

## Recursos Humanos

### Questões

#### Questão 1

Você é o responsável pela definição do perfil do cargo de uma digitadora de computador. Para isso, como fonte de identificação de padrão de cargo, você utiliza :

1 - mensura&ccedil;&atilde;o do trabalho.\n\rResposta Correta

2 - estabelecimento participativo de metas.\n\rResposta Errada

3 - question&aacute;rio de an&aacute;lise de posi&ccedil;&atilde;o.\n\rResposta Errada

4 - entrevista estruturada.\n\rResposta Errada

5 - livros de registros de empregados.\n\rResposta Errada

#### Esclarecimento:

Há certas questões que se resolvem pela lógica na disposição das alternativas &#8213; e parece não ter como evitar isso.

r como evitar isso.) Tj

### Questão 2

<P>Um dos desafios da Moderna Administração de Pessoal e de Recursos Humanos diz respeito à qualidade de vida no trabalho. <BR><BR>Sobre esta questão é correto afirmar que:

<BR></P>

1 - em geral, os esfor&ccedil;os para melhorar a qualidade de vida no trabalho procuram tornar os cargos mais produtivos e satisfat&oacute;rios.\n\rResposta Correta

2 - embora sejam usadas muitas t&acute;cnicas diferentes sob o t&acute;culo "qualidade de vida no trabalho," nenhuma delas acarreta a reformula&ccedil;&atilde;o dos cargos.\n\rResposta Errada

3 - cargos altamente especializados, nos quais n&atilde;o h&aacute; uma necessidade de identifica&ccedil;&atilde;o com as tarefas, proporcionam n&iacute;veis mais elevados de qualidade de vida no trabalho.\n\rResposta Errada

4 - a qualidade de vida no trabalho n&atilde;o &eacute; afetada pela maneira como as tarefas s&atilde;o agrupadas na organiza&ccedil;&atilde;o.\n\rResposta Errada

5 - elementos comportamentais n&atilde;o precisam ser considerados em projetos de cargo que busquem a alta qualidade de vida no trabalho.\n\rResposta Errada

#### Esclarecimento:

Qualidade de vida no trabalho se tem quando o trabalho tem significado em nossas vidas. Por isso, é fundamental

isso, é fundamental) Tj

### Questão 3

Você foi designado para fazer parte de uma comissão de cargos e salários, incumbida de rever as carreiras e o plano de cargos da organização. Para consolidar a carreira dos engenheiros, compete a você defender a opção por uma carreira em <STRONG>Y</STRONG>, substituindo a carreira por linha hierárquica que vem sendo praticada. Nesse sentido, você afirma que a carreira em <STRONG>Y</STRONG> é mais adequada porque:

1 - os cargos gerenciais s&atilde;o mais importantes do que os cargos t&acute;cnicos e, consequ&uuml;entemente, &eacute; natural que o profissional no topo de sua carreira ocupe um cargo gerencial.\n\rResposta Errada

2 - com uma carreira flex&iacute;vel, qualquer mudança na estrutura da empresa gera grandes problemas na alocação das pessoas que ocupam cargos

gerenciais.\n\rResposta Errada

3 - ela valoriza o trabalho do generalista e satisfaz as necessidades organizacionais de expansão da amplitude administrativa.\n\rResposta Errada

4 - ela permite um menor número de pessoas no topo da organização, sem que, necessariamente, seja aumentada a estrutura organizacional.\n\rResposta Errada

5 - ela tem como pressuposto a mobilidade e a ascensão profissional do empregado pelo exercício de funções gerenciais ou de ocupações na sua área de especialidade.\n\rResposta Correta

Esclarecimento:

A carreira em Y tem como grande vantagem eliminar um preconceito existente na maioria das organizações, em que se acredita em que se acredita) Tj

Questão 4

O planejamento estratégico de sua empresa prevê um aumento de trinta por cento da participação de mercado do seu produto carro-chefe nos próximos três anos. É fundamental que se repasse esta informação para a área de Recursos Humanos para que seja:

1 - planejada a demanda futura de Recursos Humanos.\n\rResposta Correta

2 - calculada a rotatividade de pessoal.\n\rResposta Errada

3 - feito um inventário de aptidões de Recursos Humanos.\n\rResposta Errada

4 - programada a política de férias.\n\rResposta Errada

5 - analisada a taxa de absenteísmo organizacional.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

Com exceção do item 4, que é completamente irrelevante neste caso, todos os outros itens estão, de maneira direta ou e maneira direta ou) Tj

Questão 5

Recomenda-se que se faça um anúncio do tipo fechado para o recrutamento de um candidato quando queremos:

1 - atrair poucos candidatos para o cargo.\n\rResposta Errada

2 - receber currículos personalizados.\n\rResposta Errada

3 - manter a confidencialidade do nome da empresa.\n\rResposta Correta

4 - conhecer as intenções salariais dos candidatos.\n\rResposta Errada

5 - conhecer a habilidade redacional dos interessados.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

Há várias formas de se fazer o recrutamento de pessoal:

tamento de pessoal:) Tj

Questão 6

Os funcionários de sua empresa chegam constantemente atrasados ao trabalho e às reuniões. Você deseja mudar este tipo de comportamento e, para tanto, decide aplicar a teoria do aprendizado com base em estímulos decorrente dos trabalhos de Skinner. Isso significa que você:

1 - buscar&acute; identificar, dentro da hierarquia de necessidades de seus funcion&acute;rios, a que n&atilde;o estava sendo satisfeita.\n\rResposta Errada
2 - buscar&acute; compreender as inten&ccedil;&otilde;es para agir e as expectativas de resultados dos seus funcion&acute;rios.\n\rResposta Errada
3 - pesquisar&acute; quais os fatores que precisam ser modificados na pol&iacute;tica de Recursos Humanos para que os funcion&acute;rios se sintam mais comprometidos com o trabalho.\n\rResposta Errada
4 - estabelecer&acute; esquemas de refor&ccedil;o para que os funcion&acute;rios cheguem na hora.\n\rResposta Correta
5 - definir&acute; junto com seus funcion&acute;rios um plano de metas de pontualidade a serem alcan&ccedil;adas paulatinamente.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

Burrus Frederic SKINNER (1904-1990) ficou conhecido co-mo um behaviorista (comportamentalista) radical que a-creditava que al que a-creditava que ) Tj

Questão 7

<EM>"Somente pessoas carismáticas e com qualidades inatas podem transformar-se em grandes líderes".</EM> Essa afirmação não caracteriza a linguagem administrativa moderna da teoria da liderança porque:

1 - hoje, acredita-se que l&iacute;deres s&atilde;o pessoas comuns que aprendem habilidades comuns, mas que no seu conjunto formam uma pessoa incomum.\n\rResposta Correta
2 - a teoria gerencial moderna concentra suas a&ccedil;&otilde;s mais na explica&ccedil;&atilde;o da natureza da lideran&ccedil;a do que na tentativa de propor alternativas que transformem dirigentes em l&iacute;deres.\n\rResposta Errada
3 - a aceita&ccedil;&atilde;o de que a lideran&ccedil;a &eacute; inata conduz a estudos sobre a transforma&ccedil;&atilde;o de caracter&iacute;sticas de lideran&ccedil;a efetiva em alternativas de comportamento gerencial a serem ensinadas aos gerentes.\n\rResposta Errada
4 - a lideran&ccedil;a &eacute; vista como dependente das condi&ccedil;&otilde;s organizacionais, ou seja, do contexto exclusivamente interno no qual o l&iacute;der est&aacute; inserido.\n\rResposta Errada
5 - as caracter&iacute;sticas de lideran&ccedil;a s&atilde;o universais e aplic&acute;veis a qualquer tipo de pessoa e de organiza&ccedil;&atilde;o.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

