolvimento.
- (E) Artur e Patrícia têm uma compreensão adequada a respeito de técnicas de avaliação, pois cada treinamento tem especificidades e precisa ser considerado em sua integralidade.

37)- Problemas de desempenho, no âmbito da empresa, podem vir a indicar necessidade de treinamento. Nessa perspectiva, analise as circunstâncias a seguir.

I – Local de trabalho inadequado a determinado departamento, material insuficiente e equipamento deficiente.

II – Ausência de especificações ou parâmetros para orientar o trabalho, dificultando a execução das tarefas e afetando sua qualidade.

III – Pessoas indevidamente preparadas para a função ou para uma das etapas do trabalho.

IV – Situações envolvendo pressão no relacionamento interpessoal, restrições impostas por chefias, receio de sobrecarga de tarefas e esforço em demasia. Indica(m) a necessidade de treinamento, APENAS a(s) circunstância(s)

- (A) I.
- (B) II.
- (C) III.
- (D) I e II.
- (E) III e IV.

38)- No planejamento de processos de treinamento, é preciso identificar as competências que se almeja desenvolver. As competências são entendidas como o conjunto de três tipos de qualificação, apresentadas na coluna da esquerda. Associe-as às respectivas características e implicações, dispostas na coluna à direita. A associação correta é:

- (A) I – P, II – R e III – Q
- (B) I – Q, II – P e III – S
- (C) I – Q, II – R e III – P
- (D) I – R, II – S e III – Q
- (E) I – S, II – P e III – R

I – Conhecimentos

II – Habilidades

III – Comportamentos

P – Aprende-se por meio de testes de esforço e de validação de processos.

Q – Valem-se de instrumentos de mensuração, possibilitando medir perfis.

R – Envolvem a área técnica e científica da profissão, além dos mecanismos de interação humana.

S – Voltam-se à obtenção de resultados, à interação pessoal, ao processo e à qualidade.

39)- Na Empresa Tradição & Qualidade Ltda., vários funcionários antigos se aposentaram, e outros tantos aderiram a um programa de desligamento incentivado. Diante dessa realidade, novos colaboradores foram contratados, o que significou a necessidade de um forte investimento em treinamento. Tendo por base a situação descrita, qual conceito de treinamento, em uma perspectiva contemporânea, se aplica à realidade da empresa em questão?

(A) Meio de adequar cada pessoa a seu cargo e desenvolver a força de trabalho da organização a partir das funções ocupadas.

(B) Forma de aumentar a produtividade dos indivíduos em seus cargos, influenciando seus comportamentos para o alcance de objetivos organizacionais.

(C) Programa que promove mudanças na maneira como os colaboradores interagem tanto entre si como com suas respectivas chefias.

(D) Processo educacional que visa à aprendizagem de informações sobre a organização, suas políticas, diretrizes, regras, missão e visão.

(E) Projeto permanente de desenvolvimento de competências, tendo em vista adestrar pessoas para que estejam adequadas aos perfis dos cargos.

40)- Qual das explicações traduz a atividade de planejar?

(A) O planejamento é um elemento essencial em processos demissionais para desenvolver uma validação de talentos a partir do perfil comportamental.

(B) Toda atividade envolve planejamento, buscando delimitar seu propósito, as condições e os recursos que precisarão ser alocados.

(C) Para planejar é preciso considerar que todos os sobressaltos devem ser previstos, de maneira que programas de treinamento sejam imunes ao inusitado.

(D) Um plano de trabalho implica a previsão não somente de custos, mas também de retorno detalhado do investimento em treinamento.

(E) Um processo de planejamento envolve a existência de um mentor, que dedique tempo e recursos para orientações periódicas aos treinandos.

Considere a descrição abaixo para responder às questões de nº 21 e 242

Uma determinada empresa enfrentava uma série de desafios: satisfazer os clientes e fidelizá-los; manter mercados conquistados; apresentar diferenciais em função da concorrência e acompanhar o desenvolvimento tecnológico. Diante da realidade complexa, optou-se pela busca de estruturas de trabalho mais eficazes, por meio do desenvolvimento de equipes a fim de alcançar metas e objetivos. Nessa perspectiva, os responsáveis pela área de gestão de pessoas definiram estratégias e ferramentas para a formação e o desenvolvimento de equipes eficazes.

41)-Nesse contexto, uma das estratégias que podem ser desenvolvidas é o *coaching*, em que um

(A) líder estabelece com os membros da equipe um relacionamento para apoiar o processo de aprendizagem, estimulando-os a identificar valores, orientando-os na definição de metas e resultados de trabalho e apresentando desafios.

(B) gestor delega autoridade a seus subordinados, que passam a influir com maior responsabilidade na organização, mantendo o poder de decisão e a definição de metas, perpassadas em cadeia a todos os colaboradores.

(C) chefe atribui tarefas aos demais membros da equipe, enfatizando o poder de tomada de decisão dado a cada membro, que se compromete com o aumento da produtividade por meio de uma atuação multifuncional.

(D) gerente entretém a equipe a fim de reduzir a carga de estresse que pesa sobre cada membro, de modo que os elementos possam se dedicar com maior empenho às tarefas que são da competência do grupo.

(E) monitor apresenta à equipe um rol de atribuições e tarefas que devem ser executadas, em um determinado prazo, conferindo à equipe liberdade para enfrentar o desafio e decidir pelas diretrizes a serem adotadas.

42)- Outra estratégia que poderia ser adotada para o desenvolvimento das equipes, na situação apresentada, é o portfólio de desempenho, a respeito do qual foram feitas as afirmações a seguir.

I – É uma metodologia de avaliação de desempenho que se caracteriza como ferramenta para acompanhar e orientar o desenvolvimento de equipes de trabalho ou de integrantes de equipe.

II – É um *book* de imagens personalizado, contendo as fotografias dos integrantes da equipe em diferentes circunstâncias ou eventos em que houve atuação.

III – Trata-se de um instrumento que registra as realizações da equipe de trabalho ao longo de um período significativo de tempo, evidenciando a competência, a capacidade de agregar valor e o crescimento obtido.

IV – Constitui-se no treinamento de um membro da equipe, que se responsabiliza por reunir conteúdos e aprendizagens em um conjunto de documentos para repassar aos demais integrantes. Dizem respeito ao portfólio de desempenho APENAS as afirmações

(A) I e II.

(B) I e III.

(C) II e III.

(D) III e IV.

(E) II, III e IV.

43)- “Passarinho que engorda na gaiola voa baixo. Esse dito popular também pode ser aplicado em caso de gerentes que insistem em buscar solução para os problemas da empresa em seu ambiente interno. Colocou na cabeça que o lucro é a diferença entre a receita e a despesa e, portanto, não consegue fazer mais nada que não seja manipular as variáveis.” REIS, Ana Maria Viegas (org.). Desenvolvimento de equipes. Rio de Janeiro: FGV, 2005, p. 55 Qual das proposições abaixo estabelece uma relação denexo entre os quadrinhos e o texto?

(A) O cenário competitivo do mundo contemporâneo justifica a reengenharia de cargos, implicando a adoção de processos sistemáticos de avaliação que conduzam a desligamentos.

(B) Os funcionários devem ser tirados de suas zonas de conforto, por meio de políticas que estimulem um estado de insegurança que sempre resulta em aumento de produtividade.

(C) A empresa moderna é aquela sensível às pessoas, hábil em instalar programas de recompensa que estimulem a competição e a contenção de custos por meio da consulta e da participação.

(D) Uma redução de despesas sem redução dos processos é verificada em muitas empresas, o que não compensa a perda de qualidade e produtividade e o estresse dos que ficam.

(E) Organizações contemporâneas são orientadas para a objetividade, a praticidade, a funcionalidade e a eficiência, o que supõe fazer escolhas que nem sempre favorecem os indivíduos.

44)- “Além da construção da cultura, as organizações precisam trabalhar com a reconstrução cultural, isto é, precisam aprender a adaptar e transformar suas culturas conforme as exigências do ambiente competitivo.” CARVALHO, Carlos Eduardo & RONCHI, Carlos César. Cultura Organizacional. Teoria e pesquisa. Rio de Janeiro: Fundo de Pesquisa, 2005, p. 97.

A partir da citação acima, considere uma empresa estável, com muitos anos de trajetória no mercado. Para empreender um processo de mudança cultural, uma empresa assim caracterizada necessita propiciar situações que envolvam modelos mentais, o que significa

(A) proporcionar aos colaboradores uma imersão em programas de mudança de cultura, que obtêm sucesso, devido ao afastamento do participante de seus ambientes profissional e doméstico, por um período prolongado.

(B) investir na contratação de profissionais que atuem no campo da Psicologia, a fim de serem responsabilizados por um programa que promova mudança cultural a ser aplicado a todos os trabalhadores da organização.

(C) reconhecer que a mente humana tem necessidade de estabilidade cognitiva, o que se traduz em resistência à mudança, demandando do líder a capacidade de acompanhar e administrar os níveis de ansiedade, insegurança e resistência.

(D) estabelecer metas de pressão entre grupos de funcionários, estimulando-os a competir para o alcance do que foi determinado, de modo a que se sintam impingidos a colaborar com a mudança cultural.

(E) constatar a dificuldade de mudança cultural em organizações antigas, constituídas por pessoas arraigadas aos modelos e valores que se formaram durante anos, sendo possível a mudança estritamente através da reestruturação do quadro de pessoal.

45)- Uma empresa necessitou desenvolver um programa de socialização com novos funcionários. Para isso, o responsável pela gestão de pessoas utilizou o método de conteúdo do cargo, que consiste em

(A) organizar um programa formal e intensivo de treinamento inicial para familiarizar os novos trabalhadores com a cultura da organização, em uma prática conhecida como indução para o acultramento.

(B) destacar um supervisor que assuma o papel de tutor de um ou mais funcionários para lhes transmitir descrição clara de tarefas, informações técnicas e estabelecimento de metas e parâmetros de retroação.

(C) integrar os novos funcionários a um grupo de trabalho constituído, tendo em vista provocar um impacto positivo e duradouro, por meio da aceitação grupal e da transmissão de crenças e valores da organização.

(D) promover entrevistas coletivas para seleção de pessoal, a fim de proporcionar conhecimento recíproco, empatia e conhecimento da cultura organizacional desde antes da admissão.

(E) envolver os novos funcionários com tarefas que possam lhes proporcionar sucesso no início da carreira na organização, passando, aos poucos, a apresentar-lhes tarefas mais complexas e desafiadoras.

46)- No mundo contemporâneo, as organizações se veem diante do desafio de projetar sistemas de reconhecimento de seus funcionários que, simultaneamente, motivem o alto desempenho sem que os custos se tornem proibitivos. Uma das formas de promover reconhecimento é o modelo de remuneração, que se baseia em competências e é definido como

(A) técnica com base em estatísticas que estabelecem faixas de referência salarial adequadas a determinado cargo ou família de cargos, em função de seus relativismos externos.

(B) valor justo para remunerar um conjunto de atribuições descritas inerentes a um cargo, quaisquer que sejam os seus resultados, considerando o cenário interno da organização.

(C) produto do somatório de conhecimentos, habilidades e atitudes, resultando em uma diferenciação salarial relacionada aos níveis crescentes de complexidade do trabalho.

(D) prerrogativa proporcionada a todos os funcionários, independente do desempenho individual, a fim de contribuir para a atração e retenção de talentos na organização e no aumento de produtividade.

(E) combinação entre remuneração fixa que evolui de maneira planejada e orientada para o crescimento na carreira, com diversas formas de premiação pelos resultados obtidos.

47)- Em programas de reconhecimento, há maneiras de proporcionar remuneração indireta aos colaboradores, traduzida em benefícios. Em uma empresa cuja cultura de trabalho esteja voltada para as funções, um benefício, como um seguro de saúde, por exemplo, terá como características o(a)

(A) baixo compartilhamento de custos e a uniformidade.

(B) alto compartilhamento de custos e a flexibilidade.

(C) benefício baixo com base em tempo de serviço.

(D) benefício mínimo com base em cargo.

(E) portabilidade e o curto tempo de serviços.

48)- Em um congresso sobre gestão de pessoas, foram feitas as afirmativas abaixo.

I – É importante que as organizações mantenham um banco de dados para catalogar candidatos a emprego que se apresentem espontaneamente, ou que não tenham sido considerados em recrutamentos anteriores.

