

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Com relação à gestão de pessoas (GP) na contemporaneidade, julgue os itens a seguir.

- 51 O papel de comunicador desempenhado pelo profissional de recursos humanos consiste em utilizar estratégias adequadas para aumentar os níveis de interesse, de satisfação e de realização das pessoas.
- 52 Administrar as estratégias de recursos humanos, a infraestrutura da empresa, a contribuição dos funcionários e as transformações na empresa podem ser consideradas como os quatro principais papéis da gestão de pessoas na atualidade.
- 53 O papel do profissional de RH como treinador requer ações voltadas às necessidades crescentes de capacitação e desenvolvimento das pessoas visando torná-las cada vez mais eficazes para o desempenho de suas atividades.
- 54 É correto afirmar que algumas das novas características da GP são: concentração na função de RH, especialização das funções, preservação da cultura organizacional, ênfase nos meios e procedimentos, e busca da eficiência interna.
- 55 A GP está evoluindo com os novos desafios e as constantes mudanças ambientais, deixando de ter foco introspectivo e conservador, para tornar-se uma área projetada para o futuro, para o destino da empresa.
- 56 De acordo com o panorama atual, as transformações na área de RH são pouco expressivas e necessitam, ainda, reconhecer o capital humano e intelectual como aspectos fundamentais para se atingir o sucesso das empresas.
- 57 A função da GP é perceber e reconhecer talentos, conhecimentos, habilidades, personalidade, competência, sensibilidade, aspirações e desejos. Dessa forma, as pessoas na organização são vistas não apenas como empregados, mas como colaboradores e parceiros.
- 58 Os papéis assumidos atualmente pelos profissionais de recursos humanos (RH) envolvem atividades estratégicas, mas não operacionais.

Com relação ao planejamento de carreira: orientação profissional, *Coaching*, *Mentoring* e *Counseling*, julgue os itens subsequentes.

- 59 *Mentoring* pode ser considerado como o ato de entrega de sua vida profissional, seus conhecimentos “do que fazer” e experiências “do como fazer” a outro profissional menos experiente.
- 60 A estrutura lógica das carreiras, sendo esta a sequência coerente de cargos ou funções para evolução profissional das pessoas, sofre influência direta e indireta das estratégias da empresa, influenciando a realidade atual e futura dos profissionais que nela atuam.
- 61 *Counseling* é uma atividade de consultoria com foco básico em aconselhamentos, debates e repetições, com flexibilidade elevada e decisões de trabalho tomadas pelo treinado e pela empresa.
- 62 *Coaching* é uma abordagem que visa o desenvolvimento profissional e pessoal em magnitude, na qual um profissional, com ampla experiência e suprido de embasamento teórico-prático, auxilia um outro profissional com menos experiência e conhecimento.

Com relação à gestão de pessoas e da diversidade, julgue os próximos itens.

- 63 A diversidade inclui a todos e não pode ser considerada apenas como definição de raça ou gênero. O conceito é mais amplo e abrange idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade.
- 64 Muitas organizações multinacionais se instalam em países com língua, etnias, classe social, costumes e religiões diferentes do país de origem da empresa, o que constitui uma preocupação para o gestor de pessoas, que terá que criar estratégias, desenvolver programas, políticas e processos organizacionais e ações afirmativas que visem minimizar as desigualdades sociais.
- 65 A ideia de diversidade, conceito que vem se difundindo no mundo e, conseqüentemente, nas organizações, se refere à variedade de atributos de indivíduos ou grupos.
- 66 O tema da diversidade é uma questão de ação afirmativa que remete a um ponto de vista das políticas públicas no sentido de tentar, institucionalmente, reverter as desigualdades sociais.
- 67 A antiga RH se caracteriza por definir políticas que tratam as pessoas de maneira diferenciada, ou seja, de forma individualizada. Seus processos enfatizam as diferenças individuais e a diversidade nas organizações.

Acerca de qualidade de vida, saúde, higiene, segurança no trabalho, julgue os itens subsecutivos.