Hoje se contesta a "Teoria do Grande Homem", que, em resumo, significava que o grande líder já trazia essa caracte-rística ssa caracte-rística) Tj

Questão 8

Você é o responsável pela seleção de dez estagiários para a sua empresa. Para tomar esta decisão você opta pela técnica de entrevista estruturada. A maior vantagem desse tipo de entrevista é:

1 - dar oportunidade a discernir melhor as diferen&ccedil;as entre os candidatos.\n\rResposta Errada
2 - melhorar a confiabilidade do processo de entrevista.\n\rResposta Correta
3 - permitir que se criem perguntas &agrave; medida que a entrevista prossegue, gerando uma conversa&ccedil;&atilde;o amistosa.\n\rResposta Errada
4 - permitir a identifica&ccedil;&atilde;o da capacidade de o candidato resolver problemas.\n\rResposta Errada
5 - permitir que se verifique como o candidato reagir&acute; sob press&atilde;o.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

A entrevista estruturada prevê todas as questões que deverão ser feitas a todos os candidatos de forma padronizada e

orma padronizada e) Tj

#### Questão 9

Você vem recebendo queixas no atendimento aos clientes da sua empresa e, por isto, elaborou um programa de desenvolvimento para mudança comportamental e atitudinal de seus atendentes.<BR><BR>Para avaliar os resultados deste programa você buscou identificar:

1 - qu&atilde;o bem utilizados foram os recursos financeiros.\n\rResposta Errada
2 - como o programa trouxe mudan&ccedil;a de comportamento aos treinandos.\n\rResposta Correta
3 - a rea&ccedil;&atilde;o dos treinandos ao programa e o seu aprendizado.\n\rResposta Errada
4 - a rea&ccedil;&atilde;o dos treinandos com rela&ccedil;&atilde;o ao conte&uacute;do desenvolvido.\n\rResposta Errada
5 - a rea&ccedil;&atilde;o dos treinandos quanto aos m&eacute;todos utilizados.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

Todo e qualquer programa de treinamento e desenvolvimento visa à mudança de comportamento. Esse é o resultado esperado, pois dele dependerá a is dele dependerá a) Tj

#### Questão 10

Você é designado para implementar um processo de mudança na sua empresa, mas os seus funcionários apresentam resistências psicológicas e emocionais. As opções abaixo apresentam atitudes e sentimentos dos empregados que caracterizam a sua resistência psicológica à mudança, à EXCEÇÃO de uma. Assinale-a.

1 - H&aacute; um julgamento de que as mudan&ccedil;as podem amea&ccedil;ar a seguran&ccedil;a dos funcion&aacute;rios.\n\rResposta Errada
2 - Os funcion&aacute;rios, como as pessoas em geral, t&ecirc;m medo do desconhecido.\n\rResposta Errada
3 - O c&oacute;digo de &eacute;tica da nova administra&ccedil;&atilde;o n&atilde;o &eacute; aceito.\n\rResposta Correta
4 - A lideran&ccedil;a empresarial que est&aacute; implantando a mudan&ccedil;a n&atilde;o inspira confian&ccedil;a.\n\rResposta Errada
5 - A manuten&ccedil;&atilde;o da situa&ccedil;&atilde;o atual &eacute; mais f&aacute;cil e confort&aacute;vel.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

A experiência comprova (e não apenas nas organizações) que os itens 1, 2, 4 e 5 representam evidências em relação à mudança.

em relação à mudança.) Tj ET

Questão 11

Na BETA S.A., empresa que explora produtos químicos, o Diretor Superintendente Joel Matoso percebeu que seus funcionários estavam desmotivados e não comprometidos com os resultados do seu trabalho. Para diagnosticar melhor as causas desse clima organizacional, ele fez uma pesquisa na qual identificou que as necessidades sociais do grupo não estavam sendo satisfeitas. Para minimizar tal problema ele deverá:

1 - aumentar a qualidade das refei&ccedil;&otilde;es e a dura&ccedil;&atilde;o dos intervalos para descanso.\n\rResposta Errada
2 - aumentar o conforto das instala&ccedil;&otilde;es e melhorar a ilumina&ccedil;&atilde;o no ambiente de trabalho.\n\rResposta Errada
3 - analisar o processo de trabalho e aumentar os sal&aacute;rios e os benef&iacute;cos.\n\rResposta Errada
4 - implementar um programa que aumente a estabilidade dos funcionários na organização&ccedil;&atilde;o.\n\rResposta Errada
5 - desenvolver um programa de participação&ccedil;&atilde;o do grupo na solução&ccedil;&atilde;o dos problemas do trabalho.\n\rResposta Correta

Esclarecimento:

Nesta questão o que está em jogo é a hierarquia das necessidades de Maslow, que, como você se lembra são 1)fisiológicas, 2)

1)fisiológicas, 2)) Tj

#### Questão 12

Miguel Sousa, dono de uma média empresa de informática, tem consciência de que a produtividade organizacional está intimamente relacionada à qualificação dos seus funcionários.

Para isto, contrata um profissional de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) de Recursos Humanos, que deverá:

1 - adotar o estilo "deixe que eu faça" para você, isto é, de executor de tarefas.\n\nResposta Errada
2 - adotar o estilo de baixa assertividade perante as reas usuárias de T&D.\n\nResposta Errada
3 - conhecer de perto a realidade de trabalho e qual ele deve dar apoio.\n\nResposta Correta
4 - centralizar e apoiar os processos de mudança da empresa e dos indivíduos que nela trabalham.\n\nResposta Errada
5 - exercer um papel de incentivador da elevação do grau de conformidade dos funcionários e tarefas que devem desempenhar.\n\nResposta Errada

Esclarecimento:

Sabe-se que a condição essencial para se resolver um problema é conhecê-lo. Quanto mais detalhadamente, melhor. O papel do consultor

papel do consultor) Tj

#### Questão 13

Você é gerente de Recursos Humanos de um banco de investimentos que exige um perfil de funcionário competitivo, agressivo e dinâmico. Para a seleção de um trainee, após uma

pré-seleção baseada em análise dos currículos, você considera mais vantajoso convidar os candidatos para um(a):

1 - teste eminentemente objetivo, que confirme as habilidades técnicas e emocionais do candidato e permita a identificação da sua capacidade para resolver problemas\n\nResposta Errada
2 - entrevista rápida, de cinco minutos, para que se confirmem os dados escritos no currículo, oferecendo uma oportunidade para maiores discernimentos quanto às diferenças entre os candidatos.\n\nResposta Errada
3 - entrevista estruturada, que permite que se criem perguntas subjetivas e medida que a entrevista prossegue, gerando uma conversa amistosa.\n\nResposta Errada
4 - entrevista destress com perguntas argumentativas e provocativas, o que permite verificar como o candidato reagiria sob pressão;\n\nResposta Correta
5 - entrevista padronizada para facilitar a confiabilidade de informações e o enquadramento do candidato.\n\nResposta Errada

