



## Prova Objetiva de Conhecimentos Específicos

Leia com atenção as instruções abaixo.

- 1 Confira atentamente o seu caderno de provas objetivas, que é constituído de duas provas, da seguinte forma:  
**Conhecimentos Básicos**, com **30** questões, ordenadas de **1 a 30**.  
**Conhecimentos Específicos**, com **40** questões, ordenadas de **31 a 70**.
- 2 Quando autorizado pelo chefe de sala, no momento da identificação, escreva, no espaço apropriado da **folha de respostas**, com a sua caligrafia usual, a seguinte frase:

O descumprimento dessa instrução implicará a anulação das suas provas e a sua eliminação do concurso.

- 3 Confira atentamente os seus dados pessoais e os dados identificadores de seu cargo/área, transcritos acima, com o que está registrado em sua **folha de respostas**. Confira também o seu nome, o nome e o número de seu cargo/área no rodapé de cada página numerada do seu caderno de provas. Caso o caderno esteja incompleto, tenha qualquer defeito, ou apresente divergência quanto aos seus dados pessoais ou aos dados identificadores de seu cargo/área, solicite ao fiscal de sala mais próximo que tome as providências cabíveis, pois não serão aceitas reclamações posteriores nesse sentido.
- 4 Não se comunique com outros candidatos nem se levante sem autorização de fiscal de sala.
- 5 Na duração das provas, está incluído o tempo destinado à identificação — que será feita no decorrer das provas — e ao preenchimento da folha de respostas.
- 6 Ao terminar as provas, chame o fiscal de sala mais próximo, devolva-lhe a sua folha de respostas e deixe o local de provas.
- 7 A desobediência a qualquer uma das determinações constantes em edital, no caderno de provas ou na folha de respostas poderá implicar a anulação das suas provas.

### OBSERVAÇÕES

- Não serão conhecidos recursos em desacordo com o estabelecido em edital.
- Informações adicionais: telefone 0(XX) 61 3448-0100; Internet – [www.cespe.unb.br](http://www.cespe.unb.br).
- É permitida a reprodução deste material apenas para fins didáticos, desde que citada a fonte.

Nas questões de **31 a 70**, marque, para cada uma, a única opção correta, de acordo com o respectivo comando. Para as devidas marcações, use a **folha de respostas**, único documento válido para a correção das suas provas.

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

### QUESTÃO 31

Há uma série de critérios que devem ser observados na área de gestão de recursos humanos (RH). Assim, para desenvolver proposta de gestão de pessoas direcionada à geração de vantagens competitivas, os responsáveis devem

- A permitir o pleno desenvolvimento dos RH, que deve ser independente de qualquer iniciativa de valorização econômica.
- B integrar as capacidades e contribuições dos RH aos processos de trabalho, combinando-as com os interesses dos diferentes constituintes que operam em determinada organização.
- C empregar RH substituíveis, para que se possa evitar interrupção nos processos de trabalho.
- D compreender os custos dos RH como despesas a serem minimizadas.
- E submeter os interesses e as capacidades dos RH às exigências dos processos de trabalho e dos diversos atores implicados no planejamento da estratégia organizacional.

### QUESTÃO 32

Acerca da gestão estratégica de RH, assinale a opção correta.

- A Para se alinhar com a estratégia empresarial e promover o desempenho das pessoas, é preciso que a gestão de RH opte por enfatizar ou a integração vertical ou a integração horizontal.
- B A efetividade de uma área de gestão de pessoas calcada na noção de estratégia depende da articulação dos níveis desejados de produtividade laboral, de flexibilidade organizacional e de legitimidade social.
- C Em um nível mais amplo, a noção de integração, elemento central da administração de RH, pressupõe a submissão dos RH à orientação estratégica da empresa.
- D A integração horizontal refere-se à articulação entre estratégia de RH e estratégia empresarial, ao passo que a integração vertical busca combinar as diversas intervenções nos RH.
- E A noção de estratégia aplicada à gestão de pessoas é consistente com a alteração de modelos orientados para o ambiente organizacional para aqueles focados no mercado.

### QUESTÃO 33

Em termos descritivo-comportamentais, apesar de não haver evidências acerca das diferenças entre os modelos de administração de recursos humanos e o de gestão de pessoas, normativamente algumas características podem ser associadas a um ou a outro modelo. A respeito desses modelos, assinale a opção correta.

- A Ambos os modelos enfatizam a importância de se integrarem as práticas de RH aos objetivos organizacionais.
- B Tanto o modelo de administração de RH como o de gestão de pessoas enfatizam o gerenciamento da cultura organizacional como atividade central dos gestores de unidades de trabalho.
- C O modelo de administração de RH não reconhece a importância do pleno desenvolvimento dos indivíduos como forma de contribuição para o sucesso organizacional.
- D No modelo de administração de RH, a perspectiva das relações com os empregados assume caráter unitarista, ao contrário do modelo de gestão de pessoas, em que essa perspectiva é tida como pluralista.
- E É equivocado associar ao modelo de gestão de pessoas a busca pelo posicionamento da pessoa certa no lugar certo como meio de se integrarem as práticas de RH e os objetivos organizacionais.

