

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 :

mensuração do trabalho.

estabelecimento participativo de metas.

questionário de análise de posição.

entrevista estruturada.

livros de registros de empregados.

Questão 2

<P>Um dos desafios da Moderna Administração de Pessoal e de Recursos Humanos diz respeito à qualidade de vida no trabalho.

Sobre esta questão é correto afirmar que:
</P>

em geral, os esforços para melhorar a qualidade de vida no trabalho procuram tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.

embora sejam usadas muitas técnicas diferentes sob o título "qualidade de vida no trabalho," nenhuma delas acarreta a reformulação dos cargos.

cargos altamente especializados, nos quais não há uma necessidade de identificação com as tarefas, proporcionam níveis mais elevados de qualidade de vida no trabalho.

a qualidade de vida no trabalho não é afetada pela maneira como as tarefas são agrupadas na organização.

elementos comportamentais não precisam ser considerados em projetos de cargo que busquem a alta qualidade de vida no trabalho.

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 Y, substituindo a carreira por linha hierárquica que vem sendo praticada. Nesse sentido, você afirma que a carreira em Y é mais adequada porque:

os cargos gerenciais são mais importantes do que os cargos técnicos e, consequüentemente, é natural que o profissional no topo de sua carreira ocupe um cargo gerencial.

com uma carreira flexível, qualquer mudança na estrutura da empresa gera grandes problemas na alocação das pessoas que ocupam cargos gerenciais.

ela valoriza o trabalho do generalista e satisfaz as necessidades organizacionais de expansão da amplitude administrativa.

ela permite um menor número de pessoas no topo da organização, sem que, necessariamente, seja aumentada a estrutura organizacional.

Recursos Humanos

Questões

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.

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:

planejada a demanda futura de Recursos Humanos.

calculada a rotatividade de pessoal.

feito um inventário de aplicações de Recursos Humanos.

programada a política de férias.

analisada a taxa de absenteísmo organizacional.

Questão 5

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

atrair poucos candidatos para o cargo.

receber currículos personalizados.

manter a confidencialidade do nome da empresa.

conhecer as intenções salariais dos candidatos.

conhecer a habilidade redacional dos interessados.

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:

buscar identificar, dentro da hierarquia de necessidades de seus funcionários, a que não estava sendo satisfeita.

buscar compreender as intenções para agir e as expectativas de resultados dos seus funcionários.

pesquisar quais os fatores que precisam ser modificados na política de Recursos Humanos para que os

funcionários se sintam mais comprometidos com o trabalho.

estabelecer esquemas de reforço para que os funcionários cheguem na hora.

definir junto com seus funcionários um plano de metas de pontualidade a serem alcançadas paulatinamente.

Questão 7

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

hoje, acredita-se que líderes são pessoas comuns que aprendem habilidades comuns, mas que no seu conjunto formam uma pessoa incomum.

Recursos Humanos

Questões

a teoria gerencial moderna concentra suas ações mais na explicação da natureza da liderança do que na tentativa de propor alternativas que transformem dirigentes em líderes.

a aceitação de que a liderança é inata conduz a estudos sobre a transformação de características de liderança efetiva em alternativas de comportamento gerencial a serem ensinadas aos gerentes.

a liderança é vista como dependente das condições organizacionais, ou seja, do contexto exclusivamente interno no qual o líder está inserido.

as características de liderança são universais e aplicáveis a qualquer tipo de pessoa e de organização.

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:

dar oportunidade a discernir melhor as diferenças entre os candidatos.

melhorar a confiabilidade do processo de entrevista.

permitir que se criem perguntas à medida que a entrevista prossegue, gerando uma conversação amistosa.

permitir a identificação da capacidade de o candidato resolver problemas.

permitir que se verifique como o candidato reagirá sob pressão.

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.

Para avaliar os resultados deste programa você buscou identificar:

quão bem utilizados foram os recursos financeiros.

como o programa trouxe mudança de comportamento aos treinados.

a reação dos treinados ao programa e o seu aprendizado.

a reação dos treinados com relação ao conteúdo desenvolvido.

a reação dos treinados quanto aos métodos utilizados.

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.

Há um julgamento de que as mudanças podem ameaçar a segurança dos funcionários.

Os funcionários, como as pessoas em geral, têm medo do desconhecido.

O código de ética da nova administração não é aceito.

A liderança empresarial que está implantando a mudança não inspira confiança.

A manutenção da situação atual é mais fácil e confortável.