Esclarecimento:

Se o que se quer é o "perfil de funcionário competitivo, agressivo e dinâmico", de que adiantaria um "teste eminentemente objetivo"

entemente objetivo") Tj

#### Questão 14

Com o intuito de melhorar a mensuração dos retornos dos investimentos realizados em Treinamento e Desenvolvimento (T&D), o Diretor de RH da Companhia ROBI COMB criticou o seu gerente alegando que a empresa não estava avaliando bem os seus programas na área. Após estudar melhor o assunto, o gerente constatou que a forma mais precisa de caracterizar os objetivos de uma avaliação é:

1 - analisar o aprendizado dos participantes do programa aplicando testes de conhecimento e entrevistas em profundidade.\n\nResposta Errada

2 - verificar a eficiéncia com que foram utilizados os recursos de T&D, compatibilizando os gastos realizados com os lucros obtidos.\n\rResposta Errada
3 - verificar a rea&ccedil;&atilde;o dos treinados com rela&ccedil;&atilde;o ao conte&uacute;do desenvolvido e aos m&eacute;todos utilizados.\n\rResposta Errada
4 - identificar a rea&ccedil;&atilde;o dos treinados ao programa, o seu aprendizado, as mudan&ccedil;as de comportamento geradas e seu reflexo na implementa&ccedil;&atilde;o das metas organizacionais.\n\rResposta Correta
5 - produzir gr&aacute;ficos com medidas do desempenho dos instrutores, da qualidade do material did&aacute;tico e da atua&ccedil;&atilde;o da equipe log&iacute;stica da empresa.\n\rResposta Errada

**Esclarecimento:**

O item completo é o de número 4, pois contempla todos os outros (exceto a falta de sentido do item 5). No item 4, item 5). No item 4,) Tj

**Questão 15**

O seu chefe elaborou um **sistema de remuneração** para a empresa, levando em consideração os cinco fatores abaixo. Qual deles **NÃO** se aplica a esse sistema?

- |   |
|---|
| 1 - Oferta e demanda de m&atilde;o-de-obra da empresa.\n\rResposta Errada       |
| 2 - Determina&ccedil;&otilde;es dos sindicatos trabalhistas.\n\rResposta Errada |
| 3 - Capacidade de pagamento da empresa e sua produtividade.\n\rResposta Errada  |
| 4 - Matriz de incidente cr&iacute;tico de desempenho.\n\rResposta Correta       |
| 5 - Regulamenta&ccedil;&otilde;es governamentais.\n\rResposta Errada            |

**Esclarecimento:**

Todos os itens referem-se a uma política de remuneração, exceto o item 4, que se relaciona apenas e tão-somente à avaliação de desempenho do ão de desempenho do) Tj ET

**Questão 16**

Você está interessado em participar de um programa de desenvolvimento gerencial sobre técnicas de liderança. Seu chefe não quer autorizá-lo e argumenta que “<STRONG>a liderança é fruto de q

1 - a concep&ccedil;&atilde;o de lideran&ccedil;a que voc&ecirc; tem se baseia na teoria de caracter&iacute;sticas da lideran&ccedil;a, a qual &eacute; uma teoria gen&eacute;tica que focaliza o indiv&iacute;duo, ao inv&eacute;s da tarefa.\n\rResposta Errada
2 - a lideran&ccedil;a tem duas dimens&otilde;es &ndash; orienta&ccedil;&atilde;o para tarefas e para indiv&iacute;duos &ndash; e n&atilde;o pode ser totalmente explicada nem pela abordagem gen&eacute;tica nem pela abordagem das caracter&iacute;sticas da lideran&ccedil;a.\n\rResposta Correta
3 - a lideran&ccedil;a &eacute; a solu&ccedil;&atilde;o dos problemas gerenciais, e precisa respeitar a abordagem gen&eacute;tica, as caracter&iacute;sticas universais dos trabalhadores e a natureza da organiza&ccedil;&atilde;o.\n\rResposta Errada
4 - os tipos de comportamento dependem do grau de autoridade inerente ao cargo e do grau de liberdade dispon&iacute;vel num cont&iacute;nuo de padr&otilde;es de lideran&ccedil;a.\n\rResposta Errada
5 - os estilos de lideran&ccedil;a s&atilde;o inatos, flex&iacute;veis e n&atilde;o podem ser aprendidos, mas os gerentes podem mudar a mescla de orienta&ccedil;&atilde;o para tarefa e orienta&ccedil;&atilde;o para funcion&aacute;rio conforme a situa&ccedil;&atilde;o o exigir.\n\rResposta Errada

**Esclarecimento:**

Esta é uma questão difícil até mesmo pela formulação, pois aponta várias direções controvertidas: a) características genéticas do sticas genéticas do) Tj

## Questão 17

O fundador da Action Instruments, Jim Pinto, costumava dizer que: "Nós estamos construindo um capitalismo com coração". Segundo ele, sua empresa tem tentado construir um negócio fundado

1 - os administradores que sentem seus valores compatíveis com os da organização são menos confiantes de que estarão no futuro trabalhando para o mesmo empregador.\n\nResposta Errada
2 - a percepção da estreita relação entre os valores pessoais e organizacionais aumenta a consciência e o entendimento dos valores da organização, o que, por sua vez, leva a maior influência junto aos superiores, colegas e subordinados.\n\nResposta Correta
3 - em geral, os objetivos de uma organização são vistos como menos importantes por aqueles que sentem que existe um alinhamento entre os seus valores e os da companhia.\n\nResposta Errada
4 - quanto maior a compatibilidade entre valores pessoais e organizacionais, menor a tendência a concordar que os valores organizacionais são guiados por altos padrões éticos.\n\nResposta Errada
5 - &grave; medida que os administradores percebem que seus valores são compatíveis com os da organização, eles tendem a sentir que as pressões do trabalho afetam substancialmente suas vidas fora dele.\n\nResposta Errada

Esclarecimento:

Esta questão é tão mal formulada, que se pode ir por eliminação. O único item que faz algum sentido é o item 2 e, mesmo assim, com e, mesmo assim, com) Tj

## Questão 18

Interessado em investigar os diferentes sistemas de valores nacionais e de que forma eles interagem com os sistemas de valores organizacionais, Geert Hofstede realizou uma ampla pesquisa durante quinze anos, envolvendo 53 países, e argumentou: "uma desconsideração pelas outras culturas é um luxo a que somente os fortes podem-se dar... e até onde vão as teorias de ad

