

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Julgue os itens seguintes, a respeito de gestão de pessoas nas organizações.

- 51 **Situação hipotética:** O dirigente de um órgão público determinou a realização de estudos que adequassem a sistemática de avaliação de desempenho dos servidores a novas demandas do mercado de trabalho. **Assertiva:** Nessa situação, para o atendimento à decisão do dirigente, deverão ser promovidas ações de adequação em um grupo de processos de gestão de pessoas denominado recompensar pessoas.
- 52 Em uma organização que estabeleça como diretriz o princípio de que a administração de recursos humanos é uma responsabilidade de linha e uma função de *staff*, estará presente a descentralização das atividades de administração de recursos humanos — como seleção, capacitação e integração.

A questão dos recursos humanos nas organizações passou por diversas abordagens ao longo do tempo e, conseqüentemente, por diferentes escolas de administração. A esse respeito, julgue os itens que se seguem.

- 53 A Escola da Administração Científica deu ênfase, entre outros aspectos, à análise do trabalho e aos estudos de tempos e movimentos como forma de racionalizar a execução das tarefas pelos operários; além disso, contemplou algumas ações típicas de administração de recursos humanos, como o desenho de cargos, os incentivos salariais e os prêmios por produção.
- 54 Os estudos da Escola das Relações Humanas concluíram que o nível de produção é determinado pela capacidade física ou fisiológica do trabalhador, pelo seu comprometimento com o grupo de trabalho e pelas recompensas e sanções sociais, como consideração e respeito.
- 55 Consiste em uma característica da administração por objetivos a participação de subordinados na formulação e definição de objetivos de desempenho, de forma consensual, entre superiores e subordinados.

Julgue os itens a seguir, acerca de liderança.

- 56 De acordo com a teoria dos traços, determinadas qualidades e características pessoais presentes em um indivíduo são indicativos de que ele poderá ou não vir a ser um líder, mas não determinam se ele necessariamente será bem sucedido na liderança.
- 57 A liderança orientada para a tarefa ou produção, uma das teorias comportamentais, caracteriza-se pelas ações do líder com a atenção voltada para a equipe, orientação ao seu subordinado, criação de um clima agradável e participação da equipe em tomadas de decisões.
- 58 Entre os fatores que levam à liderança situacional encontram-se as diversas circunstâncias relacionadas ao líder (conhecimento, valores, experiência); aos funcionários (capacidade e desejo de assumir responsabilidades e de identificar e resolver problemas, natureza da tarefa a ser desenvolvida e pressão para a conclusão); e à organização (clima organizacional, por exemplo).

Com relação à motivação, julgue os itens subsequentes.

- 59 De acordo com a teoria dos dois fatores, para motivar um grupo de empregados que se encontrem desmotivados, a organização deverá, além de promover melhorias no ambiente físico, nos relacionamentos interpessoais e nas condições de trabalho, fornecer-lhes reajustes salariais e benefícios.
- 60 Segundo a teoria da expectativa, a motivação do indivíduo está condicionada à percepção de que seu esforço para a realização de tarefas será reconhecido na avaliação de seu desempenho e de que o resultado dessa avaliação levará a uma recompensa que o atenderá em alguma necessidade ou interesse.

Julgue os itens subsecutivos, relativos à avaliação de desempenho.

- 61 Para minimizar a probabilidade de ocorrência do denominado efeito *hallo*, a organização poderá optar pelo método de avaliação que utilize uma tabela na qual as linhas descrevam fatores de avaliação (como conhecimento do negócio, responsabilidade, atendimento ao cliente); e as colunas apresentem os graus de desempenho a serem mensurados (como de 1 a 5, ou de fraco a excelente).
- 62 Na avaliação de desempenho dos empregados, a assessoria de um especialista para o gerente é característica do método denominado pesquisa de campo.
- 63 A ênfase em características excepcionais que levem ao desempenho altamente positivo ou negativo dos empregados é própria do denominado método dos incidentes críticos.