- 68 Até bem pouco tempo, o foco da GP estava na produtividade e na qualidade do trabalho. Atualmente, pode-se afirmar que o foco foi ampliado para agregar também a qualidade de vida dos empregados, pois, quando estes estão felizes, produzem mais e melhor.
- 69 Os programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) são de fácil implantação, têm baixo custo e possui como alvo os empregados. Estes aderem aos programas sem hesitação por serem programas que possibilitam maior envolvimento nas decisões nos setores de suas respectivas áreas de atuação.
- 70 Os principais itens do programa de higiene do trabalho estão relacionados com o ambiente físico, o ambiente psicológico, a aplicação de princípios de ergonomia e saúde ocupacional.
- 71 Transformar o ambiente de trabalho em um lugar agradável tornou-se meta questionável para as empresas, pois um ambiente de trabalho mais agradável não altera os níveis de acidentes e absenteísmo, além de não gerar aumento na produtividade.

A respeito de direitos, deveres e responsabilidades dos servidores públicos civis, julgue os itens seguintes.

- 72 É dever do servidor público civil da União zelar pela economia do material e pela conservação do patrimônio público.
- 73 No que se refere à responsabilidade do servidor público civil no tocante às sanções civis, penais e administrativas, estas não poderão cumular-se, mesmo sendo independentes entre si.
- 74 Servidores públicos responderão pessoalmente por danos causados a terceiros em decorrência de ato comissivo doloso praticado no desempenho do cargo.
- 75 É dever do servidor público civil atender com presteza ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressaltadas as informações protegidas por sigilo.

Com relação ao conceito e tipologia de competências e aos múltiplos aspectos relacionados a esses assuntos, julgue os itens a seguir.

- 76 As competências de uma organização, que visa garantir sua sobrevivência e estabelecer sua diferenciação no mercado competitivo, são formadas pelo conjunto das competências de seus membros.
- 77 **Situação hipotética:** Um empregado recebeu uma tarefa para ser executada e, apesar de todos os esforços dispendidos, ele não concluiu a tarefa com a qualidade requerida. **Assertiva:** Nessa situação, partindo-se da premissa que o conceito de competências engloba capacidades, compostas por conhecimentos, habilidades e atitudes, o empregado deixou de demonstrar atitude.
- 78 As competências individuais podem ser mensuradas quando o empregado entrega efetivamente à organização algo que tenha sido por ela solicitado.
- 79 Para instituir um modelo de gestão de pessoas por competências, é importante compatibilizar as competências das pessoas às competências da organização.
- 80 **Situação hipotética:** Uma empresa utiliza os resultados do mapeamento de competências para desenvolver ações de treinamento e desenvolvimento, bem como para fins de gestão de carreiras e sucessão, sistema de remuneração, dimensionamento do quadro, recrutamento, seleção e avaliação. **Assertiva:** Nesse caso, existe, na empresa, um modelo integrado de gestão por competências.

Acerca da comunicação interpessoal e organizacional, das barreiras à comunicação e da comunicação formal e informal na organização, julgue os itens subsecutivos.

- 81 **Situação hipotética:** O gerente de recursos humanos de uma instituição educacional reuniu-se com todo o corpo docente em um auditório para comunicar as novas diretrizes educacionais. Tendo em vista que o auditório era muito amplo, as pessoas que ocupavam as cadeiras localizadas no fundo do auditório não entenderam claramente as diretrizes informadas pelo gerente. **Assertiva:** Nessa situação, houve uma barreira física que prejudicou o processo de comunicação.
- 82 É correto afirmar que o processo de comunicação ocorreu satisfatoriamente quando o diretor de uma organização redige uma orientação estratégica contendo dados de produtividade, bem como a análise dos resultados obtidos.
- 83 Um empregado, ao realizar a modificação de uma orientação para acesso às dependências da empresa, gera uma barreira ao processo de comunicação denominada distorção.

- 84 **Situação hipotética:** A direção de uma empresa divulgou circular normativa sobre estratégias de mercado para alavancar as vendas, e a equipe de vendedores realizou reuniões entre os integrantes para debater as ações e compartilhar sentimentos relativos à circular. **Assertiva:** Nessa situação, fica constatada a existência de comunicação formal por meio da circular normativa e a comunicação informal originada nos debates da equipe.