1 - as diferenças no caráter nacional podem ter impacto direto sobre as práticas e relacionamentos no trabalho.\n\nResposta Errada
2 - considerando que as organizações desenvolvem suas próprias culturas e seus sistemas de valores predominantes, as subsidiárias estrangeiras de organizações multinacionais acabam por desenvolver uma cultura híbrida, refletindo a cultura organizacional internacional e a cultura nacional local.\n\nResposta Errada
3 - o caráter nacional é unimodal, ou seja, todas as pessoas de um certo país têm necessariamente as características associadas àquela cultura, o que facilita a transferibilidade das práticas gerenciais.\n\nResposta Correta
4 - estudos comparativos de diversas culturas em organizações semelhantes sugerem que os funcionários das diferentes sociedades podem ter expectativas bem diferentes sobre o trabalho e a satisfação que dele obtém.\n\nResposta Errada
5 - em multinacionais bem integradas com uma forte cultura pode-se verificar grande similaridade entre os seus membros, apesar de origens raciais diferentes.\n\nResposta Errada

Esclarecimento:

Seria o mesmo que afirmar algo como "o que é bom para os Estados Unidos é bom para o Brasil", o que nunca foi verdade, embora ainda seja, embora ainda) Tj

## Questão 19

O título impresso no cartão de visitas de Joel Silva era "gerente de produção", cargo no qual ele tinha mais de 30 subordinados, que comandava em um amplo escritório. O rapaz, de 29 anos, tinha g

1 - Estabeleceria um programa contínuo que buscasse identificar e satisfazer as necessidades, os desejos e as expectativas dos empregados.\n\rResposta Correta
2 - Estabeleceria um modelo de modificação e atitude de comportamento embasado num esquema de reforço intermitente.\n\rResposta Errada
3 - Estabeleceria um sistema de ameaças ou coações e atitude para que o trabalho fosse realizado acoplado a um sistema de recompensas a todos no fim do ano.  \n\rResposta Errada
4 - Implementaria uma política de elogios e reforço contínua embasada na teoria de condicionamento operante.\n\rResposta Errada
5 - Permitiria que os empregados definissem a sua política de recompensas e punições segundo os seus valores e suas prioridades.  \n\rResposta Errada

Esclarecimento:

O item 5 é descartável por não ser factível. Os itens 2, 3 e 4 apelam para o behaviorismo (comportamentalismo) mais ortamentalismo) mais) Tj

#### Questão 20

Após uma entrevista de seleção para a empresa ALFA, João foi informado que não seria admitido para o cargo de gerente, por não possuir habilidades interpessoais e de comunicação fundamentais para desempenhar a função. Assim, quanto a João, a entrevistadora alegou que

1 - o seu conhecimento de erros de propensão em avaliaçõe de desempenho não era suficiente para uma boa auditoria de Recursos Humanos.\n\rResposta Errada
2 - a sua especialização em Sistemas de Informação não favorecia a comunicação e a interfuncional na empresa.\n\rResposta Errada
3 - ele tinha dificuldades em reconhecer questões complexas e resolver problemas para benefício da organização.\n\rResposta Errada
4 - ele tinha dificuldades em trabalhar em equipe, dividir as informações com os outros e ensinar as pessoas a aprender. </p>\n\rResposta Correta
5 - ele não conseguia considerar os objetivos e as estratégias gerais da empresa nas interações entre as diferentes partes da organização.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

Os itens, de uma forma ou de outra, tratam de problemas de comunicação do pobre do João. O item 4, porém, é o que m 4, porém, é o que) Tj

#### Questão 21

Você é responsável pela execução de um programa de treinamento de uma organização e aprendeu que, quanto às técnicas a serem usadas neste treinamento, não existe uma que seja sempre a melhor. O melhor método depende da combinação de alguns fatores que precisam ser avaliados em cada situação, e entre os quais citam-se: <BR>I -efetividade em termos de custo; <BR>II- princípios de aprendizagem; <BR>III -medidas subjetivas; <BR>IV- escalas de comportamento; <BR>V -adequação das instalações; <BR>VI- conteúdo desejado do programa; <BR>VII -preferências e capacidades do treinando e do treinador. <BR>Os fatores corretos são: <BR><BR>

1 - I, IV, V e VI apenas.\n\rResposta Errada
2 - II, III, IV e VII apenas.\n\rResposta Errada
3 - II, III, VI e VII apenas\n\rResposta Errada
4 - I, II, III, VI e VII apenas.\n\rResposta Errada
5 - I, II, V, VI e VII apenas.\n\rResposta Correta

**Esclarecimento:**

Agora que você se deteve em todos os sete tópicos enfocados por esta questão, você pode observar que não fazem sentido dois

fazem sentido dois) Tj

**Questão 22**

A organização Delatel exerce o controle dos seus funcionários quase que exclusivamente através de mecanismos burocráticos, por meio de procedimentos operacionais padronizados, regras, regulamentações e supervisão cerrada. Um consultor da empresa disse que ela estava perdendo produtividade e que para reverter este quadro precisaria fazer uma reestruturação através de um enxugamento downsizing para eliminar de forma planejada cargos e níveis hierárquicos. Para implementar as suas demissões a organização optou por um programa de demissão voluntária, mas isto gerou o seguinte problema:

1 - a administração não conseguiu enfocar a melhoria de um elemento de cada vez, de modo que a mudança fosse um processo cumulativo.\n\rResposta Errada
2 - a empresa, com esta diretriz de Recursos Humanos, estimulou a saída dos funcionários mais qualificados.\n\rResposta Correta
3 - os funcionários que saíram apresentaram um comportamento de síndrome do sobrevivente, o que afetou a empresa como um todo.\n\rResposta Errada
4 - os funcionários que ficaram passaram a trabalhar dentro de um quadro orientado de valores que faz oposição ao controle autoritário.\n\rResposta Errada
5 - foram demitidas as pessoas que não tinham mais motivação para a mudança, o que aumentou a responsabilidade dos que permaneceram.\n\rResposta Errada

**Esclarecimento:**

Hoje se sabe (como se na época os administradores não tivessem sido alertados...) que a "Reengenharia" e seu bendito

nharia" e seu bendito) Tj

**Questão 23**

Você estudou o sistema de classificação da Hewlett-Packard que exige que o gerente coloque 10% de seus funcionários na categoria "excepcional", 40% na categoria "muito bom", 40% na categoria "bom" e 10% na categoria "inaceitável". Com base neste modelo você sugere que a sua empresa introduza a escala de classificação como método de avaliação de desempenho orientado para o passado. Isto significa que será solicitado ao avaliador que:

1 - escolha a declara&ccedil;&atilde;o mais descritiva em cada par de declara&ccedil;&otilde;es sobre o empregado que est&aacute; sendo classificado.\n\rResposta Errada
2 - introduza teste de conhecimento ou aptid&otilde;es e observa&ccedil;&otilde;es de potencial para todas as fun&ccedil;&otilde;es.\n\rResposta Errada
3 - registre as declara&ccedil;&otilde;es que descrevem o potencial do empregado, em rela&ccedil;&atilde;o ao perfil do cargo.\n\rResposta Errada
4 - v&aacute; para o campo junto com um representante especializado do &ocute;rg&atilde;o de Recursos Humanos e acompanhe os supervisores em suas classifica&ccedil;&otilde;es.\n\rResposta Errada
5 - proporcione uma avalia&ccedil;&atilde;o subjetiva do desempenho de um indiv&iacute;duo, ao longo de uma escala que vai do n&iacute;vel mais baixo ao mais alto.\n\rResposta Correta

**Esclarecimento:**

Todos os itens tratam de formas de avaliação de desempenho. O item 5 é o que mais se aplica ao caso, pois, por melhor que seja o processo de

seja o processo de) Tj

**Questão 24**

Depois de um grande crescimento que durou mais de quinze anos, a empresa Barckley atravessa uma crise que abala profundamente seus funcionários. Todos os planos e esforços canalizam-se para os departamentos operacionais: vendas, produção e marketing. Isso provoca certo amargor nos setores administrativos, de finanças, pessoal e informática. Afinal,

foram eles que, nos dois últimos anos, por inúmeras vezes soaram os alarmes para avisar dos perigos em que incorria este ou aquele comportamento e propuseram planos alternativos.