II – Um banco de dados em RH deve ter, como critério, uma classificação de acordo com as qualificações mais importantes das pessoas, tomando por base o *curriculum vitae* dos candidatos ou dados da proposta de emprego.

III – Ao se buscar um candidato externo, a primeira providência deverá ser a consulta ao banco de dados, a fim de identificar talentos que tenham as qualificações específicas para as necessidades da empresa.

Está(ão) correta(s) a(s) afirmativa(s)

(A) I, apenas. (B) II, apenas. (C) I e II, apenas. (D) II e III, apenas. (E) I, II e III.

49)- Uma empresa em fase de crescimento necessitou organizar um banco de dados que favorecesse a gestão de pessoas. Para isso, foi preciso considerar que

- (A) cadastros de pessoas e de cargos são suficientes para que sejam obtidos os dados necessários à administração de pessoal em contextos de crescimento que demandem agilidade.
- (B) dados exigem processamento, como classificação, armazenamento e relacionamento, permitindo a visibilidade de extratos com diferentes níveis de complexidade.
- (C) arquivos de pessoal devem ter disponibilização restrita em empresas com cultura baseada em redes, em função da confidencialidade dos dados.
- (D) sistemas de informações devem ser amplamente difundidos em organizações cujo modo de produção esteja calcado em modelo fordista/taylorista.
- (E) sistemas informatizados envolvem um acréscimo significativo de custos à empresa no longo prazo, devido ao aumento nos níveis de *staff*.

50)- Um grupo de profissionais observou a tirinha abaixo.



Disponível em: http://www.apesp.org.br/publicacoes/j_procurador/procurador_9/humor.htm

A observação da tirinha ensejou os seguintes comentários da parte dos profissionais:

Ana – Pessoas que se dedicam compulsivamente ao trabalho, designadas pelo termo *workaholic*, são impulsionadas a atingir metas com grande motivação, o que as afasta da possibilidade de passarem por situação de estresse.

Kátia – A personagem atingiu um estágio de estresse que se dá com a soma de perturbações orgânicas e psíquicas, provocadas por diversos agentes agressores, tais como sobrecarga de atividades, pressão de tempo e urgência.

Renato – A principal fonte de estresse no trabalho diz respeito às condições pessoais do trabalhador, como sua história de vida e situação familiar.

Luiza – O estresse, no trabalho provoca consequências para o trabalhador e para a organização, interferindo no aumento do absenteísmo, e produzindo rotatividade e predisposição a acidentes de trabalho.

José – É preciso reconhecer que um baixo nível de estresse conduz à maior criatividade quando uma situação competitiva conduz a novas ideias e soluções.

No que diz respeito à qualidade de vida no ambiente profissional, são corretos APENAS os comentários de

- (A) Ana e Kátia. (B) Kátia e Renato.
- (C) Renato e Luiza. (D) Kátia, Luiza e José.
- (E) Renato, Luiza e José.

51)- A existência de conflitos é inevitável nas organizações. Por isso, o gestor pode identificar formas de prevenção de conflitos, conhecendo condições que, via de regra, conduzem a situações conflituosas. Uma dessas condições é a interdependência de atividades, que se constitui quando

- (A) expectativas são pouco claras ou confusas, levando as pessoas a trabalharem para propósitos incompatíveis.
- (B) cada grupo realiza ou desenvolve tarefas, objetivos, concepções e atitudes diferenciadas.
- (C) determinado grupo não consegue realizar tarefas a menos que outro grupo realize a sua.
- (D) recursos organizacionais são limitados ou escassos e precisam ser compartilhados.
- (E) a especialização de tarefas conduz ao estabelecimento de metas concorrentes.

52)- Uma das práticas realizadas pelas organizações contemporâneas, relacionadas à responsabilidade social, é a oferta de produtos socialmente responsáveis, que diz respeito a

- (A) criação de investimentos comprometidos com práticas de cidadania, ou que destinem parte do rendimento a organizações não governamentais.
- (B) publicação de resultados de investimentos sociais para divulgação, ampliando a visibilidade das ações empresariais.
- (C) formação de redes com o objetivo de estimular o intercâmbio de informações e o compartilhamento de experiências.
- (D) formação de parcerias com comunidades e organizações, possibilitando a implantação de projetos.
- (E) investimentos em programas ambientais e na criação de fundações que beneficiem grupos sociais marginalizados.

53)- Analise as afirmações a seguir. A publicação de balanços sociais constitui uma maneira excelente de melhorar a imagem de uma empresa diante dos clientes e da sociedade em geral. PORQUE : Tomar conhecimento de balanços torna os colaboradores satisfeitos, por terem a oportunidade de trabalhar em uma organização que contribui para o desenvolvimento social, o que produz retenção de talentos. A esse respeito conclui-se que

- (A) as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda justifica a primeira.
- (B) as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda não justifica a primeira.
- (C) a primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa.
- (D) a primeira afirmação é falsa, e a segunda é verdadeira.
- (E) as duas afirmações são falsas.

Estado de Santa Catarina
Secretaria de Estado de Turismo, Cultura e Esporte (SOL)
Analista de Recursos Humanos/FEPESE/2009

54)- Existem vários métodos de Avaliação de Desempenho. Assinale a resposta que os indica corretamente.

- a. Sistema por Pontos, Escalonamento Simples, Avaliação por Competências e Avaliação 360° Graus.
- b. Escala Gráfica, Escolha Forçada, Escolha por Fatores e Avaliação por Objetivos.
- c. Escala Gráfica, Avaliação por Resultados, Avaliação por Competências e Escolha Forçada.
- d. Avaliação por Metas, Escala Gráfica, Escolha Forçada e Escalonamento por Fatores de Avaliação.
- e. Avaliação por Competências, Avaliação por Pontos, Avaliação por Objetivos e Avaliação em Equipe.

55)- Os métodos mais indicados para se fazer uma análise de cargos são:

- a. Entrevista, observação e questionário.
- b. Avaliação de cargos, pesquisa salarial e descrição de cargos.
- c. Sistema postos, escala por fatores e pesquisa salarial.
- d. Observação, pesquisa de campo e análise de dados.
- e. Avaliação de cargos, coleta de dados e cargos chaves.

56)- Pode-se classificar os 6 processos de gestão de pessoas em:

- a. Provisão, Desenvolvimento, Manutenção, Recompensa, Aplicação e Monitoração.
- b. Provisão, Seleção, Desenvolvimento, Remuneração, Motivação e Controle.
- c. Provisão, Desenvolvimento, Treinamento, Remuneração, Recompensa e Manutenção.
- d. Seleção, Treinamento, Motivação, Remuneração, Manutenção e Avaliação de Desempenho.
- e. Recrutamento e Seleção, Desenvolvimento, Motivação, Remuneração, Avaliação de Desempenho e Benefícios.

57)- Uma das etapas importantes do plano de cargos e salários é a sua avaliação. Com relação ao tema, assinale a alternativa correta.

- a. Determina os fatores de avaliação do cargo.
- b. Determina os fatores da pesquisa salarial.
- c. Determina a escolha do método de avaliação.
- d. Determina a posição hierárquica do cargo em relação aos demais.
- e. Determina os requisitos e as atribuições do cargo.

58)- O modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de WALTON prevê alguns fatores relevantes, indicados em uma das alternativas abaixo. Assinale-a.

- a. Empregabilidade, desejo de ascensão profissional, planejamento de carreira e benefícios sociais.
- b. Natureza do trabalho, progressão profissional, trabalho em equipe e gestão participativa.
- c. Planejamento de carreira, autonomia no trabalho, comprometimento no trabalho e crescimento profissional.
- d. Gestão compartilhada de progressão na carreira, autonomia de gestão e benefícios sociais.
- e. Garantias constitucionais, relevância social da vida no trabalho, compensação justa e adequada e segurança e integração social na organização.

59)- São fontes de Recrutamento Externo:

- a. Internet, intranet e processos seletivos.
- b. Apresentação espontânea, intercâmbio com outras empresas e agências de emprego.
- c. Promoção interna, casa aberta e job rotation.
- d. Mobilidade interna, turnover e absenteísmo.
- e. Concurso público, processo seletivo e promoção.

60)- Para definição de um plano de sucessão na empresa, alguns instrumentos são essenciais. Indique-os:

- a. Plano de carreiras, ascensão funcional e potencial existente.
- b. Previsão de vagas, análise de ofertas e processo seletivo.
- c. Processo seletivo, banco de dados e análise de oferta.
- d. Avaliação do potencial, avaliação de desempenho e previsão de vagas.
- e. Planejamento, levantamento interno e plano de carreira.

61)- Alguns aspectos positivos decorrentes da implantação da consultoria interna de Recursos Humanos estão listados abaixo. Assinale a alternativa que não indica um desses aspectos.

- a. Menor custo.
- b. Resistência a mudança.
- c. *Job rotation* entre consultores internos.
- d. Consultor interno como funcionário da empresa.
- e. Proximidade entre cliente interno e consultor interno.

62)- O Processo de Provisão de Pessoas (RH) é composto principalmente de:

- a. Treinamento, Formação e Desenvolvimento.
- b. Cargos e Salários, Benefícios, Remuneração variável.
- c. Recrutamento, Planejamento, Integração e Seleção.
- d. Integração, Treinamento, Aplicação e Avaliação de Desempenho.
- e. Higiene, Saúde, Ergonomia e Segurança do Trabalho.

63)- Algumas desvantagens de um processo de Consultoria Interna são:

- a. Postura autoritária, assertividade e flexibilidade.
- b. Desconhecimento do assunto, pró-atividade e competição externa.
- c. Competição interna e externa, fluxo de informações e resistência a mudança.
- d. Resistência a mudança, postura autoritária e centralismo.
- e. Resistência a mudança, choque de funções generalista/especialista e competição entre consultores internos.

64)- Assinale a afirmativa correta.

- a. O conflito não é inerente ao ser humano.
- b. O conflito só traz problemas às organizações.
- c. O conflito acontece por falta de criatividade.
- d. O conflito pode levar a soluções construtivas e inovadoras.
- e. O conflito é inerente somente a empresas mal administradas.

65)- Assinale a alternativa incorreta com relação às tendências da Gestão de Pessoas (RH):

- a. Desenvolver lideranças.
- b. A centralização e o individualismo.
- c. Trabalho cada vez mais em equipe.
- d. Clarificar princípios, valores e estratégias.
- e. Implantar políticas corporativas de RH.

66)- A implantação de um processo de Consultoria Interna de RH requer algumas diretrizes para sua eficácia. Assinale a alternativa incorreta.

- a. Centralização das decisões no RH.
- b. Definição do papel do Consultor Interno.
- c. Desburocratização e racionalização.
- d. Acompanhamento constante.
- e. Políticas de RH bem definidas.

67)- A espiral da criação do conhecimento é formada por:

- a. Socialização, externalização, internalização e combinação.
- b. Gestão do conhecimento, conhecimento explícito, conhecimento tácito e utilização.
- c. Criação do conhecimento, construção de um arquétipo, difusão interativa e compartilhamento.
- d. Criação, codificação, compartilhamento e apropriação coletiva.
- e. Idealização, esquematização, validação e aprendizagem.

68)- Pode-se conceituar Gestão do Conhecimento como sendo:

- a. Compreensão profunda das relações de causa e efeito de um assunto.
- b. Compartilhamento tácito pela experiência direta.
- c. A capacidade ou os processos dentro da organização que mantêm ou melhoram o desempenho com na experiência.
- d. Um conjunto de processos que conduzem à criação, à disseminação e à utilização do conhecimento no ambiente organizacional.
- e. Conjunto de dados relevantes com determinado propósito; requer unidade de análise, exige consenso em relação ao significado e à medição humana.

69)- Qual das seguintes etapas faz parte do Planejamento Estratégico?

- a. Identificação das metas, estratégias atuais, planejamento e controle.
- b. Identificação de oportunidades estratégicas, ameaças, definição de estratégias e estruturação.
- c. Determinação do grau de mudança, plano de ação, direção estratégica e disseminação.
- d. Tomada de decisão, medida de controle, hierarquização e comprometimento.
- e. Formulação dos objetivos, implantação da estratégia, análise ambiental e análise dos recursos.

70)- A avaliação de cargos com base no Sistema Pontos fundamenta-se em:

- a. Entrevista.
- b. Plano de cargos.
- c. Pesquisa salarial.
- d. Fatores de avaliação.
- e. Avaliação de desempenho.

71)- Assinale a alternativa que indica os tipos de conflito que podem ocorrer em uma empresa.