Preocupada com o bem-estar geral de seus empregados, a organização Y efetuou pesquisa interna sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT), com o objetivo de identificar o grau de satisfação do corpo funcional com os vários aspectos relacionados ao trabalho. A pesquisa apontou insatisfação dos empregados predominantemente com os seguintes fatores: constitucionalismo, integração social e relevância social da vida no trabalho, conforme modelo de QVT, de Walton.

Julgue os itens seguintes, acerca de ações que a organização Y poderá promover para minimizar a insatisfação identificada.

- 64 A fim de minimizar a insatisfação dos empregados relacionada ao fator constitucionalismo, a organização deverá promover ações que fomentem a igualdade de oportunidades, proporcionem possibilidades de carreira e desenvolvam a autonomia dos trabalhadores no âmbito da organização.
- 65 Para atenuar a insatisfação dos empregados em relação ao fator relevância social da vida no trabalho, a organização deverá adotar medidas que evitem que o trabalho comprometa demasiado tempo do trabalhador com prejuízo de sua vida privada.
- 66 Como forma de reduzir a insatisfação dos empregados em relação ao fator integração social, a organização deverá promover ações que fomentem a própria responsabilidade social e ambiental, aumentem a responsabilidade por seus produtos e serviços e incentivem a responsabilidade social por parte de seus empregados.

Julgue os próximos itens, relativos à competência interpessoal.

- 67 Essa competência refere-se à habilidade no trato com pessoas em qualquer nível hierárquico, profissional ou social, de tal forma que ocorram influência construtiva, tolerância e respeito à individualidade.
- 68 Na competência interpessoal, desenvolvem-se relações estratégicas e responsabilidade na utilização de redes de relacionamentos para a maximização de resultados, a agregação de valor e a identificação de oportunidades para a organização.
- 69 A referida competência fundamenta-se na capacidade de formulação de novos padrões, por meio da criação de soluções e ideias inovadoras que visem ao desenvolvimento do trabalho e da empresa.
- 70 Na competência interpessoal, evidencia-se o poder de influência positiva de pessoas ou grupos, conquistando-se credibilidade e confiança e obtendo-se aceitação, consenso e ação no alcance dos objetivos preestabelecidos.

Julgue os seguintes itens, concernentes a conflitos.

- 71 Principia-se um conflito quando uma parte percebe que seus interesses foram ou serão frustrados pela outra parte, que está impedindo ou em vias de impedir uma ação importante.
- 72 A implantação da administração estratégica por uma empresa anula os conflitos internos, o que contribui para o aumento da produtividade organizacional.
- 73 Se administrados de forma cordial e construtiva, os conflitos podem gerar benefícios para a empresa e minimizar os prejuízos por eles causados.
- 74 Existem três maneiras de resolução de conflitos: 1.<sup>a</sup> ganhar/ganhar; 2.<sup>a</sup> ganhar/perder e 3.<sup>a</sup> perder/perder; na segunda e na terceira opção o conflito é interrompido, eliminando, assim, a probabilidade de surgimento de conflitos futuros.
- 75 Entre as técnicas indicadas para a indução de um nível ótimo de conflitos, os quais possam gerar benefícios à empresa, encontram-se a nomeação de gerentes abertos à mudança, o encorajamento da competição e a reestruturação da unidade de trabalho.
- 76 Entre os métodos de avaliar a eficácia da solução de um conflito, inclui-se o de investigar qual é o caráter dos novos conflitos dela decorrentes.

A respeito das mudanças organizacionais, julgue os itens a seguir.

- 77 Mudança é uma atividade transformadora, intencional, proativa e direcionada para a obtenção de metas organizacionais.
- 78 As mudanças de comportamentos individuais pouco influenciam na mudança organizacional, que é pautada em macroações constituídas por mudanças de processos organizacionais.
- 79 É possível observar pelo menos dois tipos de mudanças: as que alteram apenas alguns aspectos da organização, promovendo pequenos e contínuos ajustes em ambientes mais estáveis; e as grandes alterações, que rompem padrões anteriores e atingem a organização como um todo.
- 80 As mudanças organizacionais fornecem sensação de segurança aos membros da empresa, uma vez que visam o aumento de produtividade e asseguram a sobrevivência da organização.