Para tratar deste conflito organizacional, o diretor presidente da empresa deverá optar por uma **estratégia de intervenção de poder** que:

- |   |
|---|
| 1 - considere a causa do conflito, embora ignore metas prioritárias, ou seja, a organização em geral.<br>Resposta Errada  |
| 2 - satisfaça, pelo menos parcialmente, a posição de marketing, embora não trate das causas verdadeiras do conflito.<br>Resposta Errada                         |
| 3 - imponha uma solução que, a curto prazo, resolva o problema, mas que provavelmente deixará um resíduo de ressentimento nos funcionários.<br>Resposta Correta |
| 4 - procure alcançar a harmonia na organização, tratando o problema superficialmente e negando a sua importância para a organização.<br>Resposta Errada         |
| 5 - ignore totalmente o problema, acreditando que, assim, este simplesmente "desaparecerá".<br>Resposta Errada  |

Esclarecimento:

O conflito é inevitável. Ponto final. Negar isso é fechar os olhos para a realidade, pois os interesses presentes

interesses presentes) Tj

Questão 25

Você é gerente de Recursos Humanos de uma média empresa que está preocupada com reivindicações trabalhistas e exigências dos sindicatos. Para prevenir possíveis conflitos, você elabora para a diretoria um programa de enriquecimento de cargos. Na defesa do projeto você argumenta que o enriquecimento do cargo traz vantagens, tanto para a empresa como para o empregado, porque pode:

- |   |
|---|
| 1 - aumentar a motiva&ccedil;&atilde;o do pessoal em face da necessidade de todos os indiv&iacute;duos de assumir riscos e enfrentar novas oportunidades atrav&eacute;s da estandardiza&ccedil;&atilde;o do processo e dos resultados do trabalho.<br>Resposta Errada |
| 2 - facilitar o ajustamento m&uacute;tuo da coordena&ccedil;&atilde;o do trabalho atrav&eacute;s de processos simples de comunica&ccedil;&atilde;o informal, enquanto o controle permanece nas m&atilde;os do gerente.<br>Resposta Errada                             |
| 3 - gerar menor absente&iacute;smo em virtude do comprometimento e sentimento de responsabilidade no cargo, quando o empregado n&atilde;o se sente explorado pela empresa com a imposi&ccedil;&atilde;o de um trabalho mais dif&iacute;cil.<br>Resposta Correta       |
| 4 - gerar maior rota&ccedil;&atilde;o de pessoal garantindo a multifuncionalidade e a ambig&uuml;idade das fun&ccedil;&otilde;es no n&iacute;vel operacional.<br>Resposta Errada  |
| 5 - gerar maior produtividade diminuindo o conflito&iacute;ntimo relacionado &agrave; dificuldade em assimilar novas atribui&ccedil;&otilde;es e responsabilidades e facilitando a supervis&atilde;o direta.<br>Resposta Errada                                       |

Esclarecimento:

A idéia do "enriquecimento de cargos" esteve muito presente nos EUA (que novidade!) na década de 50 e foi retomada com toda

foi retomada com toda) Tj

Questão 26

O gerente geral do HOSPITAL CORAÇÃO DE OURO descreveu a um entrevistador o seu estilo de liderança como uma mistura de todos os estilos. "Em alguns momentos, sou um ditador, digo aos meus subordinados o que fazer. Em outros, sou um modelo de função, lidero pelo exemplo. Nesse ambiente, geralmente deixo que as pessoas participem ... Gosto muito da idéia da participação, mas numa situação crítica, automaticamente me torno autocrático." Este chefe defende a abordagem situacional da liderança. A justificativa correta para defender essa abordagem é a seguinte:

- |   |
|---|
| 1 - o I&iacute;der que tem poder de compet&ecirc;ncia &eacute; respeitado porque possui conhecimentos ou certas habilidades nas quais as pessoas acreditam.<br>Resposta Errada  |
| 2 - a lideran&ccedil;a atrav&eacute;s do poder de refer&ecirc;ncia e de coer&ccedil;&atilde;o exige fazer com que as tarefas sejam desempenhadas para garantir que a unidade de |

trabalho ou a organização; elas atingem suas metas.\n\nResposta Errada

3 - as características pessoais definem o poder legítimo de um líder e são consideradas mais importantes que o seu real comportamento na tomada de decisões.\n\nResposta Errada

4 - as características de personalidade de fato distinguem os líderes eficazes das outras pessoas pelo seu empenho, motivação, integridade, autoconfiança e conhecimento do negócio.\n\nResposta Errada

5 - não existem traços e comportamentos universalmente importantes, pois comportamentos eficazes variam de uma situação para outra e o líder deve primeiro analisar a situação e depois decidir o que fazer.\n\nResposta Correta

#### Esclarecimento:

Essa questão se baseia inteiramente na “liderança situacional”, proposta por Hersey e Blanchard. Neste caso, trata-se de conhecer o

que se espera de um líder.

Questão 27

Ricardo Cruz fazia uma carreira brilhante numa subsidiária de uma multinacional, quando foi transferido para a matriz. Apesar de falar o idioma da empresa-mãe com fluência, ele teve dificuldade de linguagem na comunicação entre culturas. Ele enfrentou problema em virtude das barreiras causadas:

1 - pela semântica: as palavras implicavam diferentes significados em idiomas diferentes afetando as suas negociações.\n\nResposta Errada

2 - pela semelhança entre percepções: usar um estilo pessoal, informal numa situação em que se espera um estilo mais formal, pode ser embarrado e desagradável.\n\nResposta Errada

3 - pela diferença de interpretações como uma hipótese funcional.\n\nResposta Correta

4 - pelas diferenças de tom: pessoas que falam idiomas diferentes realmente vivem o mundo de formas diferentes, e era preciso enfatizar mais a descrição do que a interpretação ou avaliação.