### QUESTÃO 34

Conforme Guest, o cerne dos modelos de gestão de pessoas pode ser representado por três aspectos: a integração ou o alinhamento entre as políticas de recursos humanos e a estratégia organizacional; a complementaridade e a consistência de políticas que gerem, mutuamente, comprometimento, flexibilidade e qualidade. Com relação a esse assunto, assinale a opção correta.

- A Para se garantir maior estabilidade às políticas de RH, é importante planejá-las, independentemente do ciclo de vida do negócio organizacional.
- B Políticas de treinamento em empresas maduras devem ser direcionadas para o exercício individualizado de tarefas e atividades funcionais.
- C As organizações novas devem valer-se de políticas de recrutamento e seleção que encorajem a mobilidade funcional.
- D Nas empresas em crescimento, a preocupação central de políticas de compensação e de benefícios deve restringir-se à equidade externa.
- E Os três aspectos acima referidos só serão significativos se a empresa adotar uma perspectiva racionalista de estratégia.

### QUESTÃO 35

Com relação ao planejamento do processo de recrutamento de pessoas, assinale a opção correta.

- A Nos processos de recrutamento de pessoas, é suficiente considerar o índice de absenteísmo de funcionários, porque exerce impacto direto nesses processos.
- B Um modo simplificado de calcular o índice de rotatividade de uma empresa consiste em dividir o número total de funcionários no meio de determinado mês pelo número de desligamentos durante o mesmo mês.
- C Em uma empresa que emprega 500 funcionários, se 300 trabalhadores/dias são perdidos por ausências em um mês com 25 dias programados de trabalho, então a taxa de absenteísmo é de 2,4%.
- D Uma das formas de se calcular o índice de rotatividade de uma empresa implica a adição do número de saídas inevitáveis, como gravidez, morte e casamento, ao número total de desligamentos.
- E Para se calcular o preço da rotatividade de determinado funcionário, é suficiente considerar os custos implicados no processo de desligamento.

### QUESTÃO 36

Ainda no que diz respeito ao processo de recrutamento e seleção de pessoas, assinale a opção correta.

- A Uma especificação demasiadamente precisa das competências exigidas por determinado papel ocupacional aumenta a influência de estereótipos nos julgamentos dos avaliadores.
- B Esse processo deve ser iniciado com a especificação das competências requeridas para o adequado desempenho em determinado espaço ocupacional.
- C Análises de tendências e estimativas gerenciais representam técnicas adequadas de previsão da oferta de RH.
- D A revisão da demanda e a previsão da oferta de RH constituem a primeira etapa do processo de captação e seleção de pessoas.
- E Tabelas de preenchimento de cargos, análise de Markov e levantamento de habilidades são algumas das técnicas disponíveis para a previsão da oferta de RH.

**QUESTÃO 37**

A captação de pessoas pressupõe consciência da empresa em relação às necessidades de seus empregados. Somente dessa maneira é possível saber quem procurar, onde procurar e que tipo de relação será estabelecido entre a pessoa e a empresa. Assim, a captação de pessoas como estratégia competitiva envolve uma série de aspectos que devem ser considerados na composição de um processo adequado de captação. Com relação a esses aspectos, assinale a opção correta.

- Ⓐ Caso o contexto disponha de informações insuficientes para a determinação do perfil esperado do candidato, deve-se priorizar o foco no comportamento.
- Ⓑ É suficiente que os critérios de seleção reflitam exigências laborais atuais.
- Ⓒ Devem ser analisados fatores materiais e psicossociais capazes de interferir, positiva ou negativamente, no desempenho do indivíduo.
- Ⓓ Devido às constantes alterações das exigências associadas aos postos de trabalho, é inoportuno estabelecer as necessidades de conhecimentos, habilidades e experiências requeridas da pessoa.
- Ⓔ Não é do interesse do processo de captação determinar as necessidades de investimento na capacitação da pessoa a ser captada.

**QUESTÃO 38**

No que diz respeito à aprendizagem humana nas organizações, alguns autores destacam que nem todas as situações que geram aprendizagem são ações formais de treinamento, desenvolvimento e educação. Com relação aos conceitos que abarcam ações de indução de aprendizagem, assinale a opção correta.

- Ⓐ A instrução pode ser definida como unidades organizadas de conteúdo disponibilizadas em meios diversos.
- Ⓑ O conceito de desenvolvimento abarca a preparação do indivíduo para o exercício de um trabalho diferente em um futuro próximo e identificado.
- Ⓒ Educação a distância é o uso das tecnologias da Internet para a entrega de soluções diversas que estimulem o conhecimento.
- Ⓓ Treinamento pode ser definido como uma forma mais simples de estruturação de eventos de aprendizagem.
- Ⓔ A educação contínua fundamenta-se na premissa de que os conhecimentos para o indivíduo se manter ativo e competitivo tornam-se desatualizados periodicamente.