- a. Conflito entre organizações, relações sindicais, comunicação.
- b. Conflito interno, conflito dentro do grupo e conflito entre grupos.
- c. Conflito interno, negociação, conflito interpessoal.
- d. Conflito interpessoal, comunicação e conflito dentro do grupo.
- e. Conflito dentro do grupo, conflito interpessoal e trabalho em grupo.

72)- É correto afirmar que o Processo de Manutenção de Pessoas é composto de:

- a. Planejamento, integração e seleção.
- b. Formação, treinamento e desenvolvimento.
- c. Relações com os empregados, higiene e segurança e qualidade de vida no trabalho.
- d. Treinamento, avaliação de desempenho e remuneração.
- e. Compensação, qualidade de vida no trabalho e seleção.

73)- Em relação às tendências da Gestão de Pessoas, assinale a alternativa verdadeira.

- a. Maior hierarquização das empresas.
- b. A maior preocupação com a empregabilidade das pessoas.
- c. Busca pela divisão do trabalho e especialização.
- d. Remuneração com base no cargo e na descrição das tarefas.
- e. Verticalização das empresas.

74)- Entende-se por Consultoria Interna de Recursos Humanos:

- a. Um modelo de descentralização e compartilhamento dos processos de RH.
- b. Um modelo com base em gestão por competências.
- c. Um modelo importado de Gestão de pessoas.
- d. Um modelo de consultoria compartilhada com uma empresa externa.
- e. Um modelo que terceiriza os processos de RH

SESC/ Analista de Recursos Humanos
IPAD-2010

75)-Para que a área da Gestão de Pessoas crie valores e alcance resultados é necessário estabelecer os papéis e as atividades dos parceiros das organizações, diz Ulrich.
Sobre tais papéis assinale a alternativa *correta*:

- A) Atualmente é comum se observar que o foco da gestão de pessoas está centrado na função e na solução de problemas.
- B) Os aspectos de controle estão presentes em função da competitividade, e, portanto o novo gestor de pessoas deve ser um solucionador de problemas.
- C) Os novos papeis são basicamente: estratégico, solucionador de problemas, com foco nas atividades e nos meios.
- D) O foco do gestor de pessoas deve estar pautado em três pilares: nos processos, nas estratégias e nas pessoas.
- E) Os novos papeis do Gestor de Pessoas na construção de uma organização competitiva é fundamentalmente a administração de estratégias de Pessoas, na administração da transformação e mudança, na administração da contribuição dos funcionários e na administração da infraestrutura da empresa.

76)- O cenário atual das organizações *não é possível considerar* que

- A) a subordinação a uma filosofia de ação que considere o Planejamento conservador, otimizante e prospectivo.
- B) O Planejamento estratégico da GP pode favorecer e incentivar o alcance das metas organizacionais
- C) O planejamento da GP deve estar alinhado aos objetivos e demandas das pessoas
- D) Os aspectos fundamentais do Planejamento da GP são basicamente a demanda e o fornecimento de trabalho

E) Três requisitos interferem no Planejamento da GP, são eles: a rotatividade, o absenteísmo e as mudanças das exigências dos trabalhadores.

77)- Sobre o Recrutamento de Pessoal, assinale V para verdadeira e F para falsa:

- () O Recrutamento de pessoas deve ser preferencialmente interno em razão das urgências das demandas organizacionais;
- () Pode ser realizado nas dimensões internas e externas;
- () As técnicas de Recrutamento mais utilizadas no Brasil são: contratação de head hunters, de assessorias e do uso da internet;
- () O Recrutamento externo tem como limitações o favorecimento da desmotivação das pessoas e a dificuldade em agregar potencial criativo.

A sequência *correta* de cima para baixo é

- A) F, F, F, V
- B) V, F, F, V
- C) F, V, F, V
- D) F, V, F, F
- E) F, V, V, F

78)- Considerando a tomada de decisão em *Seleção de Pessoas*, analise a alternativa *correta*:

- A) A tomada de decisão sobre a escolha definitiva de candidatos é competência dos analistas de seleção
- B) A tomada de decisão deve ser realizada em parceria com o demandante e o candidato
- C) A tomada de decisão é unicamente função do gestor de pessoas;
- D) A tomada de decisão deve ser realizada com o apoio do analista de seleção ao demandante;
- E) Deve ser realizada unicamente pelo dirigente da organização.

79)- A Avaliação de Desempenho por Competência deve considerar principalmente:

- A) a análise e descrição de cargos pautada em tarefas e em critérios focados nas habilidades;
- B) os Conhecimentos, as Habilidades e as Atitudes dos profissionais;
- C) a análise do perfil dos profissionais direcionado especialmente nas exigências comportamentais;
- D) a análise dos conhecimentos, habilidades e atitudes dos profissionais alinhadas com os objetivos organizacionais;
- E) a análise dos requisitos focados nas tarefas e nas demandas organizacionais.

80)-Sobre o Treinamento de Pessoas é *correto* afirmar:

- A) Trata-se de uma atividade que deve prioritariamente adaptar profissional ao seu ambiente de trabalho;
- B) É um processo sistemático que visa promover o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, alinhados aos objetivos dos profissionais;
- C) Diferente do Desenvolvimento de Pessoas, o Treinamento é voltado ao crescimento dos profissionais em suas respectivas carreiras;

D) Várias são as razões que propiciam a implementação do treinamento nas organizações, dentre elas destacam-se principalmente: a identificação de problemas comportamentais, falhas no cumprimento de metas, processos de modernização administrativa, falhas do processo de execução de tarefas;

E) O processo moderno do treinamento deve ser centrado nas pessoas com foco no conteúdo, técnicas e conceitos de gestão.

81)- A gestão estratégica de pessoas deve estar embasada:

A) em processos operacionais alinhados aos negócios empresariais com visão de futuro;

B) em diagnóstico e programação dos processos operativos da Seleção de Pessoas e da Avaliação do Desempenho;

C) em objetivos e metas fundamentadas na eficiência organizacional;

D) no Planejamento Organizacional enfocando fundamentalmente a execução das atividades definidas nos planos de ação;

E) na análise de cenários internos e externos das organizações, considerando os negócios, os valores, os princípios éticos, a visão de futuro e a missão organizacional.

82)- As etapas do Treinamento de Pessoas são:

A) Levantamento das Necessidades, diagnóstico e execução;

B) Diagnóstico, levantamento das necessidades, execução e avaliação do desempenho dos profissionais;

C) Levantamento das necessidades, elaboração de planejamento e de programas, implementação das ações, avaliação e acompanhamento;

D) Diagnóstico, elaboração de planejamento e execução;

E) Levantamento das necessidades de treinamento, execução e avaliação.

83)-A respeito dos componentes da Remuneração Total dos profissionais, assinale a alternativa *correta*

A) O principal componente da remuneração total para a maioria das empresas é a remuneração dos incentivos salariais;

B) Compreende-se por remuneração total o conjunto de Remuneração básica e Benefícios sociais;

C) A remuneração básica constituída pelo salário mensal ou por hora é o principal elemento da remuneração total;

D) São basicamente três componentes: remuneração básica, incentivos salariais e participação nos resultados;

E) São basicamente três componentes: Salário mensal e por hora, incentivos salariais e benefícios sociais.

84)- dos salários:

A) Fatores pessoais dos profissionais, fatores do ambiente organizacional e a situação e mercado;

B) Aspectos dos cenários da conjuntura econômica e a capacidade financeira da organização, apenas;

C) O conjunto de fatores organizacionais (internos) e de fatores ambientais (externos);

D) Aspectos dos cargos, da sua análise, das políticas organizacionais, e da legislação trabalhista;

E) Aspectos dos cargos, da sua análise, das políticas organizacionais, e a competitividade de mercado.

85)-A respeito das ferramentas utilizadas na seleção de pessoas *é correto* afirmar que devem ser:

- A) escolhidas através de critérios embasados na análise de cargos e dos profissionais;
- B) aplicadas apenas por psicólogos organizacionais e do trabalho;
- C) fundamentadas em critérios técnicos, indicadores de comportamento de performance social;
- D) estruturadas com base no desenho dos cargos e aplicadas apenas por administradores;
- E) embasados no desenho dos cargos, em indicadores de perfil, e também em critérios fidedignos e confiáveis estatisticamente.

86)- No desenvolvimento das equipes de trabalho é possível afirmar que os papéis básicos de seus componentes são:

1. Conselheiro, criador, assessor e organizador.
2. Integrador, criador, promotor de idéias, estimulador, produtor de idéias, conselheiro.
3. Conselheiro, controlador, assessor e organizador.
4. Produtor, controlador, mantenedor, criador de ideias e assessor.

Estão *incorretas*

- A) 1, 2 e 4, apenas
- B) 2, 3 e 4, apenas.
- C) 1, 2 e 3, apenas.
- D) 1, 3 e 4, apenas.
- E) 1, 2, 3 e 4.

87)-Sobre a motivação no trabalho, assinale a alternativa *correta*:

- A) Trata-se de um processo em que é possível considerar apenas os fatores extrínsecos das organizações no seu desenvolvimento;
- B) É um processo responsável que reflete a intenção das pessoas ao desenvolver atividades numa equipe de trabalho;
- C) É um processo responsável pela intensidade e direção dos esforços de um trabalhador para alcançar os objetivos e as metas organizacionais;
- D) É sempre interna e independente dos estímulos financeiros utilizados;
- E) As teorias motivacionais utilizadas pelos gestores são fundamentais na gestão de equipes de trabalho.

88)-As dinâmicas dos grupos nas organizações são influenciadas pelos modelos de estágios do desenvolvimento desses grupos. Sobre este aspecto *é correto* afirmar:

- A) Em um modelo geral de estágios de desenvolvimento de grupos pode-se considerar os estágios da formação, da tormenta, da normalização e da dissolução;
- B) Os grupos temporários de serviço seguem um padrão totalmente diferente dos grupos de trabalho fixos;
- C) A formação, a tormenta, a normalização, o desempenho, e a interrupção são os principais estágios do desenvolvimento de grupos;
- D) Os grupos fixos de trabalho seguem padrões em que os estágios são essenciais à normalização, ao desempenho, e à interrupção e são os principais estágios do desenvolvimento de grupos;
- E) Os grupos temporários de trabalho passam pelos estágios de formação, tormenta, normalização e dissolução.

89)-Sobre a *motivação e programas de reconhecimento* dos empregados *é incorreto* afirmar:

- A) Em geral, ambas têm os mesmos desenhos e fontes, pois as realizações dos funcionários estão embasadas nos mesmos princípios motivacionais;
- B) A motivação dos trabalhadores não pode ser afetada em razão de a motivação ser basicamente interna;
- C) A motivação é a base de tais programas, pois os mesmos visam apenas o bem estar dos trabalhadores;
- D) O reconhecimento do desempenho dos trabalhadores afeta a motivação dos mesmos;
- E) Os programas de reconhecimento influenciam os comportamentos dos dirigentes, dos funcionários, dos fornecedores e as finanças corporativas.

90)-Sobre a *Motivação é incorreto* afirmar:

- A) O reconhecimento do desempenho dos trabalhadores afeta a sua motivação;
- B) Os programas de incentivo, em geral, têm os mesmos desenhos e mesmas fontes, pois a realização dos indivíduos está embasada nos mesmos princípios motivacionais;
- C) A motivação dos trabalhadores não pode ser afetada por incentivos salariais em razão de a motivação ser basicamente interna;
- D) A motivação é a base de tais programas, pois os mesmos visam apenas o bem estar dos trabalhadores;
- E) Os programas de reconhecimento influenciam o comportamento dos dirigentes, dos funcionários, dos fornecedores e das finanças corporativas.

91)-Analise cada uma das afirmativas abaixo, e marque V se for verdadeira ou F se for falsa.

- () O gestor de pessoas deve ser hábil na identificação de problemas motivacionais, de clima organizacional, pois afetam diretamente as metas organizacionais;
- () As pessoas, os gestores e os recursos são os fundamentos básicos na constituição de um planejamento estratégico;
- () O planejamento estratégico de pessoas deve estar associado ao planejamento estratégico organizacional;
- () O planejamento estratégico de pessoas deve considerar os valores organizacionais, a missão, a visão com foco no futuro.