5 - pelas conotações das palavras: ele percebeu que palavras significam coisas diferentes para pessoas diferentes e era preciso praticar a empatia.\n\nResposta Errada

#### Esclarecimento:

Nessa questão, com exceção da segunda (que foge do assunto e fica meio boba), as quatro alternativas são bastante

alternativas bastante) Tj

#### Questão 28

Janaina foi trabalhar numa empresa moderna que utiliza a avaliação de 360 graus como técnica de avaliação de desempenho. Isso significa que, nesta empresa, a avaliação de desempenho é feita:

1 - por cada pessoa que, para evitar a subjetividade implícita no processo, toma por bases algumas referências como críticas.\n\nResposta Errada

2 - por todos os elementos que mantêm alguma interação com o avaliado, de forma circular.\n\nResposta Correta

3 - pela própria equipe de trabalho que se torna responsável pelas definições de metas e objetivos a alcançar.\n\nResposta Errada

4 - pelo gerente de linha ou supervisor, com avaliação do supervisor de RH.\n\nResposta Errada

5 - pelo gerente, que funciona como o elemento de guia e orientação, e pelo funcionário, que avalia o seu desempenho em função da retroalimentação fornecida pelo gerente.\n\nResposta Errada

#### Esclarecimento:

O item 2 define o que é “avaliação de 360 graus”, e estamos conversados. O resto é puro “açúcar para agarrar”

A empresa ALFA definiu uma estratégia de modificação de comportamento de seus empregados baseada em reforço positivo. Para tanto essa empresa:

1 - optou por condicionar uma parcela significativa da remuneração dos vendedores e satisfez os clientes.\n\rResposta Errada
2 - colocou um empregado e prova por causa do excesso de faltas e, após vinte dias consecutivos de ida ao trabalho, premiou o empregado removendo a prova.\n\rResposta Errada
3 - demitiu todos os empregados que faltaram mais de vinte dias consecutivos, o que serviu de exemplo aos demais.\n\rResposta Errada
4 - premiou os empregados com bom desempenho, deixando de aplicar sanções descomfortáveis.\n\rResposta Correta
5 - buscou direcionar os comportamentos desejáveis por meio da definição dos valores da empresa.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

Observe o que diz o enunciado: "reforço positivo". Pronto, entramos no campo do estímulo-resposta, da psicologia  
osta, da psicologia) Tj

#### Questão 30

Maria do Carmo utilizou os princípios da teoria da aprendizagem tanto no desenho como na implementação de um programa de treinamento e desenvolvimento de Recursos Humanos para sua empresa:

1 - considerou os critérios de seleção dos treinados para escolher os instrumentos de avaliação a serem aplicados no final do treinamento.\n\rResposta Errada
2 - buscou padrões que pudessem proporcionar aos treinados uma média de sua capacidade.\n\rResposta Errada
3 - evitou o pragmatismo, para que o treinando pudesse abstrair-se da realidade e idealizar a sua prática.\n\rResposta Errada
4 - evitou informar aos treinados o que esperava como resultado do treinamento para que ficasse mais a vontade.\n\rResposta Errada
5 - privilegiou para que se participassem do treinamento pessoas que estavam motivadas a aprender.\n\rResposta Correta

Esclarecimento:

Uma questão meio "fraquinha" que tem uma resposta um tanto óbvia. Os itens de 1 a 4, quando bem observados, são um tanto  
vados, são um tanto) Tj ET

#### Questão 31

Na fusão entre duas grandes empresas houve duas condições que caracterizaram o quadro de pessoal: (1) a demanda excedeu a oferta para cargos operacionais, (2) a oferta excedeu a demanda para cargos de chefias intermediárias. Você é responsável pelo planejamento estratégico de Recursos Humanos da empresa resultante da fusão e, portanto, realizou:

1 - um programa de demissões voluntárias, desligamentos e cortes de salários para as chefias intermediárias.\n\rResposta Correta
2 - um programa de demissões voluntárias, desligamentos e cortes de salários para cargos operacionais.\n\rResposta Errada
3 - um programa de compartilhamento de trabalho e horas reduzidos para cargos operacionais\n\rResposta Errada
4 - um programa de utilização de pessoal temporário e horas extras para as chefias intermediárias\n\rResposta Errada
5 - um rodízio de funções tanto para as chefias intermediárias quanto para cargos operacionais.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

A resposta apontada como correta pelo "Provão" é a primeira, mas trata-se de um engano. No enunciado da questão está dito  
questão está dito) Tj

#### Questão 32

Berenice Dantas quer reformular a política de remuneração de sua empresa introduzindo um programa de remuneração variável. Ela justifica a escolha com base nos seguintes

argumentos:

1 - facilita o equilíbrio interno (coerência dos salários dentro da organização) e o equilíbrio externo (coerência dos salários dentro da organização com o mercado)\n\rResposta Errada
2 - homogeneiza e padroniza os salários dentro da organização e facilita a administração dos salários e seu controle centralizado\n\rResposta Errada
3 - ajusta a remuneração às diferenças individuais das pessoas e ao alcance de metas e resultados\n\rResposta Correta
4 - focaliza a execução das tarefas e a busca de eficiência, funcionando como elemento de conservação da rotina e do <em>status quo</em> \n\rResposta Errada
5 - afeta diretamente os custos fixos da organização, incentivando o espírito empreendedor e a aceitação de riscos e responsabilidades.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

A remuneração variável é algo que depende muito de um trabalho que intervenha na cultura da empresa. Não consegue,

. Não consegue,) Tj

#### Questão 33

A questão abaixo contém duas afirmações. Em relação a elas marque a alternativa correta:   
  
Uma organização está mais preparada para lidar com um contexto de mudanças quando seus membros têm o direito de exprimir suas diferenças   
PORQUE   
a expressão das diferenças dos membros de uma organização deve possibilitar a resolução de seus conflitos dentro dela.

1 - se as duas afirmações s&atilde;o verdadeiras e a segunda justifica a primeira.\n\rResposta Errada
2 - se as duas afirmações s&atilde;o verdadeiras e a segunda n&atilde;o justifica a primeira.\n\rResposta Correta
3 - se a primeira &acute; verdadeira e a segunda &acute; falsa.\n\rResposta Errada
4 - se a primeira &acute; falsa e a segunda &acute; verdadeira.\n\rResposta Errada
5 - se as duas s&atilde;o falsas.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

As duas afirmações são verdadeiras e a segunda até poderia justificar a primeira não fosse por dois aspectos:

por dois aspectos: ) Tj

#### Questão 34

<P>A questão abaixo contém duas afirmações. Em relação a elas marque a alternativa correta:</P>

<P>A avaliação de reação aplicada ao final de um programa de treinamento não avalia a eficácia desse programa   
PORQUE   
a eficácia de um programa de treinamento é avaliada a partir dos objetivos alcançados face aos pretendidos. <BR></P>

1 - se as duas afirmações são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.\n\rResposta Correta
2 - se as duas afirmações são verdadeiras e a segunda não justifica a primeira.\n\rResposta Errada
3 - se a primeira é verdadeira e a segunda é falsa.\n\rResposta Errada
4 - se a primeira é falsa e a segunda é verdadeira.\n\rResposta Errada
5 - se as duas são falsas.\n\rResposta Errada

**Esclarecimento:**

Este é o tipo de questão que, uma vez sabida a resposta, não há por que ter dúvidas. A avaliação de reação, como já dissemos, é

como já dissemos, é) Tj

**Questão 35**

Uma empresa acaba de instituir um programa de remuneração por habilidades e competências. A ação prioritária de gestão de recursos humanos na implementação desse programa

será :