**QUESTÃO 39**

Acerca do sistema de treinamento organizacional, assinale a opção correta.

- Ⓐ A análise de tarefas pode ser compreendida como o elemento que articula os objetivos organizacionais aos objetivos individuais de treinamento.
- Ⓑ A etapa de planejamento instrucional é iniciada com a estruturação dos meios, das estratégias e dos recursos didáticos necessários ao desenvolvimento dos conteúdos identificados na análise de necessidades.
- Ⓒ A análise de necessidades de treinamento visa determinar os conteúdos que constituirão objeto de desenvolvimento nas ações de capacitação.
- Ⓓ Treinamento é uma opção eficiente para problemas de desempenho decorrentes de lacunas de capacidades ou de baixa motivação para o trabalho, mas não de condições laborais deficitárias.
- Ⓔ A definição de critérios de aprendizagem para cada objetivo instrucional constitui fase da etapa de avaliação de efeitos de treinamento.

**QUESTÃO 40**

Ainda no que se refere ao sistema de treinamento organizacional, é correto afirmar que

- Ⓐ toda ação de treinamento, educação e desenvolvimento pode ser submetida à avaliação de reação, aprendizagem, comportamento no cargo e resultados organizacionais.
- Ⓑ basta o conhecimento do processo de planejamento instrucional, para exemplificar precisamente o objetivo instrucional.
- Ⓒ métodos e estratégias instrucionais devem ser selecionados em função da familiaridade do responsável pela entrega da ação de treinamento para os indivíduos demandantes.
- Ⓓ reações positivas ao treinamento, geralmente, causam boas taxas de aprendizagem que, por sua vez, resultam em bons índices de comportamento no cargo após realização do treinamento.
- Ⓔ taxonomias de objetivos educacionais podem ser usadas como opção para a organização de trilhas de aprendizagem.

**QUESTÃO 41**

Com referência à retroalimentação de efeitos de treinamento organizacional, assinale a opção correta.

- Ⓐ Baixas taxas de aprendizagem apontam para problemas na etapa de análise organizacional do processo de avaliação de necessidades de treinamento.
- Ⓑ Reações desfavoráveis à utilidade dos conteúdos do curso podem sugerir deficiências na etapa de análise de tarefas do processo de avaliação de necessidades de treinamento.
- Ⓒ Adequada avaliação de treinamento deve ser encerrada com a composição de relatos executivos que expressem as observações e interpretações da equipe de treinamento responsável.
- Ⓓ Taxas baixas de impacto do treinamento no trabalho revelam indivíduos que devem ser desconsiderados na formação futura de ações educacionais.
- Ⓔ Condições de trabalho e características pessoais são variáveis que, por não terem relação direta com aprendizagem e desempenho, não devem integrar processos de avaliação de efeitos de treinamento.

**QUESTÃO 42**

A respeito do Decreto n.º 5.707/2006, que institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e regulamenta dispositivos da Lei n.º 8.112/1990, assinale a opção correta.

- Ⓐ Esse decreto tem como uma de suas finalidades a adequação dos objetivos das instituições às competências requeridas dos servidores, tendo como referência o plano plurianual.
- Ⓑ Os eventos de capacitação contemplam apenas cursos presenciais, aprendizagem em serviço, seminários e congressos.
- Ⓒ O decreto em tela visa racionalizar e tornar efetivos os gastos com captação de pessoal.
- Ⓓ A capacitação é entendida como um processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir diretamente para o desenvolvimento de competências individuais.
- Ⓔ A gestão por competências equivale à gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores.

**QUESTÃO 43**

Ainda com relação ao Decreto n.º 5.707/2006, assinale a opção correta.

- A A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal oferece e garante cursos introdutórios ou de formação aos servidores sem vínculo efetivo com a administração pública.
- B Entre as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, tem-se como requisito para a promoção funcional do servidor a exclusão das atividades de capacitação.
- C Cabe aos órgãos e às entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional desenvolver e implementar sistemas específicos de gestão por competência.
- D São instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal o plano anual de capacitação, o relatório de execução do plano anual de capacitação e o sistema de gestão do desempenho humano no trabalho.
- E A identificação das necessidades dos servidores a serem consideradas na programação das atividades de capacitação é de inteira responsabilidade do órgão ou da entidade responsável.

**QUESTÃO 44**

A aplicação da ferramenta *balanced scorecard* (BSC) é uma forma de garantir aos recursos humanos, bem como à área responsável pela gestão de tais elementos, papel central na formulação, na implantação e no monitoramento da estratégia organizacional. A respeito da aplicação da citada ferramenta nas práticas de gestão de pessoas, assinale a opção correta.