A sequência *correta* de cima para baixo é:

- A) V, F, V, V
- B) V, F, F, F
- C) F, F, V, V
- D) V, F, V, F
- E) V, V, V, V

92)- A liderança possui um papel importante na compreensão do comportamento dos grupos, diz Hobbins, 2002. Considerando o pensamento do autor e estudos sobre o tema, assinale a alternativa *correta*

- A) É possível encontrar um conjunto de características básicas e universais nos líderes eficazes;
- B) Os fatores preditores de uma liderança eficaz são: inteligência, energia, desejo de liderar, e habilidade no relacionamento;
- C) Os gestores são líderes natos que podem se desenvolver através de cursos de graduação em administração de empresas;
- D) A principal contribuição da teoria comportamental sobre a liderança considera que a mesma pode ser orientada para a tarefa e para as pessoas;
- E) A principal contribuição da teoria comportamental sobre a liderança considera que a mesma pode ser orientada apenas para as pessoas;

93)-Marque V para verdadeiro e F para falso em relação a cada uma das afirmativas abaixo:

- () Os estudos atuais sobre a liderança evidenciam que as variáveis situacionais significativas devem incluir na estrutura da tarefa: o nível do estresse e do apoio do grupo, as características dos liderados, a personalidade, a experiência e a inteligência do líder.
- () As teorias neocarismáticas vêm ganhando crescente aceitação nos meios organizacionais.
- () O líder, em geral, favorece o direcionamento das atividades em relação ao alcance dos objetivos.
- () o relacionamento de confiança deve se constituir um papel relevante na liderança e na gestão organizacional.

A sequência *correta* de cima para baixo é

- A) V, F, V, F
- B) F, V, V, F
- C) F, F, V, V
- D) V, F, V, V
- E) V, V, V, V

94)- Sobre a Avaliação de Desempenho por Competências, é *correto* afirmar:

- A) Beneficia essencialmente a organização e os gestores;
- B) É uma apreciação sistemática do desempenho com valores determinados por quem avalia e uma escala de indicadores previamente construídas;
- C) É uma ferramenta de estimativa de aproveitamento do desempenho individual das pessoas no trabalho;
- D) É uma ferramenta complementar que propicia transparência e objetividade realizada apenas pelo líder;

E) Busca solucionar fundamentalmente a otimização do potencial das pessoas, a competência organizacional e da gestão de pessoas.

95)-Os salários podem ser classificados por tipos, refere Chiavenato, 2004. São eles:

- A) Por unidade de tempo, por resultado e por tarefa.
- B) Salário por unidade de tempo, pago de acordo com o tempo dimensionado basicamente por mês; e, por resultado, pago por produto ou obras.
- C) Salário por unidade de tempo, pago de acordo com o tempo que o trabalhador fica à disposição da empresa e basicamente por tarefa.
- D) Salário pago por resultado em função do tempo que o profissional permanece à disposição da empresa.
- E) Por atividade onde o funcionário permanece à disposição da empresa e por unidade de tempo.

96)- Os critérios de construção de um plano de remuneração devem considerar basicamente

1. O equilíbrio interno e externo dos salários, a remuneração por produtividade, a centralização ou descentralização das decisões;
2. O equilíbrio interno e externo dos salários, a remuneração por produtividade, a centralização ou descentralização das decisões e o mercado;
3. A remuneração aberta ou confidencial e por produtividade, a remuneração do cargo ou da pessoa e os prêmios monetários ou não monetários;
4. Prêmios monetários, o equilíbrio interno e externo dos salários, a remuneração fixa ou variável, o desempenho, e o igualitarismo.

Estão *corretas*

- A) 2, 3 e 4, apenas.
- B) 1, 2 e 3, apenas.
- C) 1, 3 e 4, apenas.
- D) 3 e 4, apenas.
- E) 1, 2, 3 e 4.

Hospital Regional do Cariri-CE
Analista de Recursos Humanos
Instituto Cidades/2099

97)- Sobre as provas específicas utilizadas nos processos de seleção, marque a alternativa verdadeira.

- A) São instrumentos padronizados idênticos aos testes psicológicos.
- B) Podem ser divididos em psicométricos e de personalidade.
- C) Podem ser gerais ou específicos.
- D) São jogos de grupos com situações estruturadas.

98)- São benefícios pecúnieis:

- I. Cesta Básica.
- II. Refeição.
- III. Investimento em Capacitação e Qualificação.

Assinale a alternativa correta:

- A) Apenas as alternativas I e II estão corretas.
- B) Apenas as alternativas I e III estão corretas.
- C) Apenas as alternativas II e III estão corretas.
- D) Todas as alternativas estão corretas.

99)- Marque a alternativa que indica o que as pessoas que exercem papéis de nível hierárquico mais elevado devem fazer para evitar receber informações tendenciosas.

- A) Eliminar as barreiras semânticas existentes.
- B) Eliminar os canais informais de comunicação.
- C) Manter sempre abertos os canais de feedback.
- D) Criar confiança nas relações de trabalho.

100)- Marque a alternativa verdadeira que indica as principais vantagens do Recrutamento Interno.

- A) Baixo custo, oxigenação do capital intelectual da empresa.
- B) Baixo custo, valorização dos funcionários.
- C) Rapidez e baixo custo.
- D) Novas personalidades e talentos atualização de estilo e tendências do mercado.

101)- Sobre a técnica de seleção entrevista, marque o item verdadeiro.

- A) É importante que a entrevista não pesquise aspectos de conteúdo profissional.
- B) A entrevista sempre deve ser realizada na última etapa do processo seletivo.
- C) As entrevistas são utilizadas em vários momentos do processo seletivo.
- D) Não é recomendável entrevistas de triagem.

102)- Marque a alternativa verdadeira que indica o que se pode averiguar com a análise do currículo.

- A) Linguagem do corpo, gestos e posturas.
- B) Capacidade de liderança e iniciativa.
- C) Capacidade de realizar cálculos matemáticos e domínio do idioma.
- D) Formação e Experiência profissional.

103)- Marque o único item falso sobre a avaliação de Desempenho.

- A) Adoção de uma sistemática unidirecional.
- B) Utilização de critérios claros de avaliação.
- C) Ampla comunicação de objetivos, etapas e impactos da avaliação.
- D) Capacitação dos usuários do sistema.

104)- Sobre a avaliação 360 graus marque a alternativa verdadeira.

- A) Baixo custo e alto retorno. B) Realizada com uma única fonte.
- C) Disponibiliza percepções de pares, subordinados, clientes e fornecedores internos.
- D) Sem retorno para a empresa.

105)- Sobre a Avaliação de Desempenho, marque o item que indica as principais tendências desta atividade.

- A) Utilização de uma única ferramenta para aprimorar a qualidade.
- B) Fortalecimento dos papéis dos gerentes como coaches no apoio ao desenvolvimento do processo.
- C) Avaliação como espaço punitivo e de ajuste organizacional.
- D) Eliminação da auto-avaliação.

106)- Sobre o Treinamento e o Desenvolvimento de pessoas nas empresas, marque o item verdadeiro.

- A) Aprendizagem Organizacional é um processo de identificação e correção de erros.
- B) O Treinamento envolve uma aprendizagem de longo prazo.
- C) O Treinamento deve ser realizado somente no período de experiência.
- D) Treinamento e Desenvolvimento possuem as mesmas características.

107)- Sobre as técnicas vivenciais utilizadas nos processos de seleção, marque a alternativa verdadeira.

- A) Devem ser utilizadas necessariamente no início do processo de seleção para triagem dos candidatos.
- B) São realizadas com dois psicólogos para que apresentem qualidade.
- C) São utilizadas somente na seleção de líderes.
- D) São técnicas que exigem respostas a situações de forma que os candidatos interagem e participam ativamente.

108)- No que diz respeito à aprendizagem organizacional, observa-se que, na prática, algumas organizações aprendem mais do que outras, porque:

- A) Adéquam as estruturas internas à tecnologia dominante.
- B) Adotam uma estrutura hierárquica baseada nos princípios da adhocracia.
- C) Criam mecanismos eficazes de distribuição e interpretação das informações.
- D) Obtêm maior flexibilidade através da terceirização das operações fundamentais.

109)- Marque a alternativa que indica aquelas crenças não confirmadas, geralmente não explicitadas e aceitas sem qualquer análise prévia.

- A) Mito organizacional.
- B) Cultura organizacional.
- C) Contracultura organizacional.
- D) Símbolos da organização.

110)- Marque a alternativa que indica o conjunto de recompensas da Remuneração variável.

- A) Salários e Benefícios.
- B) Salários e Comissões de Vendas.
- C) Benefícios e Participação nos lucros.
- D) Participação acionária e Comissões de Vendas.

111)- No que diz respeito à concepção teórica existente sobre o fenômeno liderança, que enfatiza ser função do líder ajustar os seus comportamentos às situações encontradas no trabalho, assinale a alternativa correta:

- A) Teoria da atribuição.
- B) Teoria da contingência.
- C) Teoria comportamental.
- D) Abordagem transformacional.

112)- Segundo a Teoria da Atribuição, marque a alternativa que indica a solução para um trabalhador continuar mantendo um desempenho adequado no exercício de seu papel, embora acredite estar recebendo menos recompensa do que os demais colegas.

- A) Reivindicar uma melhoria de sua qualificação.
- B) Aumentar a quantidade e qualidade de seu trabalho.
- C) Encontrar satisfação pelo seu desempenho.
- D) Conseguir racionalizar a iniquidade.

113)- Uma das tendências atuais no campo da gestão de pessoas é a de se investir em processos de empoderamento (*empowerment*). Sobre o principal objetivo desse processo, assinale a alternativa correta:

- A) Fortalecer o poder das chefias.
- B) Estimular a construção do poder pessoal.
- C) Desenvolver o autogerenciamento das equipes.
- D) Atribuir maiores responsabilidades ao escalão gerencial.

114)- No que diz respeito à formação de um grupo de trabalho, podemos dizer que é um fenômeno que ocorre em qualquer campo grupal. Acerca da principal responsabilidade dele fenômeno, assinale a alternativa correta:

- A) Realização da tarefa proposta.
- B) Manifestação do inconsciente grupal.
- C) Emergência da afetividade compartilhada.
- D) Resistência à integração grupal.

115)- Um analista de RH, ao desejar trabalhar os problemas de relacionamento interpessoal identificados nos diferentes setores de sua organização, deve utilizar que estratégia?

- A) De auto-ajuda.
- B) De apoio.
- C) De reflexão.
- D) Operativo.

116)- De acordo com Robbins & Finley 1998, as expectativas que cercam, hoje em dia, o trabalho em equipe não passam de um mito. Marque a alternativa que apresenta o por que.

- A) O grande desafio é se obter a sinergia.
- B) As equipes são intrinsecamente inferiores aos indivíduos.
- C) Os conflitos de personalidade entre os membros são difíceis de administrar.

D) As equipes não podem substituir a incompetência individual.

117)- Marque a alternativa que apresenta a principal distinção entre um grupo e um agrupamento de pessoas.

- A) Possuem um objetivo comum.
- B) Manifestam livremente as emoções.
- C) Respeitam normas de convivência.
- D) Conseguem uma unidade nas respostas.

118)- Uma das razões pelas quais as equipes não conseguem ser eficazes deve-se, na maioria das vezes, à incapacidade dos seus membros de se comprometerem com o coletivo. Marque o item que apresenta a solução a partir do responsável desta equipe.

- A) Ganhar a confiança dos membros da equipe.
- B) Criar uma agenda oculta.
- C) Aumentar o feedback das informações.
- D) Identificar a fonte de bloqueios.

119)- Na Área de RH, o trabalho em equipe é fundamental. Marque a alternativa que apresenta o principal aspecto do líder capaz de tornar uma equipe eficaz.

- A) Desempenhar qualquer papel existente na equipe.
- B) Manter o domínio da autoridade sem discussão.
- C) Conciliar as necessidades individuais e as da equipe.
- D) Escolher as pessoas certas para trabalharem juntas.

120)- No que diz respeito ao conceito de normalidade, um dos perigos da utilização do conceito, no estudo da personalidade, é a possibilidade de beneficiar as pessoas que têm que característica supervalorizada?

- A) Dificuldade de relacionamento.
- B) Prestígio social.
- C) Potencial de atributos.
- D) Sentimento de superioridade.

121)- Sobre a remuneração variável marque a opção verdadeira que indica exemplos deste tipo de remuneração.

- A) Auxílio transporte e alimentação.
- B) Assistência médica e seguro de vida.
- C) Salário e plano odontológico.
- D) Participação nos lucros e resultados e participação acionária.