81 Uma técnica para efetivação da mudança organizacional é o gerenciamento do conflito disfuncional por meio de reuniões de confrontação, que, para ganhos na cooperação com concentração na solução do problema, devem ocorrer de modo informal, não estruturado, em um local fora da organização.

82 Mudança é uma transformação de natureza estratégica, cultural, tecnológica, estrutural, humana ou de qualquer outro componente empresarial que seja gerador de impacto em partes ou no conjunto da organização.

Acerca de administração de cargos, carreiras e salários, julgue os itens a seguir.

83 Carreira, concebida como uma negociação entre interesses pessoais do empregado e organizacionais do empregador, é uma seqüência de funções e cargos que os indivíduos assumem ao longo de sua vida profissional.

84 É dever de uma organização custear cursos externos de capacitação de seus funcionários, como mestrado e doutorado.

85 A existência de um plano de cargos e salários, carreira e remuneração, ainda que bem definido, não estimula o crescimento profissional de funcionários antigos da organização, que tendem a permanecer no exercício das mesmas funções até o fim da carreira.

86 A descrição de um cargo deve fornecer ao funcionário orientações a respeito de como devem ser executadas as atividades inerentes a esse cargo, do ponto de vista técnico e operacional, além de incluir na forma de execução o modo como o funcionário deve se comportar ao exercer tais atividades, o que pode ser decisivo em um processo de ascensão funcional.

87 Na administração pública, a remuneração abrange o ressarcimento por dispêndios havidos pelo servidor em razão da execução de atividades laborais.

88 Cargo é a ocupação oficial do empregado, enquanto função é a atribuição específica ou o conjunto de atribuições do empregado.

Com relação ao *feedback* na gestão de desempenho, julgue os itens seguintes.

89 Quando possível, o gestor deve substituir o *feedback* pela apresentação por escrito dos pontos fortes e fracos do funcionário, a fim de dar celeridade ao processo de avaliação de desempenho.

90 O *feedback* corretivo tem a função de reforçar nos funcionários um comportamento que a organização deseja que se repita.

Julgue os próximos itens, relativos a recrutamento e seleção de pessoal.

- 91 É mais assertiva a seleção de candidato cuja formação profissional seja compatível com o cargo a que se destina a vaga ofertada que de candidato fora dessas condições.
- 92 Recrutamento consiste nos procedimentos de divulgação interna ou externa de vagas para atrair o maior número possível de interessados em ocupar as vagas disponíveis.
- 93 Existem três tipos de recrutamento: o interno, o externo e o misto.
- 94 Independentemente do ramo de negócio, o recrutamento externo tem baixo custo e contribui para reduzir a taxa de flutuação de pessoal na organização.
- 95 Seleção é a escolha do candidato que potencialmente melhor atenda às características da vaga divulgada no processo de recrutamento.
- 96 No caso de recrutamento interno, relacionado com a política de plano de carreira da organização, a vaga ofertada destina-se a funcionário que componha o quadro de pessoal da organização e que atenda aos requisitos do cargo ao qual se destina a vaga.
- 97 *Brain teaser* é uma técnica moderna de seleção de pessoas que testa a criatividade e a capacidade do candidato em encontrar uma solução rápida para determinado problema.

A respeito de desenvolvimento e capacitação de pessoal, julgue os itens que se seguem.

- 98 O principal objetivo do processo de treinamento e desenvolvimento de pessoal é preparar e desenvolver talentos para a organização, não apenas quanto a habilidades técnicas, mas também quanto a competências comportamentais.
- 99 O desenvolvimento é orientado para o cargo, enquanto o treinamento é voltado para o indivíduo.
- 100 Toda organização necessita de capital intelectual, embora seu capital econômico seja totalmente independente desse recurso.
- 101 A responsabilidade pelo crescimento e pelo desenvolvimento do funcionário na organização é exclusiva do próprio funcionário.
- 102 A evolução tecnológica e as mudanças estruturais nas organizações diminuem a necessidade de mão de obra qualificada.
- 103 O treinamento visa criar ou desenvolver a qualificação profissional para o desempenho eficaz de tarefas bem especificadas e mensuráveis.

A respeito de análise e descrição de cargos, julgue o seguinte item.