- A São perspectivas consideradas pelo BSC: a financeira, a dos processos internos e a dos clientes, estando nesta última incluídos os clientes internos ou os RH da empresa.
- B Uma das características mais inovadoras e importantes do BSC consiste no aperfeiçoamento contínuo do processo de *feedback* e de aprendizado individual e organizacional.
- C A aplicação do BSC facilita correções das estratégias definidas para o alcance das metas de desempenho organizacional, ao mesmo tempo em que estabelece relações diretas de causa e efeito entre os objetivos e medidas associados a cada uma de suas perspectivas.
- D A inexistência de um planejamento estratégico e de uma área de gestão de pessoas estruturada pode ser revertida com a implantação do BSC.
- E O processo de formulação de um BSC inicia-se com a participação aberta do corpo funcional e é finalizado com a validação dos resultados pela alta cúpula da organização.

**QUESTÃO 45**

Assinale a opção correta acerca dos sistemas de recursos humanos baseados no autoatendimento.

- A As tecnologias da informação substituem o pessoal administrativo na prestação de serviços elementares de RH, tais como administração de férias e comprovante de pagamento.
- B Esses recursos possibilitam amplo acesso dos gestores a informações e funções relevantes para a administração dos RH de suas unidades de trabalho.
- C A instalação de processos de aprendizagem de circuito simples e duplo é consequência imediata da aplicação de tecnologias da informação em sistemas de RH.
- D É preconizado o acesso democrático a informações sobre os eventos ocorridos no interior das organizações, em detrimento daqueles estabelecidos além dos limites da empresa.
- E A tecnologia da informação aplicada na área de RH deve cercar conexões entre os funcionários de uma empresa, sob pena de tornar ineficientes os processos de trabalho.

**QUESTÃO 46**

A respeito das principais características e aplicações da gestão de pessoas por competências, assinale a opção correta.

- A A gestão de competências fundamenta-se na pressuposição teórica de que o domínio de recursos abundantes, valiosos e de difícil imitação garante competitividade às organizações.
- B A suposição de que as vantagens competitivas de uma organização promovem o desenvolvimento de habilidades, produzem relações sociais e geram conhecimentos é inerente à gestão de competências.
- C Em função da estratégia organizacional, a gestão de competências aciona diversos subsistemas de RH na captação e no desenvolvimento das competências necessárias ao alcance dos seus objetivos.
- D Por assumir como referência a estratégia organizacional, é correto afirmar que são as competências organizacionais que determinam as competências humanas, e não o inverso.
- E Apesar das similaridades entre a gestão de competências e a do desempenho, apenas a primeira delas favorece a integração entre os subsistemas de RH e a estratégia organizacional.

**QUESTÃO 47**

Considerando as principais características e aplicações no âmbito de gestão do desempenho, assinale a opção correta.

- A Qualquer trabalho executado em certo contexto organizacional, independentemente de ter sido ou não planejado, deve ser objeto de avaliação em um processo de gestão do desempenho.
- B O ambiente de trabalho e as características da organização devem ser desconsiderados na gestão do desempenho, pois influenciam os resultados do trabalho humano nas organizações.
- C Avaliação de mão única, bilateral e 360 ° representa técnicas de avaliação pertencentes à gestão do desempenho humano.
- D A gestão do desempenho, no nível divisional, concentra-se nos projetos e processos de trabalho; já no nível grupal, o interesse recai sobre os objetivos e as metas de cada unidade de trabalho.
- E A gestão do desempenho, além das atividades de planejamento e de acompanhamento, abarca também as opções de avaliação propriamente dita.

**QUESTÃO 48**

Acerca da Resolução n.º 99/2004, que estabelece os procedimentos que orientam a formação e atuação das comissões de avaliação e de recursos para fins de avaliação de desempenho individual a que serão submetidos os servidores da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, assinale a opção correta.

- A É obrigatória a participação da comissão de avaliação apenas na entrevista de avaliação e na análise e no registro do desempenho do servidor no termo final de avaliação.
- B Cabe à Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão a preparação dos cronogramas de realização das entrevistas com os funcionários e dos roteiros a serem utilizados pelas comissões no ato da entrevista.
- C A entrevista de avaliação deve ser realizada pela comissão de avaliação após análise e registro do desempenho do servidor no termo final de avaliação.
- D Não é permitido que a comissão de avaliação consulte outros servidores que conheçam efetivamente o trabalho do servidor que está sendo avaliado.
- E Condições de trabalho, desde que descritas pelo servidor avaliado, em formulário próprio, devem ser consideradas pelas comissões de avaliação.

**QUESTÃO 49**

Assinale a opção correta, com relação ao processo de mapeamento de competências.