Recursos Humanos

Questões

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:

aumentar a qualidade das refeições e a duração dos intervalos para descanso.

aumentar o conforto das instalações e melhorar a iluminação no ambiente de trabalho.

analisar o processo de trabalho e aumentar os salários e os benefícios.

implementar um programa que aumente a estabilidade dos funcionários na organização;

desenvolver um programa de participação do grupo na solução dos problemas do trabalho.

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:

adotar o estilo “deixe que eu faço para você”, isto é, de executor de tarefas.

adotar o estilo de baixa assertividade perante as pessoas usuárias de T&D.

conhecer de perto a realidade de trabalho e qual ele deve dar apoio.

centralizar e apoiar os processos de mudança da empresa e dos indivíduos que nela trabalham.

exercer um papel de incentivador da elevação do grau de conformidade dos funcionários e suas tarefas que devem desempenhar.

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):

teste eminentemente objetivo, que confirme as habilidades técnicas e emocionais do candidato e permita a identificação da sua capacidade para resolver problemas

entrevista rápida, de cinco minutos, para que se confirmem os dados escritos no currículo, oferecendo uma oportunidade para maiores discernimentos quanto a diferenças entre os candidatos.

entrevista estruturada, que permite que se criem perguntas subjetivas e medida que a entrevista prossegue, gerando uma conversa amistosa.

entrevista destress com perguntas argumentativas e provocativas, o que permite verificar como o candidato reage sob pressão.

entrevista padronizada para facilitar a confiabilidade de informações e o enquadramento do candidato.

Recursos Humanos

Questões

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:

analisar o aprendizado dos participantes do programa aplicando testes de conhecimento e entrevistas em profundidade.

verificar a eficiéncia com que foram utilizados os recursos de T&D, compatibilizando os gastos realizados com os lucros obtidos.

verificar a realidade dos treinandos com relação ao conteúdo desenvolvido e aos metas todos utilizados.

identificar a realidade dos treinandos ao programa, o seu aprendizado, as mudanças de comportamento geradas e seu reflexo na implementação das metas organizacionais.

produzir gráficos com medidas do desempenho dos instrutores, da qualidade do material didático e da atuação da equipe logística da empresa.

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?

Oferta e demanda de mão-de-obra da empresa.

Determinações dos sindicatos trabalhistas.

Capacidade de pagamento da empresa e sua produtividade.

Matriz de incidente crítico de desempenho.

Regulamentações governamentais.

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 “**a liderança é fruto de qualidades inatas, e não produto de habilidades e conhecimentos apreendidos**”

a concepção de liderança que você tem se baseia na teoria de características da liderança, a qual é uma teoria genética que focaliza o indivíduo, ao invés das tarefas.

a liderança tem duas dimensões – orientação para tarefas e para indivíduos – e não pode ser totalmente explicada nem pela abordagem genética nem pela abordagem das características da liderança. A liderança é a solução dos problemas gerenciais, e precisa respeitar a abordagem genética, as características universais dos trabalhadores e a natureza da organização.

os tipos de comportamento dependem do grau de autoridade inerente ao cargo e do grau de liberdade disponível num contexto de padrões de liderança.

os estilos de liderança são inatos, flexíveis e não podem ser aprendidos, mas os gerentes podem mudar a

Recursos Humanos

Questões

mescla de orientação para tarefa e orientação para funcionário conforme a situação o exigir.

Questão 17

O fundador da Action Instruments, Jim Pinto, costumava dizer que: “Nós estamos construindo um capitalismo com coração”. Segundo ele, sua em

os administradores que sentem seus valores compatíveis com os da organização são menos confiantes de que estarão no futuro trabalhando para o mesmo empregador.

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.

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.

quanto maior a compatibilidade entre valores pessoais e organizacionais, menor a tendência a concordar que os valores organizacionais são guiados por altos padrões éticos.

à 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.

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 pe

as diferenças no caráter nacional podem ter impacto direto sobre as prácticas e relacionamentos no trabalho. 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.

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 prácticas gerenciais. 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 obtêm. em multinacionais bem integradas com uma forte cultura pode-se verificar grande similaridade entre os seus membros, apesar de origens raciais diferentes.

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

Estabeleceria um programa contínuo que buscasse identificar e satisfazer as necessidades, os desejos e as expectativas dos empregados.

Estabeleceria um modelo de modificação de comportamento embasado num esquema de reforço intermitente.