- 104 A análise de cargos difere da descrição de cargos na medida em que considera requisitos qualitativos, responsabilidades envolvidas, habilidades e competências mentais para a realização de uma função.

A respeito de gestão por competências e das tendências na gestão de pessoas no setor público, julgue os itens a seguir.

- 105 Mapear competências implica tanto identificar estratégias de captação dessas competências quanto desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nas organizações.
- 106 O modelo de competência no trabalho gera um desempenho profissional de valor agregado que mostra comportamentos adequados manifestados pela pessoa em vez de realizações e resultados.
- 107 No Brasil, a gestão da remuneração de servidores do setor público tem sido aplicada com ênfase na recomposição de ganhos para o enfrentamento de limitações de aumento salarial.
- 108 No setor público brasileiro, a gestão de desempenho tem dado mais ênfase na criação de normas e procedimentos a respeito de desempenho dos servidores do que na criação de métodos e técnicas de engajamento e motivação das pessoas em busca de metas e resultados.

À luz da Lei Complementar n.º 275/2014, que dispõe sobre a criação, no quadro de pessoal da Procuradoria-Geral do Estado de Pernambuco (PGE/PE), das carreiras de apoio técnico-administrativo e institui o respectivo plano de cargos, carreiras e vencimentos, julgue os itens que se seguem.

- 109 A promoção de servidor na carreira ocorre quando o servidor está apto a passar de uma faixa de vencimento-base para a faixa imediatamente subsequente, dentro de uma mesma classe.
- 110 Ocorrendo vacância de cargo suplementar, a vaga poderá ser preenchida por meio da criação de cargo de provimento efetivo ou suplementar.
- 111 Cargos cujos ocupantes atuem em atividades administrativas e de suporte à atividade finalística da PGE/PE pertencem ao grupo ocupacional B.
- 112 A formação superior em direito é exigida para provimento nos cargos de analista judiciário da PGE/PE.

Com referência ao Decreto Executivo n.º 46.539/2018, que dispõe sobre as atribuições específicas dos cargos de analista judiciário, analista administrativo e assistente, do quadro permanente de apoio técnico-administrativo da PGE/PE, de que trata a Lei Complementar n.º 275/2014, julgue os itens subsequentes.

- 113 O planejamento financeiro e orçamentário da PGE/PE compete exclusivamente aos analistas administrativos de procuradoria na especialidade de gestão pública.
- 114 Auxiliar no relacionamento da PGE/PE com outros órgãos públicos do estado e entidades congêneres é atribuição conjunta dos analistas judiciários de procuradoria e dos analistas administrativos de procuradoria.
- 115 A missão principal dos ocupantes de todos os cargos citados no referido decreto executivo é auxiliar os procuradores do estado em suas funções institucionais, especialmente no atendimento aos contribuintes.
- 116 Planejamento e organização dos serviços técnico-administrativos e alocação de recursos na PGE/PE são da competência exclusiva dos analistas judiciários de procuradoria.

Considerando o Decreto Executivo n.º 42.054/2015, que disciplina o enquadramento na terceira etapa do plano de cargos, carreiras e vencimentos e a progressão, por elevação do nível de qualificação profissional, dos integrantes da carreira de que trata a Lei Complementar n.º 275/2014, no âmbito da PGE/PE, julgue os seguintes itens.

- 117** A elevação de matriz de vencimento-base do servidor, a qualquer momento, em razão de comprovação de titulação, qualificação profissional ou escolaridade é considerada promoção por elevação do nível de qualificação profissional.
  - 118** O enquadramento do servidor no plano de cargos, carreiras e vencimentos ocorre quando o servidor é inserido em matriz de vencimento-base correspondente ao respectivo nível de formação ou qualificação profissional, e é realizado em determinado período previsto em lei, respeitadas a classe e a faixa anteriormente ocupadas.
  - 119** Cursos de aperfeiçoamento profissional com duração de 160 horas são caracterizados como curso de qualificação, para efeitos de progressão funcional por titulação.
  - 120** A análise dos processos de enquadramento e de progressão por qualificação profissional cabe à comissão administrativa permanente de desenvolvimento funcional.
- 

Espaço livre

---