- A O processo de mapeamento de competências organizacionais contribui para a formulação da estratégia organizacional e para a captação e o desenvolvimento de competências.
- B O primeiro passo para esse mapeamento deve ser a identificação das competências profissionais, por meio de pesquisa documental, entrevistas com pessoas-chave e outras técnicas de pesquisa pertinentes.
- C Referenciais de desempenho representam uma das formas de se descreverem competências profissionais convergentes com a noção de qualificação para o trabalho.
- D Diante da ausência de um planejamento estratégico, recomenda-se que as organizações adotem listas genéricas de competências.
- E A expressão “relaciona-se empaticamente com colegas e pares de trabalho” constitui uma referência de desempenho cujo critério associado pode ser considerado adequado.

**QUESTÃO 50**

A respeito dos modos possíveis de criação de conhecimento nas organizações, assinale a opção correta.

- A O conhecimento organizacional emerge não de dentro da própria organização, mas sim quando se relaciona com outras empresas por meio de práticas, por exemplo, de *benchmarking* e fusões e aquisições.
- B Para ser caracterizada como resultado de um processo de aprendizagem organizacional, a aquisição de conhecimento deve ser permanente.
- C Com o objetivo de facilitar a criação de conhecimento nas organizações, é preciso favorecer a constituição de forças-tarefas compostas por membros de uma única área de atuação.
- D Universidades e bibliotecas corporativas constituem opções de articulação dos recursos necessários à criação do conhecimento organizacional.
- E A formação de redes internas de funcionários deve ser limitada pela organização.

**QUESTÃO 51**

Existe a proposta de um modelo específico de criação de conhecimento organizacional baseado no reconhecimento da existência de dois tipos de conhecimento, o tácito e o explícito. Acerca dos processos de conversão do conhecimento e das condições capacitadoras inerentes a esse modelo, assinale a opção correta.

- A A socialização ocorre quando um conhecimento tácito se torna explícito, a partir de modelos mentais transmitidos por meio de metáforas ou analogias.
- B A fim de facilitar a criação de conhecimento organizacional, deve-se evitar o planejamento de opções de desenvolvimento e operacionalização desse conhecimento.
- C Qualquer tipo de instabilidade organizacional deve ser evitado.
- D A externalização, ou a transformação do conhecimento explícito em tácito, pode ser estimulada a partir da participação em eventos educacionais sistematizados.
- E É fundamental que as informações disponíveis extrapolem exigências funcionais de curto prazo dos membros da organização.

**QUESTÃO 52**

No que concerne à temática da gestão da diversidade nas organizações, assinale a opção correta.

- A Sob a perspectiva de discriminação e justiça, os líderes necessariamente se preocupam com a diversificação do tipo de trabalho.
- B A assimilação das diferenças e sua celebração podem ser associadas, respectivamente, às perspectivas de discriminação e justiça e de acesso e legitimidade.
- C Ações afirmativas constituem opção de gerenciamento da diversidade consoante à perspectiva de acesso e legitimidade.
- D Organizações que permitem a redefinição de mercados, produtos e estratégias estão atuando sob a perspectiva de acesso e legitimidade para gerenciar a diversidade.
- E Na perspectiva da aprendizagem e efetividade, é necessário que as organizações evitem guiar discussões sobre mudanças relacionadas ao trabalho sugeridas por seus funcionários.

**QUESTÃO 53**

No que diz respeito às três abordagens relacionadas à saúde mental e trabalho — o estresse, a psicopatologia/psicodinâmica do trabalho e a abordagem epidemiológica —, assinale a opção correta.

- A Na abordagem da psicodinâmica do trabalho, quanto menos conflito no trabalho, tanto melhor para os indivíduos.
- B Não existe doença mental na abordagem epidemiológica, mas um estado entre a doença e a saúde que é marcado pelo acúmulo de substâncias que provocam danos ao sujeito.
- C Qualquer fonte de desequilíbrio deve ser combatida na abordagem do estresse.
- D A concepção do trabalho, segundo a abordagem epidemiológica, assevera que o trabalho é portador de sofrimento e afasta o homem do prazer.
- E Conforme a abordagem da psicodinâmica do trabalho, a doença mental ocorre quando o trabalho é alienado.

**QUESTÃO 54**

Assinale a opção correta em relação a promoção e plano de carreira.

- A A noção atual de carreira está atrelada a uma evolução vertical na hierarquia das empresas, evolução essa nem sempre associada a esforços de desenvolvimento pessoal ou a recompensas financeiras.
- B Quando o funcionário é transferido de subprocesso e adquire novas habilidades de complexidade e relevância similares às que detinha antes da transição, tem-se a noção da multifuncionalidade.
- C O excesso de flexibilidade e adaptabilidade é uma das características dos sistemas de carreiras por habilidade que limita a capacidade de uma organização enfrentar processos de mudança.
- D Entre as vantagens do crescimento horizontal, tem-se o desenvolvimento de uma visão mais geral da empresa pelo corpo funcional.
- E Em um sistema de carreiras por habilidades, os subsistemas de RH de remuneração e benefícios e de treinamento, desenvolvimento e educação devem ser diretamente relacionados.