Recursos Humanos

Questões

Estabeleceria um sistema de ameaças ou coações para que o trabalho fosse realizado acoplado a um sistema de recompensas a todos no fim do ano.

Implementaria uma política de elogios e reforço contínuo embasada na teoria de condicionamento operante. Permitiria que os empregados definissem a sua política de recompensas e punições segundo os seus valores e suas prioridades.

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

o seu conhecimento de erros de propensão em avaliação do desempenho não era suficiente para uma boa auditoria de Recursos Humanos.

a sua especialização em Sistemas de Informação não favorecia a comunicação interfuncional na empresa.

ele tinha dificuldades em reconhecer questões complexas e resolver problemas para benefício da organização.

<p>ele tinha dificuldades em trabalhar em equipe, dividir as informações com os outros e ensinar as pessoas a aprender. </p>

ele não conseguia considerar os objetivos e as estratégias gerais da empresa nas interações entre as diferentes partes da organização.

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:
I -efetividade em termos de custo;
II- princípios de aprendizagem;
III -medidas subjetivas;
IV- escalas de comportamento;
V -adequação das instalações;
VI- conteúdo desejado do programa;
VII -preferências e capacidades do treinando e do treinador.
Os fatores corretos são:

I, IV, V e VI apenas.

II, III, IV e VII apenas.

II, III, VI e VII apenas

I, II, III, VI e VII apenas.

I, II, V, VI e VII apenas.

Questão 22

A organização Delatel exercia 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:

Recursos Humanos

Questões

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

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:

escolha a declaraç˜o mais descritiva em cada par de declaraç˜es sobre o empregado que está sendo classificado.

introduza teste de conhecimento ou aptidões e observações de potencial para todas as funções.

registre as declaraç˜es que descrevem o potencial do empregado, em relaç˜o ao perfil do cargo.

vá para o campo junto com um representante especializado do órgão de Recursos Humanos e acompanhe os supervisores em suas classificaç˜es.

proporcione uma avaliaç˜o subjetiva do desempenho de um indivíduo, ao longo de uma escala que vai do nível mais baixo ao mais alto.

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:

considere a causa do conflito, embora ignore metas prioritárias, ou seja, a organização em geral.

satisfaça, pelo menos parcialmente, a posição de marketing, embora não trate das causas verdadeiras do conflito.

imponha uma solução que, a curto prazo, resolva o problema, mas que provavelmente deixará um resíduo de ressentimento nos funcionários.

procure alcançar a harmonia na organização, tratando o problema superficialmente e negando a sua importância para a organização.

ignore totalmente o problema, acreditando que, assim, este simplesmente "desaparecerá".

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

Recursos Humanos

Questões

projeto você argumenta que o enriquecimento do cargo traz vantagens, tanto para a empresa como para o empregado, porque pode:

aumentar a motivação do pessoal em face da necessidade de todos os indivíduos de assumir riscos e enfrentar novas oportunidades através da estandardização do processo e dos resultados do trabalho.

facilitar o ajustamento mútuo da coordenação do trabalho através de processos simples de comunicação informal, enquanto o controle permanece nas mãos do gerente.

gerar menor absenteísmo em virtude do comprometimento e sentimento de responsabilidade no cargo, quando o empregado não se sente explorado pela empresa com a imposição de um trabalho mais difícil.

gerar maior rotacionamento de pessoal garantindo a multifuncionalidade e a ambiguidade das funções no nível operacional.

gerar maior produtividade diminuindo o conflito intimo relacionado à dificuldade em assimilar novas atribuições e responsabilidades e facilitando a supervisão direta.

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:

o líder que tem poder de competência e respeitado porque possui conhecimentos ou certas habilidades nas quais as pessoas acreditam.

a liderança através do poder de referência e de coerção exige fazer com que as tarefas sejam desempenhadas para garantir que a unidade de trabalho ou a organização atinjam suas metas.

as características pessoais definem o poder legítimo de um líder e são consideradas mais importantes que o seu real comportamento na tomada de decisões.

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

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.

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:

pela semântica: as palavras implicavam diferentes significados em idiomas diferentes afetando as suas negociações.
pela semelhança entre percepções: usar um estilo pessoal, informal numa situação em que se espera

Recursos Humanos

Questões

um estilo mais formal, pode ser embarrado e desagradável.
pela diferença de percepção: preciso pressupor diferenças entre as semelhanças sejam provadas e, então, tratar as interpretações como uma hipótese funcional.
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 a avaliação.
pelas conotações das palavras: ele percebeu que palavras significam coisas diferentes para pessoas diferentes e era preciso praticar a empatia.