Acerca do comportamento grupal e intergrupar e do processo de desenvolvimento de grupos, julgue os itens que se seguem.

- 85 Objetivos, motivação, comunicação, processo decisório, relacionamento e liderança são componentes que integram o funcionamento de um grupo.
- 86 Entre os comportamentos grupais e intergrupais, é possível que se observe reações positivas e negativas a respeito do processo de comunicação, bem como a existência de um processo de interlocução que ocorre por meio de perguntas e respostas.
- 87 Os grupos constituídos em uma empresa são reconhecidos por serem duráveis e imutáveis quanto à estrutura e à dinâmica de funcionamento.

Julgue os próximos itens, acerca de gestão e avaliação de desempenho.

- 88 É correto afirmar que o processo de avaliação demonstra ser prejudicial à organização quando essa avaliação verifica a necessidade de aperfeiçoamento ou transferência de área de alguns empregados a partir dos resultados da avaliação de desempenho.
- 89 Os índices de desempenho global, grupal e individual são considerados como indicadores objetivos utilizados no processo de avaliação de desempenho.
- 90 **Situação hipotética:** A comunicação dos resultados da avaliação de uma equipe foi fornecida por um gerente recém-contratado no mercado, que não participou do ciclo de avaliação. **Assertiva:** Nessa situação, embora o gerente não tenha participado desse ciclo, os resultados da avaliação são considerados efetivos.
- 91 O desenvolvimento pessoal e profissional e as oportunidades de aprendizagem e crescimento são fatores que promovem a adequada implantação de um processo de avaliação de desempenho.
- 92 Nas modernas técnicas de avaliação de desempenho e a formulação de objetivos mantêm características da antiga administração por objetivos (APO), uma vez que os objetivos são pré-determinados pelo gerente imediato do empregado a ser avaliado.
- 93 Em relação aos resultados, a avaliação do desempenho em 360° é mais assertiva e uniforme, pois, além de evitar resultados combinados entre os participantes, o sistema é administrativamente simples e de fácil desenvolvimento.

Acerca de comprometimento no trabalho, tipologias de comprometimento, motivação e envolvimento no trabalho, julgue os itens subsequentes.

- 94** O comprometimento no trabalho está vinculado ao conjunto de regras, padrões e procedimentos ao qual o empregado está submetido. Nesse contexto, as atitudes do empregado são desconsideradas, pois os critérios de comprometimento são estabelecidos previamente.
- 95** A motivação do ganho material, a motivação do reconhecimento social e a motivação interior da realização pessoal são três tipos de motivações consideradas eficazes para que o empregado se comprometa com o trabalho.
- 96** Na teoria motivacional, que trata da hierarquia das necessidades humanas, a autorrealização encontra-se no topo da pirâmide. Portanto, para que o indivíduo tenha essa necessidade atendida em seu trabalho, todas as demais necessidades da hierarquia devem estar supridas.
- 97** De acordo com a teoria dos dois fatores (satisfação e motivação), a motivação vem do trabalho e não do ambiente.
- 98** Características associadas a identificação ou afiliação podem ser reconhecidas quando os empregados de uma equipe respeitam os valores organizacionais e se sentem orgulhosos de pertencer à organização.

Com referência a políticas e práticas de recrutamento e seleção nas organizações, julgue os itens a seguir.

- 99** Os candidatos mais aptos aos cargos são pré-selecionados pelos profissionais de recursos humanos por meio de entrevistas, para, posteriormente, serem avaliados em testes psicológicos e de conhecimentos.
- 100** Os índices de retorno de recrutamentos, pela efetividade dos processos de atração e identificação de candidatos no mercado, revelam-se uma ferramenta de gestão importante para profissionais de recursos humanos na contratação de pessoas para as organizações.
- 101** Conforme orientações profissionais, a aplicação de testes psicológicos mais usuais e de fácil correção conduzida por profissionais de recursos humanos, como tecnólogos, administradores e psicólogos, deve ocorrer em condições adequadas.
- 102** A análise de currículo, atividade típica de processos de recrutamento de pessoas, busca identificar perfis adequados aos cargos da empresa contratante.
- 103** A definição de perfis profissionais pelas organizações pode ser realizada com base na análise de cargos que especifica atividades, condições, responsabilidades e demais elementos necessários ao trabalho.
- 104** Profissionais de recursos humanos utilizam diferentes fontes de recrutamento de candidatos, as quais dependem dos perfis profissionais desejados para ocuparem os postos de trabalho vagos.