1 - ampliar o sistema de benefícios.\n\rResposta Errada

2 - mudar as técnicas de seleção.\n\rResposta Errada

3 - reduzir o quadro de pessoal.\n\rResposta Errada

4 - alterar as descrições de cargo.\n\rResposta Errada

5 - criar o planejamento de carreira.\n\rResposta Correta

**Esclarecimento:**

A resposta é questionável.

sta é questionável.) Tj

**Questão 36**

<P>Analise os seguintes aspectos, relacionados à área de Recursos Humanos:</P>

<P>I – nível de competência gerencial instalado na empresa; <BR>II – cultura organizacional; <BR>III – política de recrutamento e seleção da empresa; <BR>IV – relacionamento com as entidades de

1 - I ,II e V.\n\rResposta Errada

2 - I ,II e VI.\n\rResposta Correta

3 - I , III e IV.\n\rResposta Errada

4 - II ,V e VI.\n\rResposta Errada

5 - III , IV e V.\n\rResposta Errada

**Esclarecimento:**

Na Avaliação Participativa por Objetivos (APPO), os objetivos são definidos conjuntamente, cada um é responsável pelo

um é responsável pelo) Tj

**Questão 37**

Uma empresa de grande porte, após passar por um processo de reestruturação, decidiu rever o seu sistema de remuneração. Você é o gerente de Recursos Humanos da empresa e foi

solicitado a propor um sistema de remuneração estratégica, que alinha os objetivos profissionais individuais com os da organização. O sistema proposto deverá:

1 - oferecer níveis salariais acima do nível da concorrência.\n\rResposta Errada

2 - ampliar o pacote de benefícios.\n\rResposta Errada

3 - introduzir a remuneração por habilidades e competências para os cargos administrativos.\n\rResposta Errada

4 - contemplar variáveis alternativas de remuneração que privilegiem o desempenho.\n\rResposta Correta

5 - basear-se nas descrições de cargo.\n\nResposta Errada

Esclarecimento:

Aqui o que se trata é de um ensaio para a “Gestão por Competências”, política de Recursos Humanos que enfoca essencialmente foca essencialmente) Tj

Questão 38

Para que uma empresa possa se configurar como uma organização de aprendizagem, ela precisa:

- |   |
|---|
| 1 - revisar os requisitos básicos dos cargos.\n\nResposta Errada          |
| 2 - alinhar sua política de remuneração com o mercado.\n\nResposta Errada |
| 3 - criar estratégias de marketing.\n\nResposta Errada                    |
| 4 - privilegiar a remuneração funcional.\n\nResposta Errada               |
| 5 - investir em formação de liderança.\n\nResposta Correta                |

Esclarecimento:

Esta resposta exigiria a presença de Peter Senge (não física, claro, mas dos conceitos que desenvolveu com suas cinco disciplinas, s cinco disciplinas.) Tj

Questão 39

A empresa Alfa vem enfrentando problemas de competitividade. Como alternativa de racionalização de custos, optou por trocar seus fornecedores, obtendo matéria-prima mais barata. Os custos de produção diminuíram, mas a empresa passou a enfrentar um grande volume de reclamações referentes à queda na qualidade dos produtos, comprometendo ainda mais sua posição no mercado. A gerência de Recursos Humanos decidiu propor um programa interno de treinamento para solucionar o problema de qualidade dos produtos. O modo como essa decisão foi tomada é:

- |   |
|---|
| 1 - adequado porque a queda da qualidade de produtos/serviços foi fruto do desempenho dos funcionários.\n\nResposta Errada  |
| 2 - adequado porque o papel do profissional de Recursos Humanos garantir a qualidade dos produtos/serviços.\n\nResposta Errada  |
| 3 - adequado porque, quando a questão é de qualidade, treinamento é a solução.\n\nResposta Errada   |
| 4 - inadequado porque o levantamento de necessidades de treinamento não considerou todos os fatores que podem ter gerado a queda de qualidade dos produtos.\n\nResposta Correta |
| 5 - inadequado porque o treinamento implicaria custos que podem agravar os problemas de competitividade da empresa.\n\nResposta Errada  |

Esclarecimento:

Há um pensamento, bastante equivocado, de que o treinamento é o remédio para todos os males da empresa, quando se trata de quando se trata de) Tj

Questão 40

Paulo, Gerente do Departamento Financeiro da empresa Balanços S.A., recebeu a incumbência de escolher entre Marcos e Lúcia, dois de seus subordinados, aquele que seria promovido ao cargo de Chefe do Setor Orçamentário da empresa. Alinhado às abordagens mais avançadas de gerenciamento de pessoas, Paulo decidiu pela promoção de Lúcia. Ela tem demonstrado ser proativa, possuir capacidade de liderança e de delegação, além de sólida formação acadêmica e habilidade interpessoal. Os insumos relevantes à tomada de decisão de

Paulo foram orientados para valorização do fator:

1 - experi&ecirc;ncia.\n\rResposta Errada
2 - compet&ecirc;ncia.\n\rResposta Correta
3 - vis&atilde;o de mercado.\n\rResposta Errada
4 - cumprimento das rotinas de trabalho.\n\rResposta Errada
5 - tempo de perman&ecirc;ncia no cargo.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

Tem causado alguma controvérsia, mas acabou o tempo em que experiência era o que contava ; principalmente porque muitas vezes essa e muitas vezes essa) Tj

Questão 41

O Grupo Lazer S.A., que atua no setor hoteleiro, resolveu investir em educação, criando uma universidade corporativa de serviços. Essa decisão foi baseada na premissa de que a universidade corporativa cresce em importância, nos dias atuais, em função:

1 - da necessidade de padroniza&ccedil;&atilde;o das atividades operativas e comerciais.\n\rResposta Errada
2 - da determina&ccedil;&atilde;o legal que incentiva a forma&ccedil;&atilde;o do trabalhador.\n\rResposta Errada
3 - do aumento de rotatividade de seu corpo funcional e redu&ccedil;&atilde;o do absente&iacute;smo.\n\rResposta Errada
4 - do desenvolvimento de novas tecnologias e da r&aacute;pida obsolesc&ecirc;ncia dos conhecimentos organizacionais.\n\rResposta Correta
5 - da maior flexibiliza&ccedil;&atilde;o das rela&ccedil;&otilde;es de trabalho e da jornada laboral.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

Hoje, o conhecimento é tido como o grande fator de produção. Já não se fala mais em terra, capital e trabalho (os fatores trabalho \os fatores) Tj

Questão 42

A Direção de um banco comercial de porte médio, visando a obter vantagem competitiva, decidiu implementar um novo sistema de remuneração, baseado em resultados. O modelo vincula a remuneração ao alcance de metas prénegociadas, previamente negociadas de tal forma que as metas individuais são alinhadas às grupais, que, por sua vez, são desdobradas das metas empresariais. Essa forma de remuneração constitui um poderoso aliado do desempenho organizacional porque:

1 - utiliza modelos padronizados que podem ser aplicados a diferentes ramos de atividades.\n\rResposta Errada
2 - possibilita o maior comprometimento com os objetivos organizacionais.\n\rResposta Correta
3 - independe da cultura organizacional, pois o valor da recompensa é baseado no cargo ocupado.\n\rResposta Errada
4 - é de fácil modelagem, pois prescinde de indicadores de desempenho\n\rResposta Errada
5 - é concebida sob a ótica de resultados igualitários.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