122)- Na Seleção de pessoal, Chiavenato distingue três modelos de decisão sobre candidatos, em função do tipo de resolução a ser tomada. Sobre o que considera o modelo de classificação, assinale a alternativa correta:

- A) Um só candidato e uma só vaga a ser preenchida por aquele candidato.
- B) Vários candidatos e apenas uma vaga a ser preenchida por aquele que, comparativamente, apresentar os requisitos exigidos para o cargo.
- C) Vários candidatos para cada vaga e várias vagas para cada candidato, que é comparado com os requisitos exigidos pelos cargos que se pretende preencher até se esgotarem os cargos vagos.
- D) Vários candidatos para apenas um grupo de cargos a ser preenchido por aqueles candidatos que apresentarem os requisitos exigidos para os cargos do grupo, até se esgotarem as vagas no grupo.

123)- A área de T e D nas empresas tem evoluído muito nos últimos anos. Marque a alternativa verdadeira que indica o último estágio desta evolução.

- A) Desenvolvimento profissional.
- B) Educação Corporativa.
- C) Educação à distância.
- D) Responsabilidade Social.

124)- Existem diferenças claras entre a avaliação de cargos, de potencial e de desempenho. Sobre o que procura verificar a avaliação de desempenho, assinale a alternativa correta:

- A) O comportamento dos indivíduos no trabalho em face dos resultados desejados pela empresa.
- B) O grau de satisfação dos indivíduos no trabalho em face dos resultados desejados pela empresa.
- C) A adequação entre os requisitos dos cargos e as expectativas dos indivíduos no trabalho.
- D) As possibilidades futuras do indivíduo em termos de seu crescimento no trabalho.

125)- Marque a alternativa que indica o comportamento que, de acordo com Bergeret (1998) pode-se captar com segurança a estrutura de personalidade de uma pessoa.

- A) Reações episódicas mórbidas.
- B) Atitudes repetitivas diante da realidade.
- C) Múltiplas respostas de natureza ontogenética.
- D) Reações psicossomáticas precoces.

126)- No que diz respeito à diferença entre os conceitos de cultura e clima Organizacional, assinale a alternativa correta:

- A) Caráter histórico.
- B) Realidade Externa.
- C) Caráter Subjetivo.
- D) Líderes.

127)- Mesmo com treinamento e aconselhamento dos avaliadores, quando se adota o método da escala gráfica, persistem os problemas de subjetividade e variações nas interpretações. Marque a alternativa que aponta o que ocorre quando acontece o efeito de halo com o avaliador.

- A) Leva em conta somente as últimas impressões em todos os fatores avaliados, ao avaliar o desempenho de um membro de sua equipe.
- B) Considera que todos os membros de sua equipe têm ótimo ou péssimo desempenho e, assim, ao avaliá-los, os indicadores serão extremados em todos os fatores.
- C) Gosta do indivíduo a ser avaliado e sua opinião é distorcida positivamente no julgamento sobre o seu desempenho em todos os fatores.
- D) Avalia as ações mais recentes e não as ações de todo o período correspondente à avaliação.

128)- Sobre o método de avaliação por objetivos, podemos afirmar que ele apresenta algumas limitações decorrentes do próprio método e outras, ocasionadas por problemas existentes na própria empresa, no momento de sua utilização. Marque a alternativa que apresenta a maior limitação deste método.

- A) Foi prevista para a utilização individual.
- B) É, comparativamente, mais demorada em relação aos métodos tradicionais.
- C) Persegue, rigidamente, objetivos que deveriam ser substituídos ou abandonados em função de mudanças no cenário da empresa.
- D) Depende da avaliação centrada unicamente nos resultados e não nas causas que os provocaram.

129)- A área de RH evoluiu historicamente e conceitualmente. O modelo vigente mais aceito é o modelo de competências. Marque a opção que indica as principais características deste modelo.

- A) Linha behaviorista, Psicologia humanista.
- B) Planejamento da alocação das pessoas no trabalho, comunicação com os funcionários.
- C) Valor agregado ao produto, rotação de cargos.
- D) Caráter estratégico, organização do trabalho.

130)- Marque a alternativa que justifica a implementação da Remuneração variável.

- A) Redução de custos fixos.
- B) Oferecer menos ganhos aos profissionais.
- C) Aumentar a competitividade entre os setores.
- D) Fortalecer as políticas de remuneração fixa.

131)- Sobre as principais características do Treinamento, marque a alternativa correta.

- A) Foco na Carreira, Domínio Habilidades.
- B) Foco Tarefa, Alcance médio prazo.
- C) Orientação a Instruções, Domínio Psicomotor Cognitivo.
- D) Orientação a Valores, Domínio Cognitivo Comportamental.

132)- Sobre o conceito de Seleção de Pessoal, marque a opção verdadeira.

- A) É a busca de candidatos no mercado de trabalho.
- B) É a busca de candidatos no mercado na empresa.
- C) É a fase inicial do preenchimento de uma vaga em aberto.
- D) É a escolha do candidato mais adequado a Organização.

133)- Acerca da Qualidade de Vida no Trabalho, com relação à realidade brasileira, assinale a alternativa correta:

- A) A maioria das empresas possui a diretoria de gestão de qualidade de vida.
- B) As áreas específicas envolvidas em QVT estão concentradas em Rh e Saúde.
- C) A maioria das empresas controla os resultados associados à QVT.
- D) Os programas e as ações de QVT não têm valor para a política de negócios da empresa.

134)- A Avaliação de Desempenho com foco na Aferição de Potencial possui qual objetivo?

- A) Avaliar o cargo ou função atual.
- B) Aferir o comportamento dos funcionários recém contratados.
- C) Aferir o potencial para um cargo futuro.
- D) Avaliar se o funcionário atingiu as metas e objetivos estabelecidos.

135)- Sobre a avaliação de Desempenho 360 graus, marque a alternativa verdadeira.

- A) Avaliação já ultrapassada.
- B) Também conhecida como feedback com múltiplas fontes.
- C) Quem emite os feedbacks são pessoas situadas nas mesmas posições do avaliado.
- D) Neste tipo de avaliação não existe autoavaliação.

Conselho Federal de Educação Física – Confef
Analista de Recursos Humanos/Ieses/2011

136)- Assinale a alternativa correta com relação à visão de uma organização:

- a) Não precisa estar relacionada com os objetivos estratégicos da organização.
- b) É aquilo que a organização define como o que pretende fazer.
- c) É a projeção que a organização faz para ela mesma, ou seja, o que pretende ser.
- d) É definida somente no nível intermediário das organizações.

137)- Assinale a alternativa correta com relação às relações impessoais:

- I. A impessoalidade descrita por Weber não existe na prática em decorrência dos grupos informais que surgem dentro das organizações.
- II. No atual contexto, deve prevalecer tanto relações impessoais como pessoais.
- III. Se a organização quer humanizar seu capital humano, ela não pode tratar todos os colaboradores com regras impessoais.

IV. Os valores e objetivos dos colaboradores devem ser respeitados se a organização realmente estiver interessada em incrementar o nível de motivação de seus colaboradores. A sequência correta é:

- a) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- b) As assertivas I, II, III e IV estão corretas.
- c) Apenas as assertivas I, III e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I e III estão corretas.

138)- Sobre a profissionalização nos dias atuais é correto afirmar:

I. A riqueza do colaborador está no conhecimento que se encontra com ele.

II. O colaborador deve estar preocupado simplesmente em desempenhar as atividades inerentes ao seu cargo, sem ser criativo ou intraempreendedor.

III. A competência técnica é uma característica menos importante na escolha dos profissionais, o apadrinhamento é mais importante.

IV. Quanto mais focado for o conhecimento do colaborador maior será a sua possibilidade de atuação dentro das organizações.

A sequência correta é:

- a) As assertivas I, II, III e IV estão corretas.
- b) Apenas as assertivas I e III estão corretas.
- c) Apenas as assertivas I, III e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I, II e IV estão corretas.

139)- Sobre clima organizacional é correto afirmar:

I. O clima organizacional influencia a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho.

II. Pode ser visto, também, como um conjunto de fatores que interferem na satisfação ou descontentamento no trabalho O número de pessoas envolvidas.

III. Quando existe um bom clima organizacional, a tendência é que a ocorra a frustração das necessidades pessoais e profissionais.

IV. Pode ser definido também como um conjunto de variáveis que busca identificar os aspectos que precisam ser melhorados, em busca da satisfação e bem-estar dos colaboradores.

A sequência correta é:

- a) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- b) Apenas as assertivas I, II e IV estão corretas.
- c) As assertivas I, II, III e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas II e III estão corretas.

140)- Sobre cultura organizacional é correto afirmar:

I. Toda organização, por mais simples que seja, possui uma cultura própria, onde manifesta em muitas variáveis seus valores, crenças, costumes, tradições e símbolos.

II. cultura organizacional é o modelo dos pressupostos básicos que determinado grupo tem inventado, descoberto ou desenvolvido no processo de aprendizagem para lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna.

III. As diferentes culturas existentes nas organizações não interferem nas diversas alterações que possam sofrer o clima organizacional.

IV. Uma mudança ao nível da cultura tem maior complexidade porque são enraizadas expressões próprias da organização e das pessoas das quais fazem parte este contexto, ocorrendo resistência na aceitação de crenças comuns.

A sequência correta é:

- a) As assertivas I, II, III e IV estão corretas.
- b) Apenas as assertivas II e III estão corretas.
- c) Apenas as assertivas I e III estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I, II e IV estão corretas.

141)- São consideradas funções da área de recursos administração de recursos humanos:

- I. Recrutamento.
- II. Seleção.
- III. Avaliação de desempenho.
- IV. Capacitação.

A sequência correta é:

- a) Apenas as assertivas I, III e IV estão corretas.
- b) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- c) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- d) As assertivas I, II, III e IV estão corretas.

142)- Sobre mudança organizacional é correto afirmar:

- I. É qualquer alteração, planejada ou não, ocorrida na organização, decorrente de fatores internos e/ou externos à organização que traz algum impacto nos resultados e/ou nas relações entre as pessoas no trabalho.
- II. São atividades intencionais, proativas e direcionadas para a obtenção das metas organizacionais.
- III. Qualquer transformação de natureza estrutural, estratégica, cultural, tecnológica, humana ou de outro componente, capaz de gerar impacto em partes ou no conjunto da organização.
- IV. É uma resposta da organização às transformações que vigoram no ambiente, com o intuito de manter a congruência entre os componentes organizacionais.

A sequência correta é:

- a) Apenas as assertivas I, III e IV estão corretas.
- b) Apenas as assertivas II e III estão corretas.
- c) As assertivas I, II, III e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I e II estão corretas.

143)- Sobre a ISO 9000, é correto afirmar, EXCETO:

- a) As normas foram elaboradas por meio de um consenso internacional acerca das práticas que uma empresa deve tomar a fim de atender plenamente os requisitos de qualidade total.
- b) As organizações devem seguir alguns passos e atender a alguns requisitos para serem certificadas.
- c) A ISO 9000 fixa metas a serem atingidas pelas organizações a serem certificadas.
- d) Um "produto", no vocabulário da ISO, pode significar um objeto físico, ou serviço, ou software.

144)- Sobre o desenho de cargos é correto afirmar:

- I. É o processo de organizar o trabalho através das tarefas que são necessárias para desempenhar um cargo específico.
- II. É a especificação do conteúdo, dos métodos de trabalho e das relações com os demais cargos.
- III. Possibilita satisfazer os requisitos tecnológicos, organizacionais e sociais, bem como os requisitos pessoais do ocupante.
- IV. É uma definição escrita do que o ocupante do cargo faz, como ele faz e por que ele faz.

A sequência correta é:

- a) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- b) As assertivas I, II, III e IV estão corretas.
- c) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I, II e IV estão corretas.

145)- Assinale a alternativa correta. Sobre qualidade total é correto afirmar, EXCETO:

- a) Os princípios da Qualidade Total estão fundamentados na Administração Científica de Taylor (1856-1915), no Controle Estatístico de Processos de Shewhart (1891-1967) e na Administração por Objetivos de Druker (1909-2005).
- b) Seus primeiros movimentos surgiram e foram consolidados nos Estados Unidos após o fim da II Guerra Mundial.
- c) Aplicada no controle do processo de produção das empresas, para obter bens e serviços pelo menor custo e melhor qualidade, objetivando atender as exigências e a satisfação dos clientes.
- d) É uma técnica de administração multidisciplinar formada por um conjunto de Programas, Ferramentas e Métodos.