Acerca da aprendizagem e do desenvolvimento organizacional, julgue os itens que se seguem.

- 105** As comunidades de práticas alicerçam-se em processos formais ou informais, sejam informatizados ou não, de codificação e controle de conhecimentos, para que esses sejam disponibilizados e compartilhados continuamente nas organizações.
- 106** Ciclos únicos de aprendizagem organizacional envolvem mudanças de ações, procedimentos e comportamentos, sem que haja alterações nos valores ou nas normas das organizações.
- 107** Inovações organizacionais são identificadas quando ocorrem mudanças em produtos e(ou) serviços de uma organização e quando são percebidas como melhorias pelos clientes e(ou) usuários.
- 108** Mudanças profundas em normas e valores organizacionais representam processos de aprendizagem organizacional de ciclo duplo, característicos de organizações orientadas à inovação.
- 109** A inovação de processos e rotinas das organizações tende a responder exclusivamente às exigências normativas e legais surgidas em contextos de transformação tecnológica.
- 110** Os espaços de interação formais e informais permitem que conhecimentos, experiências, habilidades e informações sejam compartilhados entre membros, o que melhora a qualidade do capital humano das organizações.

A respeito de treinamento, desenvolvimento e educação corporativa, julgue os itens subsequentes.

- 111** O processo de aprendizagem é influenciado pela relação professor/aluno, a qual é pautada no entrosamento entre os diferentes atores envolvidos, no domínio de conteúdo e na capacidade didática do professor.
- 112** Os investimentos em treinamento nas organizações geram retorno tanto para as pessoas quanto para a organização, por meio de ganho de competência e de produtividade.
- 113** Os levantamentos de demandas por treinamento e de demais ações de educação nas organizações consideram aspectos socioprofissionais e de comportamento dos colaboradores, para que as aprendizagens sejam ofertadas de modo mais personalizado em relação às características exigidas pelo contexto organizacional.
- 114** A avaliação de ações de aprendizagem envolve atividades que mensuram desde as características específicas das ações, como conteúdo, estratégias e aprendizagem, até os impactos e retornos que essas trazem para as organizações.

Com relação a sistemas de pessoal e a legislações aplicadas à área, julgue os próximos itens.

Espaço livre

- 115** O plano de carreira em educação no setor público federal envolve o conjunto de posições que um servidor pode ascender ao longo do tempo, perfazendo interstícios e critérios de desempenho previamente estabelecidos.
- 116** As atribuições gerais dos cargos técnico-administrativos em educação envolvem planejamento, organização, execução, avaliação e gestão de atividades de apoio ao ensino.
- 117** Nas carreiras de magistério federal, o concurso para professor titular-livre será realizado por comissão especial, composta por, no mínimo, setenta e cinco por cento de profissionais externos à instituição de ensino, conforme mudanças legais recentes.
- 118** Os órgãos que integram o Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC) cuidam das atividades de administração de pessoal e têm funções básicas, como recrutar e selecionar profissionais, aperfeiçoar os quadros de pessoal e planejar as estruturas organizacionais da administração pública direta e das autarquias federais.
- 119** O ingresso nos cargos das carreiras dos magistérios superiores e dos ensinos básico, técnico e tecnológico se dará no primeiro nível das respectivas carreiras, independentemente de titulação e experiência anterior do docente, conforme recentes alterações na legislação aplicada ao tema.
- 120** O Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) e o SIPEC são sistemas estruturadores do governo brasileiro, responsáveis por executar rotinas relativas à administração de pessoal civil público, sobretudo quanto a pagamento, cadastro, legislação e lotação de pessoal.