Eis uma questão em que as alternativas, de tão pobres, não fazem jus à grandeza do enunciado.  
deza do enunciado.) Tj

#### Questão 43

Fernanda, Gerente de Desenvolvimento da Seta S.A., resolveu adotar ensino via Internet (e-learning) como tecnologia educacional, além dos programas de treinamento já existentes. Tal decisão foi baseada em resultados obtidos junto a empresas que substituíram os métodos tradicionais de aprendizagem pelo e-learning. Para sua surpresa, os resultados alcançados pelo novo método não foram satisfatórios. Esse tipo de insucesso ocorre devido à inexistência, na empresa, de:

1 - uma matriz de incidentes críticos.\n\rResposta Errada
2 - cultura organizacional favorável.\n\rResposta Correta
3 - instrutores com formação em tecnologia da informação.\n\rResposta Errada
4 - computadores de última geração.\n\rResposta Errada
5 - vinculação do mérito todo de aprendizagem a recompensas financeiras.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

Com exceção do item 1, os outros quatro têm alguma consistência; maior, claro, no que é considerado o correto. Aderado o correto. A) Tj

#### Questão 44

Uma empresa de pesquisa do setor agro-industrial tem sofrido uma significativa evasão de técnicos de elevada competência. Da análise dos levantamentos das causas de desligamentos, conclui-se que a maior incidência de respostas aponta para a impossibilidade de ascensão funcional na carreira técnica. Só há possibilidade de ascensão quando o técnico é promovido a gerente. O modelo de carreira adotado apresenta-se ineficaz porque se baseia:

1 - no fornecimento de um plano de desenvolvimento do empregado em sua área de atuação.\n\rResposta Errada
2 - em estímulo ao crescimento do empregado por meio do conhecimento prático em áreas distintas.\n\rResposta Errada
3 - em pressupostos de mobilidade e ascensão profissional do empregado pelo exercício da função gerencial ou de ocupação na sua área de especialização.\n\rResposta Errada
4 - em pressupostos de que a estrutura organizacional contemporânea tende a ser mais horizontalizada.\n\rResposta Errada
5 - em premissas de que os cargos gerenciais são mais relevantes do que os técnicos.\n\rResposta Correta

Esclarecimento:

Esta é a mesma questão, com outros termos, em relação à "carreira em Y". Repitamos, pois, o comentário já feito na primeira questão na primeira questão) Tj

#### Questão 45

Marcos, Gerente de Recursos Humanos, delineou um programa de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, a ser implantado nos próximos três meses, sem custos adicionais. O programa de QVT <BR>

1 - I, II e IV.\n\rResposta Errada
2 - I, III e V.\n\rResposta Correta
3 - II, III e IV.\n\rResposta Errada
4 - I, II, III e V.\n\rResposta Errada
5 - II, III, IV e V.\n\rResposta Errada

## **Esclarecimento:**

Trata-se, não adianta disfarçar, de uma questão cujas alternativas são mal formuladas, pois elas direcionam a resposta. Não creio que haja alguém que haja alguém) Ti

## Questão 46

A Empresa de Exporta&ccedil;&atilde;o Ji-Paran&aacute; est&aacute; fazendo uma atualiza&ccedil;&atilde;o de seus cargos e sal&aacute;rios. Iniciou o processo a partir da descri&ccedil;&atilde;o de cargos, como &eacute; recomendado. Para implementar uma descri&ccedil;&atilde;o eficiente de cargos &eacute; necess&aacute;rio considerar:

1 - Os requisitos mentais.\n\rResposta Errada

2 - Os requisitos f&acute;sicos.\n\rResposta Errada

3 - As faixas salariais.\n\rResposta Errada

4 - As tarefas e atribui&ccedil;&otilde;es.\n\rResposta Correta

5 - As condi&ccedil;&otilde;es de trabalho.\n\rResposta Errada

## **Esclarecimento:**

**s** nada mais é que a) Tj

## Questão 47

1 - I, II e III.\n\rResposta Errada

2 - I, II e IV.\n\rResposta Errada

3 - III, IV e V.\n\rResposta Errada

4 - I, II, III e V.\n\rResposta Errada

5 - I, II, IV e V.\n\rResposta Correta

## **Esclarecimento:**

quer organização. O Tí

**Questão 48**

<p>Muitas empresas têm dificuldade de promover mudanças nos comportamentos de seus funcionários no ambiente de trabalho.

trabalho. </p> <p> PORQUE </p> <p> As crenças, valores e atitudes que compõem a cultura organizacional influenciam os comportamentos dos funcionários na empresa. </p> <p> Analisando as afirmações acima, conclui-se que:

1 - As duas afirmações são verdadeiras, e a segunda justifica a primeira.  
Resposta Correta

2 - As duas afirmações são verdadeiras, e a segunda não justifica a primeira.  
Resposta Errada

3 - A primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa.  
Resposta Errada

4 - A primeira afirmação é falsa, e a segunda é verdadeira.  
Resposta Errada

5 - As duas afirmações são falsas.  
Resposta Errada

## **Esclarecimento:**

A não ser a normal dificuldade em se discutir se uma coisa justifica a outra, como é comum em questões desse tipo, não há desse tipo, não há) Tj

### Questão 49

1 - I, II e V.\n\rResposta Correta

2 - I, III e V.\n\rResposta Errada

3 - II, III e IV.\n\rResposta Errada

4 - II, IV e V.\n\rResposta Errada

5 - III, IV e V.\n\rResposta Errada

## **Esclarecimento:**

**Respondendo por eliminação fica mais fácil de resolver essa questão, que não gera maiores discussões. O indicador “III.**

### O indicador “III.) Tj

## Questão 50

<p>Dentre os pilotos que compõem o quadro da Cia. Aérea Lunar, alguns têm demonstrado desempenho acima da média. Para esses, o Departamento de Recursos Humanos (RH) resolveu estabelecer um plano de recompensas diferenciado daquele utilizado para o restante da Companhia.  Celso, Analista de RH, fez um levantamento das diferentes estratégias para recompensar esse grupo de pilotos.</p><p><font color="#548dd4"><font size="3"><em></em></font></font>Quais das estratégias de recompensa relacionadas abaixo são mais indicadas para esse caso?</p>

1 - Aquelas que estão diretamente vinculadas ao critério dos objetivos de realização empresarial, aliadas ao tempo de serviço no cargo.\n\rResposta Errada
2 - Aquelas que atingem indivíduos de desempenho acima do esperado, sem que o tempo de serviço seja levado em conta.\n\rResposta Correta
3 - Aquelas que contemplam resultados globais, perceptíveis porém impossíveis de serem quantificados.\n\rResposta Errada
4 - Aquelas que contemplam resultados setoriais, perceptíveis porém impossíveis de serem quantificados.\n\rResposta Errada
5 - Aquelas que se referem aos indivíduos de desempenho acima do esperado e que trabalham há mais tempo na empresa.\n\rResposta Errada

Esclarecimento:

<p>Eliminemos, sumariamente, as alternativas (C) e (D), por serem até mesmo infantis pela gritante contradição presente nelas. Como é possível pensar

Como é possível pensar) Tj