**QUESTÃO 55**

Assinale a opção correta acerca da gestão estratégica de carreiras.

- A Em momentos de transição pessoal, o alinhamento das responsabilidades individual e organizacional pode ser efetivado por meio de novos contratos de trabalho, como tempo parcial, projetos e consultoria.
- B Aos gestores e profissionais de RH cabe identificar as necessidades e prioridades dos funcionários, a fim de compor planos de desenvolvimento que possam ser seguidos pelos indivíduos.
- C Em processos de identificação de oportunidades de carreira, recomenda-se que os indivíduos observem atentamente estruturas organizacionais e de cargos de outras organizações.
- D A fim de que os indivíduos se posicionem e atuem em relação às próprias carreiras, deve-se evitar o trabalho desenvolvido por *coaches*, aconselhadores e consultores de carreira.
- E A definição de objetivos de carreira deve ater-se ao papel desempenhado por determinado indivíduo no âmbito profissional.

**QUESTÃO 56**

Em relação à estrutura dos cargos e ao sistema de progressão no âmbito da administração pública, assinale a opção correta.

- A A função de desenvolvimento, relacionada à identificação das atividades desempenhadas individual e coletivamente, é suficiente para se compreender a estrutura dos cargos na administração pública.
- B São permitidas mudanças de cargo e, eventualmente, de área de atuação ou de carreira no serviço público.
- C Desde que os resultados da avaliação por mérito profissional sejam positivos, o servidor público ocupante de cargo efetivo pode ser posicionado em qualquer padrão de vencimento superior ao anteriormente ocupado.
- D A Constituição Federal de 1988 garantiu aos servidores públicos carreiras embasadas no mérito e na capacitação profissional.
- E A progressão por titulação profissional representa a única forma pela qual o servidor efetivo pode migrar de cargo ou de carreira na administração pública.

**QUESTÃO 57**

Assinale a opção correta com relação a características do processo de desenvolvimento organizacional.

- A A constatação de problemas organizacionais e a estruturação subsequente de planos de desenvolvimento são funções restritas aos profissionais de dentro da empresa.
- B Na etapa de diagnóstico, a análise dos problemas que subsidiará o planejamento e a implantação das mudanças pertinentes deve concentrar-se nos níveis de análise organizacional e grupal.
- C Intervenções que objetivam alterar a estrutura e a tecnologia de uma organização não se enquadram no conjunto de ações planejadas de desenvolvimento organizacional.
- D O estágio final do processo de mudança planejada em um modelo geral consiste na avaliação dos efeitos da intervenção efetuada.
- E A prontidão para a mudança, a distribuição de poder e as habilidades dos agentes da mudança desempenham papel importante no planejamento de intervenções de desenvolvimento organizacional.

**QUESTÃO 58**

No que concerne à figura do trabalhador polivalente/multifuncional e à temática das competências múltiplas, assinale a opção correta.

- A Do trabalhador multifuncional espera-se, também, uma visão de conjunto dos processos de trabalho no qual ele se insere.
- B A noção de qualificação convergente com o modelo tecnicista de organização do trabalho aplica-se integralmente ao novo cenário de mudanças e às novas exigências laborais.
- C O modelo taylorista de organização da produção estimula o desenvolvimento de um perfil multifuncional de competências.
- D O discurso contemporâneo das empresas relaciona, precisamente, à formação inicial do trabalhador as competências requeridas para a ocupação de determinado emprego ou posto de trabalho.
- E Atividades lúdicas, familiares e outras afastadas de determinada realidade organizacional não são reconhecidas pelas empresas modernas como opções de formação de funcionários polivalentes.

**QUESTÃO 59**

Acerca da negociação no contexto organizacional e das configurações contextuais possíveis, cujas manifestações podem ser enquadradas como de natureza unitária, pluralista ou coercitiva/radical, assinale a opção correta.

- A Na perspectiva pluralista, os interesses individuais ou coletivos tendem a ser coincidentes com os objetivos organizacionais.
- B Em um contexto caracterizado como radical/coercitivo, o conflito é compreendido como uma enfermidade relativamente rara a ser suprimida pela alta administração.
- C O poder tende a ser substituído ou dissimulado por conceitos de autoridade, de controle e de liderança em um contexto assinalado como unitário.
- D O conflito, na perspectiva pluralista, é reconhecido como parte inevitável de um conflito social mais amplo, devendo ser reprimido.
- E Incompatibilidade entre interesses individuais e coletivos e objetivos organizacionais é característica marcante de uma configuração contextual unitarista.

**QUESTÃO 60**

Considerando que, na área de RH, a negociação é uma constante de suma importância para a efetividade de suas políticas e práticas, assinale a opção correta.