146)- São as perspectiva do *Balanced Scorecard* (BSC):

- a) Legal, cliente, perspectiva de aprendizado e, Financeira.
- b) Financeira, cliente, Normativa e, perspectivas de crescimento.
- c) Financeira, cliente, processos internos e, perspectivas de aprendizado e crescimento.
- d) Normativa, Financeira, processos externos e, clientes.

147)- A evolução da Administração de Recursos Humanos confunde-se com a própria história da Administração. Através das escolas administrativas pode-se observar o enfoque dado, em cada período, aos recursos humanos, sobre o assunto é correto afirmar:

- I. A fase pioneira na gestão de pessoal era chamada de fase contábil.
- II. Entre 1930 e 1950 figurou a chamada fase Legal.
- III. A fase estratégica ocorreu ente 1950 e 1965.
- IV. A partir de 1985, iniciou-se a fase tecnicista.

A sequência correta é:

- a) Apenas as assertivas I, II e IV estão corretas.
- b) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- c) As assertivas I, II, III e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I e II estão corretas.

148)- Sobre os novos papéis da gestão de pessoas é correto afirmar:

- I. Do operacional e burocrático, deve-se mudar para o estratégico.
- II. Do policiamento e controle deve-se buscar a parceria e o compromisso.
- III. Do foco na atividade e nos meios deve-se buscar o foco nos resultados e nos fins.
- IV. Do foco no negócio deve-se buscar o foco na função.

A sequência correta é:

- a) As assertivas I, II, III e IV estão corretas.
- b) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- c) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I, III e IV estão corretas.

149)- Sobre o planejamento de recursos humanos é correto afirmar, EXCETO:

- a) O Planejamento de Recursos Humanos possibilita expandir a base de informação dos RH para assistir outras áreas da empresa.
- b) O Planejamento de Recursos Humanos tem como função traduzir os objetivos e estratégias organizacionais em objetivos e estratégias de Recursos Humanos.
- c) O Planejamento de Recursos Humanos dificulta a pró-atividade da área de Recursos Humanos.
- d) O Planejamento de Recursos Humanos prevê sistematicamente as ofertas e demandas futuras de empregados para uma organização.

150)- Sobre a função recrutamento é correto afirmar:

- I. Corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos do Mercado de Recursos Humanos para integrar seu processo seletivo.
- II. É um processo de mão dupla, divulga oportunidades e atrai candidatos para o processo seletivo.
- III. O processo de recrutamento somente é caracterizado quando ocorre de modo externo.
- IV. É o meio de encontrar e atrair candidatos para as posições abertas na organização.

A sequência correta é:

- a) As assertivas I, II, III e IV estão corretas.
- b) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- c) Apenas as assertivas I, II e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I e II estão corretas.

151)- Sobre os programas de Trainees é correto afirmar:

- I. É utilizado para o enriquecimento do capital intelectual, de modo planejado.
- II. Voltados para jovens, universitários formados ou recém formados.
- III. Envolve planejamento de médio e longo prazo.
- IV. Foco para o desenvolvimento/treinamento, comprometimento e competência.

A sequência correta é:

- a) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- b) As assertivas I, II, III e IV estão corretas.
- c) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I, II e IV estão corretas.

152)- São considerados métodos tradicionais de avaliação de cargos, EXCETO:

- a) Método de Avaliação por Pontos.
- b) Método de Avaliação por Séries.
- c) Método de Categorias Predeterminadas.
- d) Método de escalonamento simples.

153)- São consideradas modalidades de remuneração variável:

- I. Plano de Bonificação Anual.
- II. Opção de Compra de Ações da Empresa.
- III. Participação nos Resultados Alcançados.
- IV. Distribuição do Lucro ao Empregado.

A sequência correta é:

- a) Apenas as assertivas I e III estão corretas.
- b) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- c) As assertivas I, II, III e IV estão corretas.
- d) Apenas a assertiva II está INCORRETA.

154)- São vantagens do planejamento de carreira:

- I. Proporciona menor integração entre o empregado e a empresa.
- II. Atende as necessidades internas de preenchimento de vagas (recrutamento interno).
- III. Motiva os empregados na busca de maior conhecimento (instrução ou treinamento).
- IV. Encoraja o empregado a explorar suas capacidades potenciais.

A sequência correta é:

- a) Apenas as assertivas II, III e IV estão corretas.
- b) Apenas as assertivas I e III estão corretas.
- c) As assertivas I, II, III e IV estão corretas.
- d) Apenas a assertiva III está correta.

155)- O treinamento bem sucedido busca:

- I. Melhorar a eficiência dos serviços.
- II. Aumentar a eficácia dos resultados.
- III. Melhorar a imagem da organização.
- IV. Tornar a empresa mais vulnerável.

A sequência correta é:

- a) As assertivas I, II, III e IV estão corretas.
- b) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- c) Apenas as assertivas II, III e IV estão corretas.
- d) Apenas a assertiva III está correta.

156)-A Gestão de Pessoas trabalha com seis processos que são: processos de agregar pessoas, de aplicar pessoas, de recompensar pessoas, desenvolver pessoas, manter pessoas e monitorar pessoas. Sobre esses processos, identifique a alternativa que se refere ao processo de desenvolver pessoas.

- A) Treinamento e desenvolvimento de pessoal.
- B) Desenvolvimento de carreiras.
- C) Qualidade de vida.
- D) Avaliação de desempenho.
- E) Recrutamento e seleção de pessoal.

157)- A gestão de Pessoas é uma área muito sensível à mentalidade, que predomina nas organizações, porém tem seus objetivos bem delimitados. Sobre os objetivos da Gestão de Pessoas, assinale a alternativa INCORRETA.

- A) Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão.
- B) Proporcionar competitividade à organização.
- C) Proporcionar organização a empregados bem treinados e motivados.
- D) Facilitar os processos de recompensar pessoas.
- E) Aumentar a auto atualização e a satisfação dos empregados no trabalho.

158)-A seleção de pessoal tem como objetivo manter ou aumentar a eficiência e o desempenho pessoal bem como a eficácia da organização. Nesse sentido, é importante que se faça uma pesquisa bem minuciosa para contratar um candidato(a). Sobre o processo seletivo, qual das alternativas abaixo não condiz com a seleção de pessoal?

- A) Análise de cargos.
- B) Aplicação de testes psicológicos.
- D) Provas ou testes de conhecimentos.
- C) Entrevistas de seleção.
- E) Dinâmicas de grupo.

159)- Segundo Chiavenato 2002 p. 323, "A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa no cargo e seu potencial de desenvolvimento ". Por isso, as empresas têm na pesquisa obtida uma importante ferramenta para beneficiar o funcionário. Nesse sentido, qual das alternativas abaixo está correta sobre os benefícios que a avaliação de desempenho pode proporcionar ao subordinado ?

- A) Avaliar seu potencial humano a curto, médio e longo prazo e definir a contribuição de cada empresa.
- B) Identificar os empregados que necessitam de reciclagem e/ou aperfeiçoamento em determinadas áreas de atividade e selecionar os empregados com condições de promoção ou transferências.
- C) Dinamizar sua política de recursos humanos, oferecendo oportunidades aos empregados (promoções, crescimento e desenvolvimento pessoal), estimulando a produtividade e melhorando o relacionamento humano no trabalho.

- D) Realizar autoavaliação e autocrítica quanto ao seu autodesenvolvimento e autocontrole.
- E) Permitir condições de medição do potencial humano no sentido de determinar sua plena aplicação.

160)- Recrutamento de pessoal é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização. Existem dois tipos de recrutamento: o externo e o interno. O recrutamento externo funciona com candidatos atraídos pelas fontes de recrutamento. O recrutamento interno, entretanto, ocorre quando há determinada vaga, e a empresa procura preenchê-la através de remanejamento de seus funcionários. Sobre o recrutamento interno, são instrumentos de análise, EXCETO:

- A) Resultados das avaliações de desempenho.
- B) Resultados de programas de treinamento e aperfeiçoamento.
- C) Exames das análises e descrições de cargos.
- D) Exames dos planos de carreiras.
- E) Dados sobre a conduta do funcionário em outras organizações.

161)- Qual das alternativas abaixo se refere ao tipo de liderança que o próprio grupo esboça as providências para atingir o alvo, solicitando aconselhamento técnico ao líder quando necessário.

- A) Autocrático.
- B) Democrático.
- C) Liberal ou Laissez-faire.
- D) Paternalista.
- E) Situacional.

162)- Existem vários métodos de avaliação de desempenho que são utilizados pelas organizações. O tipo de avaliação que o funcionário escolhe o coordenador de avaliação que, por sua vez, seleciona um supervisor e três colegas para avaliar o trabalho do funcionário, refere-se à (a)

- A) avaliação 360°.
- B) avaliação entre colegas.
- C) comitês de avaliação.
- D) avaliação do supervisor imediato.
- E) avaliação das lideranças

163)- A avaliação de desempenho pode ser definida como a identificação e mensuração das ações que os colaboradores de uma organização realizam durante um determinado período. Para isso, cada organização escolhe seus métodos de avaliação, podendo ser utilizados até mais de um método na mesma empresa. Sobre os métodos de avaliação, assinale a alternativa que se refere à avaliação 360°.

- A) Um sistema desenvolvido por Robert S. Klaplan e David P. Norton.
- B) São informações coletadas de todas as pessoas ao redor do funcionário: seus supervisores, funcionários, colegas e clientes.
- C) Verificação da existência ou não das competências necessárias, de acordo com o desempenho apresentado.

D) Identificar as potencialidades do avaliado que facilitarão o desenvolvimento de tarefas e atividades.

E) Geralmente é composto pelo supervisor imediato do funcionário e por três ou outros quatro supervisores.

164)- Para que um treinamento seja eficaz, é importante seguir algumas etapas. Assinale a alternativa que apresenta a sequência CORRETA das etapas do treinamento.

A) Implementação, planejamento, diagnose e avaliação.

B) Planejamento, diagnose, implementação e avaliação.

C) Diagnose, planejamento, implementação e avaliação.

D) Diagnose, implementação, planejamento e avaliação.

E) Diagnose, planejamento, avaliação e implementação.

165)- A motivação define-se pelo desejo de exercer altos níveis de esforços em direção à Capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais. Sobre a motivação para o trabalho, alguns autores apresentam várias teorias. Dentre as teorias motivacionais, existe a que foi desenvolvida por Herzberg. Nesse sentido, assinale a alternativa CORRETA referente a essa teoria.

A) A hierarquia das necessidades.

B) Dois fatores.

C) Três necessidades básicas.

D) Teoria da expectativa.

E) Teorias da equidade.

166)- A partir do século XX, a área do trabalho começou a ter uma nova nomenclatura chamada Era da Mudança, que se dividia em três organizações distintas: a era industrial clássica, a era industrial neoclássica e a era da informação. Sobre A Era Industrial Neoclássica, assinale a alternativa que apresenta uma de suas características.

A) Ser caracterizada pela velocidade das mudanças.

B) Manter prática das relações humanas.

C) Dar ênfase nas questões industriais.

D) Receber a denominação de recursos humanos.

E) Era da velocidade.

167)- Os benefícios sociais são: facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus funcionários, visando poupar-lhes esforços e preocupações e são considerados uma forma de remuneração indireta. Eles podem ser classificados como legais, que são os benefícios exigidos por Lei e os espontâneos, que são os benefícios concedidos por espontaneidade das organizações. Sobre os benefícios exigidos por Lei, assinale a alternativa INCORRETA.

A) Auxílio doença.

B) Transporte.

C) Horas-extras.

D) Seguro de acidentes pessoais.

E) Adicional por trabalho noturno.

168)- A Administração de salários compreende toda organização em seus diferentes níveis e setores, visto que a organização é um conjunto integrado de cargos. E, para que haja uma estrutura de salário que promova equilíbrio, a administração de salário precisa atingir alguns objetivos. Das alternativas abaixo, qual não está correta com relação aos objetivos que se deve atingir na administração de salários ?

- A) Remunerar cada empregado de acordo com o valor do cargo que ocupa.
- B) Atrair e reter melhores candidatos para os cargos.
- C) Obter empregados à aceitação dos sistemas de remuneração adotados pela empresa.
- D) Recompensá-lo adequadamente pelo desempenho.
- E) Criar uma política que vise manter interesses financeiros dos funcionários.