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:

por cada pessoa que, para evitar a subjetividade implícita no processo, toma por bases algumas referências como critérios.
por todos os elementos que mantêm alguma interação com o avaliado, de forma circular.
pela própria equipe de trabalho que se torna responsável pelas definições de metas e objetivos a alcançar.
pelo gerente de linha ou supervisor, com acesso à área de RH.
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.

Questão 29

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

optou por condicionar uma parcela significativa da remuneração dos vendedores e satisfação dos clientes.
colocou um empregado à prova por causa do excesso de faltas e, após vinte dias consecutivos de ida ao trabalho, premiou o empregado removendo a prova.
demitiu todos os empregados que faltaram mais de vinte dias consecutivos, o que serviu de exemplo aos demais.
premiou os empregados com bom desempenho, deixando de aplicar sanções desconfortáveis.
buscou direcionar os comportamentos desejáveis por meio da definição dos valores da empresa.

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:

considerou os critérios de seleção dos treinados para escolher os instrumentos de avaliação a serem aplicados no final do treinamento.
buscou padrões que pudessem proporcionar aos treinados uma média de sua capacidade.

Recursos Humanos

Questões

evitou o pragmatismo, para que o treinando pudesse abstrair-se da realidade e idealizar a sua prática.

evitou informar aos treinandos o que esperava como resultado do treinamento para que ficasse mais a vontade.

privilegiou para que se participassem do treinamento pessoas que estavam motivadas a aprender.

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:

um programa de demissões voluntárias, desligamentos e cortes de salários para as chefias intermediárias.

um programa de demissões voluntárias, desligamentos e cortes de salários para cargos operacionais.

um programa de compartilhamento de trabalho e horários reduzidos para cargos operacionais

um programa de utilização de pessoal temporário e de horas extras para as chefias intermediárias

um rodízio de funções tanto para as chefias intermediárias quanto para cargos operacionais.

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:

facilita o equilíbrio interno (coerência dos salários dentro da organização) e o equilíbrio externo (coerência dos salários dentro da organização com o mercado)

homogeneiza e padroniza os salários dentro da organização e facilita a administração dos salários e seu controle centralizado
ajusta a remuneração às diferenças individuais das pessoas e ao alcance de metas e resultados

focaliza a execução das tarefas e a busca de eficiência, funcionando como elemento de conservação da rotina e do *status quo*
afeta diretamente os custos fixos da organização, incentivando o espírito empreendedor e a aceitação de riscos e responsabilidades.

Questão 33

A questão abaixo contém duas afirmações. Em relação a ela 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.

se as duas afirmações são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.

se as duas afirmações são verdadeiras e a segunda não justifica a primeira.

se a primeira é verdadeira e a segunda é falsa.

se a primeira é falsa e a segunda é verdadeira.

se as duas são falsas.

Questão 34

<P>A questão abaixo contém duas afirmações. Em relação a ela 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

Recursos Humanos

Questões

eficácia de um programa de treinamento é avaliada a partir dos objetivos alcançados face aos pretendidos.
</P>

se as duas afirmações são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.

se as duas afirmações são verdadeiras e a segunda não justifica a primeira.

se a primeira é verdadeira e a segunda é falsa.

se a primeira é falsa e a segunda é verdadeira.

se as duas são falsas.

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 :

ampliar o sistema de benefícios.

mudar as técnicas de seleção.

reduzir o quadro de pessoal.

alterar as descrições de cargo.

criar o planejamento de carreira.

Questão 36

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

<P>I – nível de competência gerencial instalado na empresa;
II – cultura organizacional;
III – política de recrutamento e seleção da empresa

I ,II e V.

I ,II e VI.

I , III e IV.

II ,V e VI.

III , IV e V.

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:

oferecer níveis salariais acima do nível da concorrência.

ampliar o pacote de benefícios.

introduzir a remuneração por habilidades e competências para os cargos administrativos.

contemplar várias alternativas de remuneração que privilegiam o desempenho.

basear-se nas descrições de cargo.

Questão 38

Recursos Humanos

Questões

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

revisar os requisitos básicos dos cargos.

alinhar sua política de remuneração e salário com o mercado.

criar estratégias de marketing.

privilegiar a remuneração e salário funcional.

investir em formação e liderança.