- A A negociação é representada por um processo de comunicação assimétrico e unilateral.
- B Uma vez que as habilidades de negociação são natas, estas não podem ser aprendidas e desenvolvidas em contextos organizacionais.
- C A mediação, ou o processo de julgamento com veredicto de um árbitro, é uma opção útil em contextos de negociação cujo foco se concentre na resolução de conflitos.
- D Qualquer que seja o objetivo da negociação, poder, tempo e informação atuarão sempre como condicionantes do processo.
- E Negociação pode ser compreendida como um processo no qual, a partir de posições iniciais divergentes, os interesses de uma das partes envolvidas sobrepõem-se aos da outra.

**QUESTÃO 61**

Em relação às características e estratégias de identificação e formação de banco de talentos, assinale a opção correta.

- A** Apesar de favorecer uma gestão mais participativa, o banco de talentos focaliza apenas as opções profissionais atualmente praticadas pelos funcionários.
- B** Número de colaboradores, urgência e disponibilidade financeira são exemplos de fatores que determinam a seleção de ferramentas de identificação do potencial dos funcionários de uma empresa.
- C** Deve-se evitar o uso de métodos tradicionais de avaliação de desempenho como opção de identificação do potencial dos funcionários de uma empresa.
- D** Para ser legitimado, um banco de talentos não deve ser utilizado para remanejar funcionários que não estejam ajustados ao cargo ou à função exercida.
- E** Testes específicos de mapeamento de potencial são úteis na medida em que permitem a observação da pessoa em ação em um tempo relativamente curto.

**QUESTÃO 62**

Assinale a opção correta com referência à avaliação em rede.

- A** O cerne do modelo de redes consiste no recebimento de *feedbacks* de todos os atores integrados à cadeia produtiva focalizada na avaliação de desempenho.
- B** No modelo de redes, não são empregados critérios estatísticos para estudar ou eliminar avaliações discrepantes dos padrões regulares de desempenho.
- C** Os instrumentos de avaliação tendem a descrever genericamente as competências ou indicadores de desempenho desejados.
- D** Diferentemente dos métodos tradicionais, o modelo de redes prevê a disponibilização irrestrita dos resultados avaliativos para todos os atores implicados no processo de avaliação.
- E** O modelo de redes e a avaliação de desempenho 360° fundamentam-se em princípios diferentes, ainda que possam ser compreendidos como sistemáticas similares de avaliação.

**QUESTÃO 63**

Acerca do planejamento estratégico da gestão de pessoas, assinale a opção correta.

- A** Uma das tendências da função de provimento de RH é a avaliação do candidato com base na descrição de cargos.
- B** A entrega de eventos instrucionais para todos os colaboradores de determinado cargo é uma tendência da função de capacitação possibilitada pelas novas tecnologias da informação e da comunicação.
- C** A especialização das atividades de RH representa uma tendência no âmbito da gestão integrada de RH.
- D** Constituem força restritiva da função de capacitação o rastreamento e o registro de colaboradores em potencial e de suas necessidades de desenvolvimento de competências.
- E** Uma tendência da gestão integrada de RH é a redução da hierarquia com a eliminação de cargos de gerência e de supervisão.

**QUESTÃO 64**

Em relação às características e aos pressupostos teóricos das políticas e das práticas de recursos humanos, assinale a opção correta.

- A** Uma política de gestão de pessoas não deve ser utilizada como guia comportamental para gestores, visto que estes devem pautar sua ação nas características contextuais e dos funcionários que lideram.
- B** O *marketing* pode ser compreendido como um conjunto de práticas de gestão de pessoas com vistas a reter os melhores talentos nas organizações.
- C** A definição de oportunidades, responsabilidades e autoridade em relação a outras gerências não integra os pressupostos teóricos inerentes a uma política de gestão de pessoas.
- D** Informar os funcionários sobre o tipo de tratamento, as condições de trabalho, as recompensas e as oportunidades de desenvolvimento é uma das funções básicas de uma política de gestão de pessoas.
- E** Enquanto uma política de gestão de pessoas deve tornar-se pública apenas para os funcionários da área de RH, as práticas devem ser disseminadas para todas as unidades organizacionais.

**QUESTÃO 65**

Assinale a opção correta a respeito das relações entre as estratégias de posicionamento e de competitividade organizacional e as práticas de gestão de pessoas.

- A** Estratégias de redução de custos demandam práticas de gestão do desempenho calcadas em critérios de avaliação em grupo em detrimento de critérios individuais.
- B** Empresas que optam pela estratégia de melhoria da qualidade direcionam suas práticas de gestão de pessoas para a valorização de comportamentos independentes no trabalho.
- C** O alto envolvimento com o trabalho é enfocado por práticas de RH de empresas que visam à redução de custos.
- D** O uso de critérios comportamentais de avaliação é típico de práticas de RH de empresas que optam pela estratégia de inovação.
- E** Práticas de RH que incentivem o comportamento repetitivo e previsível dos funcionários são comuns em empresas que optam pela estratégia de melhoria da qualidade.

**QUESTÃO 66**

Acerca da abordagem de psicodinâmica do trabalho, que considera como indicadores de saúde as vivências de prazer-sofrimento, conjugando as dimensões subjetividade do trabalhador, organização do trabalho e coletividade, assinale a opção correta.