169)- Segundo Chiavenato 2002, p. 377, existem várias maneiras de determinar e administrar sistemas de pagamento. A avaliação de cargos está relacionada com a obtenção de dados que permitirão uma conclusão acerca de preço para cada cargo, indicando as diferenças essenciais entre eles, seja quantitativa ou qualitativamente. Para pesquisa, as empresas podem utilizar três grandes grupos de método de avaliação que são: os de comparação básica, comparação não-quantitativa e comparação quantitativa. O método da comparação de fatores (Factor Comparison) foi criado por Eugene Benge, que propôs cinco fatores genéticos. Nas alternativas abaixo, assinale a que não condiz com o método criado por ele.

- A) Requisitos mentais.
- B) Habilidades requeridas.
- C) Requisitos físicos.
- D) Condições de trabalho.
- E) Hierarquia do cargo.

170)- No sistema de papéis do grupo, o papel do líder é de grande importância, visto que ele é o membro do grupo que exerce mais influência sobre os demais membros. Sobre o papel do líder no desenvolvimento de equipes, assinale a alternativa INCORRETA.

- A) Controle das relações internas.
- B) Fontes de recompensas e castigos.
- C) Execução de planejamento.
- D) Controle das metas e tarefas individuais.
- E) Execução de estratégias.

Empresa Municipal de Desenvolvimento de Campinas s/a –
Analista de Recursos Humanos/Caipimes-2010

171)-A administração de recursos humanos abrange o conjunto de técnicas e instrumentos que permitem às organizações, e os talentos humanos. Complete as lacunas com a alternativa correta:

- A) atrair, dispensar e desenvolver.
- B) dispensar, atrair e desenvolver.
- C) atrair, manter e desenvolver.
- D) manter, treinar e desenvolver.

172)-Indique V para Verdadeiro e F para Falso e indique a alternativa correta

() A Administração constitui uma importante atividade em uma sociedade pluralista que se baseia no esforço cooperativo do homem por meio das organizações.

() A tarefa básica da Administração é fazer as coisas por meio das pessoas, com os melhores resultados. Em qualquer tipo de organização humana, busca-se o alcance de determinados objetivos coeficiência e eficácia. A administração dirige o esforço dos grupos organizados.

() O conteúdo da Administração varia conforme a teoria considerada: para a Administração Científica eram os métodos e processos de trabalho de cada operário; para a Teoria Clássica da Administração, a Administração envolve previsão, organização, direção, coordenação e controle do trabalho realizado em toda a organização; para a Teoria das Relações Humanas, a Administração deve buscar os melhores resultados por meio de condições que permitam a integração das pessoas nos grupos sociais e a satisfação das necessidades individuais.

() O objetivo da Administração é a própria atividade organizacional. Inicialmente, o objetivo da Administração era a atividade fabril; depois se estendeu às empresas industriais e, mais adiante, a todo tipo de organização humana, passando a envolver o intercâmbio entre as organizações e seus ambientes.

- A) V, F, V, F.
- B) V, V, V, V.
- C) F, V, V, V.
- D) F, F, F, V.

173)- Maslow cita o comportamento motivacional, que é explicado pelas necessidades humanas. Entende-se que a motivação é:

A) é o comportamento ilógico ou sem normalidade e agressividade por não poder dar vazão à insatisfação contida.

B) o indivíduo permanecer satisfeito. De alguma maneira a necessidade será transferida ou compensada. Daí percebe-se que a motivação é um estado cíclico e constante na vida pessoal.

C) o resultado dos estímulos que agem com força sobre os indivíduos, levando-os a ação. Para que haja ação ou reação é preciso que um estímulo seja implementado, seja decorrente de coisa externa ou proveniente do próprio organismo. Esta teoria nos dá idéia de um ciclo, o Ciclo Motivacional.

D) a necessidade do ser humano obedecer a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores a serem transpostos. Isto significa que no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra em seu lugar, exigindo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la.

174)-O treinamento é um processo cíclico e contínuo composto de quatro etapas, sendo elas:

- A) diagnóstico, desenho, implementação e avaliação.
- B) desenho, diagnóstico, estratégia e avaliação.
- C) implementação, avaliação, cooperação e resultados.
- D) desenho, estratégia, desempenho e avaliação.

175)-Existe uma diferença entre treinamento e desenvolvimento de pessoas, onde:

- A) o treinamento é orientado para o presente, focalizando o cargo atual e buscando melhorias aquelas habilidades e capacidades relacionadas com o desempenho imediato o cargo. O desenvolvimento de pessoas focaliza geralmente os cargos a serem ocupados futuramente na organização e as novas habilidades e capacidades que serão requeridas.
- B) o desenvolvimento é orientado para o presente, focalizando o cargo atual e buscando melhorias aquelas habilidades e capacidades relacionadas com o desempenho imediato o cargo. O treinamento de pessoas focaliza geralmente os cargos a serem ocupados futuramente na organização e as novas habilidades e capacidades que serão requeridas.
- C) o treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos. O desenvolvimento é o processo de ensinar aos novos empregados as habilidades básicas que eles necessitam para desempenhar seus cargos.
- D) o desenvolvimento é habilitar as pessoas para execução e operação de tarefas, manejo de equipamentos, máquinas e ferramentas. O treinamento é desenvolver idéias e conceitos para ajudar as pessoas a pensar em termos globais e amplos.

176)- A necessidade de treinamento é uma área de informação ou de habilidades que um indivíduo ou grupo precisa desenvolver para ou a sua eficiência, eficácia e produtividade no trabalho.

- A) melhorar ou preparar.
- B) aumentar ou capacitar.
- C) melhorar ou aumentar.
- D) alcançar ou capacitar.

177)-As principais ferramentas utilizadas pelas organizações para o desenvolvimento de carreiras são:

- A) centro de avaliação, testes psicológicos, sistema de informação sobre a oportunidade, avaliação de desempenho e mapas de carreiras.
- B) testes psicológicos, avaliação do desempenho, projeções de promovabilidade e planejamento de sucessão.
- C) avaliação do desempenho, projeções de promovabilidade, planejamento de sucessão, centro de recursos de carreiras e treinamento.
- D) centro de avaliação, testes psicológicos, avaliação do desempenho, projeções de promovabilidade e planejamento de sucessão. serviço, mediante desconto na remuneração paga, devida ou creditada a este segurado, e recolher o produto arrecadado juntamente com as contribuições a seu cargo até o dia dois do mês seguinte ao da competência, prorrogando-se o vencimento para o dia útil subsequente quando não houver expediente bancário no dia dois.

- A) V, V, V, V.
- B) F, F, F, F.
- C) V, F, V, V.
- D) F, V, F, V.

178)- Indique qual é alternativa que define Recrutamento:

- A) é o preenchimento de vagas e oportunidades feito através dos próprios funcionários atuais, onde se exige que sejam promovidos.
- B) refere-se ao contingente de pessoas que estão dispostas a trabalhar ou que estão trabalhando, mas dispostas a buscar outro emprego.
- C) é a aplicação de técnicas seletivas para escolha dos candidatos externos, exige esquemas de socialização organizacional para os funcionários.
- D) é o processo de gerar um conjunto de candidatos para um cargo específico. Ele deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidatos qualificados para disputá-lo. O mercado no qual a organização busca os candidatos que podem ser interno, externos ou uma combinação de ambos.

179)- A Seleção é o processo pelo qual uma organização escolhe:

- A) é a obtenção de informações significativas sobre o cargo a ser preenchido.
- B) através de uma lista de candidatos, a pessoas que melhor alcança os critérios de seleção para a posição disponível, considerando as atuais condições de mercado.
- C) é o processo de agregar pessoas e funciona antes do recrutamento.
- D) é abastecer o processo seletivo de sua matéria-prima (os candidatos).

180)- A seleção de pessoal comporta três modelos de tratamentos, que são:

- A) modelo de execução, modelo de seleção e modelo de classificação.
- B) modelo de seleção, modelo de colocação e modelo de execução.
- C) modelo de interpretação, modelo de seleção e modelo de classificação.
- D) modelo de colocação, modelo de seleção e modelo de classificação.

181)- ANULADA

182)- Complete a lacuna com a alternativa correta.

A _____ de seleção é um processo de comunicação entre duas ou mais pessoas que interagem entre si e no qual uma das partes está interessada em conhecer melhor a outra.

- A) técnica.
- B) avaliação.
- C) entrevista.
- D) análise.

183)- O _____ e a _____ de pessoas não é uma atividade que deve _____ Pessoas. Quanto maior for a participação do órgão requisitante do novo funcionário nos procedimentos, maiores serão as chances de sucesso e de integração deste com sua nova função. As características requeridas para o cargo e, portanto, as que se buscam e analisam-se, no candidato, devem ser objetivas, claras e bem de _____

- A) processo / seleção.
- B) cargo / dinâmica.
- C) recrutamento / seleção.
- D) processo / dinâmica.

184)- Como parceiro da organização, cada funcionário está interessado em investir com trabalho, dedicação e esforço pessoal, com os seus conhecimentos e habilidades, desde que receba uma retribuição adequada. As organizações estão interessadas em investir em recompensas para as pessoas desde que delas possam receber contribuições ao alcance de seus objetivos. Trata-se de:

- A) benefícios.
- B) remuneração.
- C) recompensas organizacionais.
- D) classificação de salários.

185)- As recompensas _____ oferecidas pela organização, como orgulho, auto-estima, reconhecimento, segurança no emprego etc., afetam a satisfação das pessoas com o sistema de remuneração. Complete a lacuna com a alternativa correta.

- A) não-financeiras.
- B) financeiras.
- C) financeira direitas.
- D) financeiras nominal.

186)- Indique com alternativa correta, quais são os tipos de remuneração:

- A) variável, PLR e bônus.
- B) não-financeiras, fixa, PLR e bônus.
- C) fixa, variável, PLR e prêmios.
- D) direitas, fixa, PLR e prêmios.

187)- Conhecido popularmente como PCS (Plano de Cargos e Salários), é um dos sistemas de remuneração mais tradicionais existentes e também o mais usual nas empresas em geral. Trata-se de(a):

- A) salário indireto.
- B) remuneração por competências.
- C) remuneração variável.
- D) remuneração funcional.

188)- É uma forma de remuneração relacionada com o grau de informação e o nível de capacitação de cada funcionário. O sistema premia certas habilidades técnicas ou comportamentais do funcionário, o foco principal passa a ser a pessoa e não mais o cargo. Com a alternativa indique qual é o tipo de remuneração, citada a cima:

- A) remuneração fixa.
- B) remuneração por competência.
- C) remuneração variável.
- D) remuneração vinculada ao tempo de serviço.

189)- O Sistema de Administração de Cargos e Salários prevê as seguintes situações que poderão gerar alterações salariais:

A) fim do período de experiência, promoção vertical (aumento de salário por merecimento, no mesmo cargo), promoção horizontal (para um cargo maior), transferência para outro cargo e reclassificação do cargo.

B) início do período de experiência, promoção vertical (aumento de salário por merecimento, no mesmo cargo), promoção horizontal (para um cargo maior), transferência para outro cargo e reclassificação do cargo.

C) fim do período de experiência, promoção vertical (para um cargo maior), promoção horizontal (aumento de salário por merecimento, no mesmo cargo), transferência para outro cargo e reclassificação do cargo.

D) a situação de mercado, os salários serão estabelecidos conforme os padrões de mercado para cargos com responsabilidades semelhantes, promoção vertical (para um cargo maior) e promoção horizontal (aumento de salário por merecimento, no mesmo cargo).

190)- Indique com V para verdadeiro e F para falso.

() Ocorre um reajuste salarial por reclassificação quando um cargo recebe atribuições adicionais, de maior complexidade e responsabilidade e que exijam maior conhecimento do que as atribuições atuais, justificando uma reclassificação do cargo para uma classe mais alta na estrutura de cargos.

() Ajuste de mercado é a alteração salarial com o objetivo de alinhar o salário do cargo com os padrões de mercado, constatado por meio de pesquisa de remuneração. O ajuste de mercado pode ocorrer como consequência de um reajuste nas tabelas salariais para alinhamento com o mercado ou apenas para alinhar os salários de determinados cargos.

() Ocorre uma transferência quando o funcionário passa a ocupar um cargo em outra área. Por exemplo, um Assistente que é transferido da área industrial para a área administrativa. Uma transferência geralmente não significa que o funcionário receberá um aumento de salário.

() Os aumentos decorrentes da promoção horizontal podem ser concedidos em qualquer mês do ano e devem se ajustar ao orçamento definido para essa finalidade. Um funcionário só pode receber nova promoção horizontal após o período mínimo de um ano.