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:

adequado porque a queda da qualidade de produtos/serviços foi fruto do desempenho dos funcionários.

adequado porque o papel do profissional de Recursos Humanos garantir a qualidade dos produtos/serviços.

adequado porque, quando a questão é de qualidade, treinamento é a solução; a solução é o treinamento.

inadequado porque o levantamento de necessidades de treinamento não considerou todos os fatores que podem ter gerado a queda de qualidade dos produtos.

inadequado porque o treinamento implicaria custos que podem agravar os problemas de competitividade da empresa.

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:

experiência.

competência.

visão de mercado.

cumprimento das rotinas de trabalho.

tempo de permanência no cargo.

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:

Recursos Humanos

Questões

- da necessidade de padronizarção das atividades operativas e comerciais.
- da determinação legal que incentiva a formação do trabalhador.
- do aumento de rotatividade de seu corpo funcional e redução do absenteísmo.
- do desenvolvimento de novas tecnologias e da rápidas obsolescência dos conhecimentos organizacionais.
- da maior flexibilização das relações de trabalho e da jornada laboral.

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 pré-negociadas, 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:

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

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:

- uma matriz de incidentes críticos.
- cultura organizacional favorável.
- instrutores com formação em tecnologia da informação.
- computadores de últime geração.
- vinculação do método de aprendizagem a recompensas financeiras.

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:

- no fornecimento de um plano de desenvolvimento do empregado em sua área de atuação.
- em estímulo ao crescimento do empregado por meio do conhecimento prático em áreas distintas.
- em pressupostos de mobilidade e ascensão profissional do empregado pelo exercício da função gerencial ou de ocupação na sua área de

Recursos Humanos

Questões

especialização.

em pressupostos de que a estrutura organizacional contemporânea tende a ser mais horizontalizada.

em premissas de que os cargos gerenciais são mais relevantes do que os técnicos.

Questão 45

Marcos, Gerente de Recursos Humanos, delineou um programa de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, a ser implantado nos próximos três meses.

I, II e IV.

I, III e V.

II, III e IV.

I, II, III e V.

II, III, IV e V.

Questão 46

A Empresa de Exportação Ji-Paraná está fazendo uma atualização de seus cargos e salários. Iniciou o processo a partir da descrição de cargos, como é recomendado. Para implementar uma descrição eficiente de cargos é necessário considerar:

Os requisitos mentais.

Os requisitos físicos.

As faixas salariais.

As tarefas e atribuições.

As condições de trabalho.

Questão 47

O Banco Solidariedade & Amigos S.A. recém-adquiriu uma empresa de software, a SB Sistemas Bancários Ltda., que detinha 25% do mercado de programas de segurança bancária. Apesar de uma análise organizacional, percebeu-se que a expansão desejada não ocorria devido à falta de agressividade da empresa e da sua estrutura extremamente verticalizada, pesada e inflexível. O Banco decidiu implementar uma transformação radical na nova empresa, redesenhando-a como uma organização adaptativa. Assim, seria necessário desenvolver na empresa uma cultura organizacional.

I, II e III.

Recursos Humanos

Questões

I, II e IV.

III, IV e V.

I, II, III e V.

I, II, IV e V.

Questão 48

<p>Muitas empresas têm dificuldade de promover mudanças nos comportamentos de seus funcionários no ambiente de trabalho. </p><p>PORQUE </p><p>As crenças, valores e atitudes que compõem a cultura organizacional influenciam comportamentos dos funcionários na empresa.</p><p>Analizando as afirmações acima, conclui-se que:</p>

As duas afirmações são verdadeiras, e a segunda justifica a primeira.

As duas afirmações são verdadeiras, e a segunda não justifica a primeira.

A primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa.

A primeira afirmação é falsa, e a segunda é verdadeira.

As duas afirmações são falsas.

Questão 49

Recursos Humanos

Questões

I, II e V

I, III e V.

II, III e IV.

II, IV e V.

III, IV e V

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>Quais das estratégias de recompensa relacionadas abaixo são mais indicadas para esse caso?</p>

Aquelas que estão diretamente vinculadas ao critério dos objetivos de realização empresarial, aliadas ao tempo de serviço no cargo.

Aquelas que atingem indivíduos de desempenho acima do esperado, sem que o tempo de serviço seja levado em conta.

Aquelas que contemplam resultados globais, perceptíveis porém impossíveis de serem quantificados.

Aquelas que contemplam resultados setoriais, perceptíveis porém impossíveis de serem quantificados.

Aquelas que se referem aos indivíduos de desempenho acima do esperado e que trabalham há mais tempo na empresa.