- A** Saúde, nessa perspectiva, pode ser compreendida como um estado de disposição marcado pelo equilíbrio entre vivências de prazer e de sofrimento no trabalho.
- B** No modelo citado, o trabalho é reduzido à tarefa propriamente dita, ou ao emprego ocupado por determinado funcionário ou trabalhador.
- C** A presença do sofrimento no trabalho, conforme o modelo enunciado, acarreta uma patologia qualquer a ser enfrentada.
- D** A normalidade, nesse modelo, relaciona-se à capacidade que determinado funcionário tem de experimentar vivências de prazer no trabalho mais intensas e recorrentes.
- E** O binômio prazer-sofrimento, apesar de contrário à saúde do trabalhador, pode conviver nas situações de trabalho.

**QUESTÃO 67**

Em relação à atuação dos profissionais de recursos humanos junto às equipes multidisciplinares e interdisciplinares voltadas para a saúde do trabalhador, assinale a opção correta.

- Ⓐ A necessidade de uma atuação multidisciplinar, no caso de quadros referentes à saúde do trabalhador, pode ser atribuída à vigência do modelo biomédico de saúde.
- Ⓑ Se um profissional de RH e outro da área da medicina do trabalho atendem ao mesmo funcionário, mas de forma independente, então tem-se uma atuação interdisciplinar.
- Ⓒ A centralidade do custo humano do trabalho em algumas disciplinas atentas à saúde do trabalhador demanda uma atuação multidisciplinar do profissional de RH.
- Ⓓ Tem-se uma interação transdisciplinar quando especialistas de diversas áreas discutem o quadro de saúde de um trabalhador.
- Ⓔ Ao reduzir o ser humano a um conjunto de recursos físicos e cognitivos, a visão do *Homo economicus* vigente na área de RH desobriga seus profissionais de uma atuação interdisciplinar e transdisciplinar.

**QUESTÃO 68**

Assinale a opção correta acerca das características da abordagem estratégica e de outras abordagens de recursos humanos e de sua influência no desenvolvimento de políticas e práticas de gestão de pessoas.

- Ⓐ O discurso de que os RH, quando raros, insubstituíveis e difíceis de serem imitados, compõem a base de geração de vantagens competitivas é típico da abordagem estratégica.
- Ⓑ Na abordagem institucional, por exemplo, a atuação de agentes governamentais, sindicatos e associações profissionais deve ser considerada na formulação de políticas e práticas de RH.
- Ⓒ A necessidade de se relacionar cada política de RH à estratégia organizacional é recorrente na perspectiva estratégica de gestão de pessoas.
- Ⓓ Quanto maior o número de *stakeholders* e maior o grau de profissionalização dos trabalhadores, mais espaço e autonomia a área de RH terá para decidir sobre suas políticas e práticas.
- Ⓔ Empresas organizadas por competência constituem exemplos da aplicação da abordagem comportamental na formulação de políticas e práticas de gestão de pessoas.

**QUESTÃO 69**

Com referência à avaliação do impacto das ações de gestão de pessoas nos resultados organizacionais, assinale a opção correta.

- Ⓐ Na abordagem configuracional de avaliação, os esforços direcionam-se para a identificação das melhores práticas de recursos humanos.
- Ⓑ A falta de uma definição clara sobre que práticas integram o sistema de RH tende a facilitar iniciativas de avaliação do impacto da área nos resultados organizacionais.
- Ⓒ A perspectiva universalista de avaliação determina que a eficácia de uma prática de RH depende de sua vinculação com determinado posicionamento estratégico.
- Ⓓ A busca por padrões de fatores que maximizem o alinhamento horizontal e externo dos sistemas de RH converge com a abordagem contingencialista de avaliação.
- Ⓔ É tendência nas avaliações do impacto das práticas de RH o uso de medidas de resultado organizacional e de medidas financeiras.

**QUESTÃO 70**

Ainda com referência à avaliação do impacto das ações de gestão de pessoas nos resultados organizacionais, assinale a opção correta.

- Ⓐ Os processos de avaliação geralmente se valem de medidas e indicadores estritamente relacionados e sensíveis à atuação da área de RH.
- Ⓑ A avaliação, por clientes internos, dos profissionais da área de RH integra o rol de iniciativas de avaliação de impacto da área sobre os resultados organizacionais.
- Ⓒ Indicadores de produtividade, qualidade, satisfação do consumidor e flexibilidade da produção refletem diretamente o desempenho de uma área de RH.
- Ⓓ Ao se referir às ações destinadas à efetivação da estratégia organizacional, as medidas operacionais de RH assumem destaque na avaliação do impacto da área.
- Ⓔ Para ser objetiva e útil, a avaliação do impacto da área de RH nos resultados organizacionais deve concentrar-se no levantamento quantitativo de indicadores.