A) V, F, V, F.

B) V, V, V, V.

C) F, V, V, F.

D) V, F, F, V.

191)- Um método que consiste em avaliar o desempenho dos colaboradores, através de uma rede de feedback, envolvendo as pessoas que fazem parte do seu círculo de atuação, possibilitando a visão da sua performance sob diferentes ângulos (visão dos superiores, pares, subordinados, clientes e fornecedores). Trata-se de:

A) avaliação 360 graus.

B) avaliação de satisfação.

C) avaliação de cargos e salários.

D) avaliação de recompensas.

192)- A _____ é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento. Complete a lacuna com a alternativa correta.

- A) análise de cargos.
- B) descrição de cargos.
- C) avaliação de desempenho.
- D) remuneração por competência.

193)- Com a alternativa correta, indique qual é o conceito de Pesquisa de campo.

- A) É um método tradicional de avaliação do desempenho bastante simples e que se baseia nas características externas (incidentes críticos) que representam desempenhos altamente positivos (sucesso) ou altamente negativos (fracasso).
- B) Consiste em avaliar o desempenho das pessoas através de blocos de frases descritivas que focalizam determinados aspectos do comportamento.
- C) É um método tradicional de avaliação de desempenho baseado em uma relação de fatores de avaliação a serem considerados (*check-lists*) a respeito de cada funcionário.
- D) É um dos métodos tradicionais mais completos de avaliação do desempenho. Baseia-se no princípio da responsabilidade de linha e da função de staff no processo de avaliação do desempenho. Requer entrevistas entre um especialista em avaliação (staff) com os gerentes (linha) para, em conjunto, avaliarem o desempenho dos respectivos funcionários.

194)- As principais ferramentas da Gestão por Competências são:

- A) mapeamento e mensuração por competências, seleção por competências, avaliação por competências, plano de desenvolvimento por competências e plano de cargos e salários.
- B) otimização e agilidade dos processos do RH, definição do perfil CHA (Conhecimentos/Habilidades/Atitudes) de cada cargo da organização e comprometimento dos níveis de direção numa revisão disciplinada dos talentos de liderança.
- C) liderança e sustentação aos planos de carreira, alinhamento dos investimentos em treinamento às metas estratégicas da organização e plano de cargos e salários.
- D) mapeamento e mensuração por competências, Otimização e agilidade dos processos do RH e seleção por competências.

195)- O modelo de Gestão por Competências visa alcançar os objetivos da _____ através do alinhamento da Missão, Visão e Valores; as estratégias do Negócio com as estratégias do _____.

Complete as lacunas com a alternativa correta:

- A) habilidade / recursos humanos.
- B) organização / recursos humanos.
- C) organização / capital humano.
- D) avaliação / capital humano.

196)- O conceito de qualidade de vida no trabalho implica um profundo respeito pelas pessoas, para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas:

- A) qualificadas.
- B) motivadas.
- C) selecionadas.
- D) treinadas.

197)- O conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa a estímulos ou estressores no ambiente, é uma condição dinâmica, na qual uma pessoa é confrontada com uma oportunidade, restrição ou demanda relacionada com o que ela deseja. O autoritarismo do chefe, a desconfiança, a pressão das exigências e cobranças, o cumprimento do horário de trabalho, a chateza e monotonia de certas tarefas, o moral baixo dos colegas, a falta de perspectiva de progresso profissional e a insatisfação pessoal não somente derrubam o bom humor das pessoas, como também provocam:

- A) desmotivação.
- B) abordagem mista.
- C) criação de papéis integradores.
- D) estresse no trabalho.

198)- Indique V para verdadeiro e F para falso.

() Um relatório é um conjunto de informações, utilizado para reportar resultados parciais ou totais de uma determinada atividade, experimento, projeto, ação, pesquisa, ou outro evento, esteja finalizado ou ainda em andamento.

() Existem três tipos de relatório: crítico(descreve e opina sobre a maneira como uma atividade foi desenvolvida, a fim de dar a conhecer), síntese (menos elaborado, referente a anteriores relatórios) e formação (mais ou menos pormenorizado, apresentando atividades desenvolvidas durante um curso e/ou estágio.

() Todo e qualquer relatório deve ser pormenorizado destacando todos os aspectos importantes, para uma mais fácil absorção da ideia geral do relatório.

() Quem elabora um relatório gerencial deve saber muito bem o que se espera dele, o que se deseja conseguir com a sua utilização. O objetivo mais comum é controlar um determinado assunto, tomando as possíveis decisões e providências necessárias perante objetivos determinados. Descrever ou relacionar os objetivos, apresentando-os ou não no próprio relatório, pode ajudar bastante.

- A) V, F, F, V.
- B) V, V, V, V.
- C) F, F, V, F.
- D) F, V, F, V.

199)- A forma de entender a organização como sendo um sistema integrado inclusive à sociedade. E justamente por ser um sistema integrado, o desempenho de um componente pode afetar, não apenas a própria organização, mas todas as suas partes interessadas, ou seja, é o olhar que permite enxergar de modo claro cada processo e cada negócio. É a visão do todo, buscando a excelência naquilo que diz respeito à organização, tanto no que se refere às coisas tangíveis (produtos, por exemplo) quanto intangíveis (marca, imagem, talentos), contemplando todas as partes interessadas.

Trata-se de(a):

- A) capital humano.
- B) avaliação de desempenho.
- C) seleção de pessoas.
- D) visão sistêmica.

200)- Analisar um cargo significa detalhar o que o cargo exige do seu ocupante em termos de conhecimentos, habilidades e capacidades para que possa desempenhá-lo adequadamente. A análise é feita a partir da:

- A) seleção de pessoas.
- B) competência.
- C) descrição do cargo.
- D) administração de recursos humanos.

GABARITO

- 1)-C
- 2)-E
- 3)-B
- 4)-D
- 5)-B
- 6)-B
- 7)-E
- 8)-C
- 9)-B
- 10)-C
- 11)-B
- 12)-E
- 13)-A
- 14)-A
- 15)-D
- 16)-E
- 17)-D
- 18)-A
- 19)-B
- 20)-C
- 21)-C
- 22)-A

- 23)-B
- 24)-C
- 25)-D
- 26)-A
- 27)-D
- 28)-A
- 29)-B
- 30)-E
- 31)-C
- 32)-D
- 33)-B
- 34)-C
- 35)-A
- 36)-E
- 37)-D
- 38)-D
- 39)-D
- 40)-B
- 41)-A
- 42)-B
- 43)-B
- 44)-C
- 45)-E
- 46)-C
- 47)-A
- 48)-E
- 49)-B
- 50)-D
- 51)-D
- 52)-A
- 53)-A
- 54)-C
- 55)-A
- 56)-E
- 57)-D
- 58)-E
- 59)-B
- 60)-D
- 61)-B
- 62)-C
- 63)-E
- 64)-D
- 65)-B
- 66)-A
- 67)-A
- 68)-D
- 69)-E
- 70)-D
- 71)-B
- 72)-C

73)-B
74)-A
75)-E
76)-C
77)-D
78)-D
79)-D
80)-D
81)-E
82)-C
83)-E
84)-C
85)-E
86)-D
87)-E
88)-C
89)-D
90)-A
91)-C
92)-D
93)-E
94)-E
95)-A
96)-A
97)-C
98)-A
99)-D
100)-B
101)-C
102)-D
103)-A
104)-C
105)-B
106)-A
107)-D
108)-C
109)-A
110)-D
111)-B
112)-D
113)-C
114)-A
115)-C
116)-B
117)-D
118)-A
119)-C
120)-B
121)-D
122)-C

123)-B
124)-A
125)-B
126)-A
127)-C
128)-A
129)-C
130)-A
131)-C
132)-D
133)-B
134)-C
135)-B
136)-C
137)-B
138)-A
139)-B
140)-A
141)-D
142)-C
143)-C
144)-B
145)-B
146)-C
147)-ANULADA
148)-D
149)-B
150)-C
151)-B
152)-B
153)-C
154)-A
155)-B
156)-B
157)-D
158)-A
159)-D
160)-E
161)-B
162)-B
163)-B
164)-C
165)-D
166)-B
167)-B
168)-E
169)-E
170)-D
171)-C
172)-B

173)-C
174)-A
175)-A
176)-C
177)-D
178)-D
179)-A
180)-D
181)-ANULADA
182)-D
183)-C
184)-B
185)-A
186)-C
187)-D
188)-B
189)-C
190)-B
191)-A
192)-C
193)-D
194)-A
195)-C
196)-B
197)-D
198)-B
199)-D
200)-C

© 2023 Edição brasileira
by Home Editora
© 2023 Texto
by Autor
Todos os direitos reservados

Home Editora
CNPJ: 39.242.488/0002-80
www.homeeditora.com
contato@homeeditora.com
9198473-5110
Av. Augusto Montenegro, 4120 - Parque Verde, Belém - PA, 66635-110

Editor-Chefe

Prof. Dr. Ednilson Souza

Revisão, diagramação e capa

Autor

Produtor editorial

Laiane Borges

**Catlogação na publicação
Home Editora**



G393

Gestão de pessoas em exercícios / Jose Carlos Guimaraes Junior – Belém: Home, 2022.

Livro em PDF

62 p., il.

ISBN: 978-65-84897-59-5

DOI: 10.46898/home.a94e3853-735c-4bcc-a82e-1bd81cf0a398

1. Gestão de pessoas em exercícios. I. Guimaraes Junior, Jose Carlos. II. Título.

CDD 300

Índice para catálogo sistemático

I. Ciências Sociais



**Attribution-NonCommercial 4.0
International (CC BY-NC 4.0)**

Todo o conteúdo apresentado neste livro é de responsabilidade do(s)
autor(es).

Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição-
SemDerivações 4.0 Internacional.

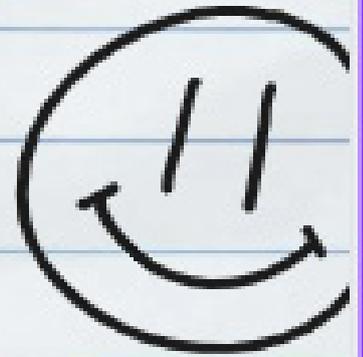
Conselho Editorial

Prof. Dr. Ednilson Sergio Ramalho de Souza-UFOPA
(Editor-Chefe)
Prof. Dr. Laecio Nobre de Macedo-UFMA
Prof^a. Ma. Rayssa Feitoza Felix dos Santos-UFPE
Prof. Me. Otávio Augusto de Moraes-UEMA
Prof. Dr. Aldrin Vianna de Santana-UNIFAP
Prof^a. Ma. Luzia Almeida Couto-IFMT
Prof. Me. Luiz Francisco de Paula Ipolito-IFMT
Prof. Me. Fernando Vieira da Cruz-Unicamp
Prof. Dr. Carlos Erick Brito de Sousa-UFMA
Prof^a. Dra. Renata Cristina Lopes Andrade-FURG
Prof. Dr. Clézio dos Santos-UFRRJ
Prof. Dr. Rodrigo Luiz Fabri-UFJF
Prof. Dr. Manoel dos Santos Costa-IEMA
Prof^a. Ma. Adriana Barni Truccolo-UERGS
Prof. Me. Alisson Junior dos Santos-UEMG
Prof. Me. Raphael Almeida Silva Soares-UNIVERSO-SG
Prof. Dr. Rodolfo Maduro Almeida-UFOPA
Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné-Faccrei
Prof. Dr. José Morais Souto Filho-FIS
Prof. Me. Fernando Francisco Pereira-UEM
Prof. Dr. Deivid Alex dos Santos-UEL
Prof. Me. Antonio Santana Sobrinho-IFCE
Prof^a. Dra. Maria de Fatima Vilhena da Silva-UFPA
Prof^a. Dra. Dayse Marinho Martins-IEMA
Prof. Me. Darlan Tavares dos Santos-UFRJ
Prof. Dr. Daniel Tarciso Martins Pereira-UFAM
Prof^a. Dra. Elane da Silva Barbosa-UERN

“Acreditamos que um mundo melhor se faz com a difusão do conhecimento científico”.

Equipe Home Editora

José Carlos Guimarães junior



**200 Questões de Gestão de
Pessoas
com gabarito**

Home Editora
CNPJ: 39.242.488/0002-80
www.homeeditora.com
contato@homeeditora.com
9198473-5110
Av. Augusto Montenegro, 4120 - Parque

