

**SELEÇÃO PÚBLICA DE BOLSISTAS PARA ATUAÇÃO NOS PROJETOS E AÇÕES  
PEDAGÓGICAS DA FUNDAÇÃO CECIERJ E FORMAÇÃO DE CADASTRO DE RESERVA  
EDITAL EXT-CECIE RJ 003/2019 – PROGRAMA TEC RJ**

Prova para o perfil – P05

CPF

NÚMERO DE INSCRIÇÃO

PERFIL

NOTA (campo exclusivo da Fundação Ciecierj)

1) A relação abaixo contém alguns tipos de treinamentos de pessoas que podem ser aplicados por diversas organizações.

- I – Dramatização
- II – Rotação de cargos
- III – Condução
- IV – Jogos de empresas
- V – Atribuição em projetos especiais

Em uma situação hipotética, o analista de Recursos Humanos da Secretaria de Planejamento e Gestão do Estado deve optar pelos tipos de treinamentos em função do local onde são aplicados. Neste caso, sua orientação é pelas opções de treinamento denominadas “Técnicas de classe”, que estão representados apenas pelos itens

- (A) I e IV.
- (B) II, III e V.
- (C) I, III e V.
- (D) II e V.

2) As pessoas são atraídas e participam da organização não somente em função do cargo, do salário, das oportunidades, da cultura e do clima organizacional, mas também em função das expectativas de serviços e benefícios sociais que poderão desfrutar. Assinale a opção correta, que corresponde a benefícios oferecidos por uma organização.

- (A) Plano de saúde, vale-alimentação, vale-transporte, auxílio-creche e bolsas de estudo.
- (B) Plano de saúde, vale-alimentação, salário-família, abono salarial, vale-transporte, auxílio-creche e bolsas de estudo.
- (C) Plano de saúde, vale-alimentação, vale-transporte, auxílio-creche e seguro-desemprego.
- (D) Plano de saúde, vale-alimentação, vale-transporte, abono salarial, auxílio-creche, e bolsas de estudo.

3) Avaliação de desempenho refere-se a um mecanismo ou ferramenta que busca conhecer e medir o desempenho dos indivíduos na organização, estabelecendo uma comparação entre o desempenho esperado e o apresentado por esses indivíduos. Os indicadores de desempenho contribuem para que o profissional de Recursos Humanos tome decisões diárias de maneira eficiente, mesmo quando elas são complexas. Considerando a afirmação, assinale a opção que não corresponde a um indicador de Recursos Humanos.

- (A) Lucro por empregado.
- (B) *Market Share*.
- (C) *Turnover*.
- (D) *Return On Investment* (ROI) de treinamentos.

4) Em julho de 2017 o MPSP criou a Coordenadoria-Geral de Acompanhamento e Supervisão Disciplinar, com vistas a implementar e coordenar o trabalho de descentralização do sistema de avaliação, desempenho e capacitação dos servidores da instituição. Em entrevista, o responsável pela área fez o seguinte apontamento:

“Atualmente a avaliação é feita tão somente com base em um único critério e instrumento de avaliação, que são as considerações feitas pelo superior hierárquico do servidor. Essa avaliação continuará existindo, porém outros critérios e instrumentos poderão ser utilizados, como as visitas. Fora isso tem também a análise e avaliação de relatórios periódicos de atividades e a apresentação de comprovantes de participação em palestras e cursos. Há ainda a própria frequência e aproveitamento em cursos de capacitação que a Coordenadoria poderá e deverá promover junto com a Escola Superior do Ministério Público. Tudo isso comporá a avaliação do servidor. O que hoje é feito por um único instrumento será feito por um conjunto de instrumentos” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2018).

Sobre os métodos para avaliação de desempenho, assinale a alternativa correta.

- (A) A sobreposição de iniciativas de avaliação de desempenho é desaconselhável, pois inviabiliza o aprofundamento da análise.
- (B) A avaliação feita pelo superior hierárquico deve ser evitada, pois contraria o princípio da impessoalidade.
- (C) Fatores exógenos que influenciam o desempenho devem ser considerados apenas nos instrumentos de avaliação institucional.
- (D) A utilização de procedimentos de medição de performance inadequados pode comprometer o planejamento estratégico da organização.

5) As relações interpessoais, quando são dotadas de pouca clareza no que diz respeito às atitudes das pessoas, podem criar mal-entendidos e desconfianças, desencadeando muitas vezes conflitos entre os colegas de trabalho. Com isso, os problemas ou conflitos surgem, criando dificuldades na conciliação das diferenças e dos desejos individuais.

Com relação aos conflitos nas relações interpessoais, marque a alternativa incorreta.

- (A) Atualmente é nítida a preocupação das organizações com os grupos de trabalho para o alcance de melhores resultados, e a interação deve acontecer somente em cada setor específico da empresa, pois o grupo influencia diretamente a participação individual das pessoas.
- (B) Os sentimentos e emoções que o ser humano leva consigo tem relação direta com suas convicções e isso interfere na questão do saber ouvir e ser ouvido porque nem sempre as pessoas estão prontas para essa troca, o que pode vir a causar conflitos.
- (C) O tamanho de um grupo intraorganizacional, a motivação existente entre as pessoas, os ruídos de comunicação e a ausência de coesão são alguns dos fatores que podem interferir no rendimento tanto coletivo como individual dessas pessoas.
- (D) As pessoas não escolhem com quem devem trabalhar por possuírem afinidade ou porque se adaptam melhor no ambiente interno da organização; isso pode ser uma causa de conflito, em se tratando de relacionamento interpessoal.

6) Um dos subsistemas de gestão de pessoas é o subsistema de avaliação de desempenho. Marras (2016, p. 165) descreve que a avaliação de desempenho se constitui em “um instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos por um empregado ou por um grupo, em período e área específicos, levando em consideração conhecimentos, metas, habilidade e competências”. Portanto, a avaliação de desempenho é um instrumento importante para medir o nível de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) dos colaboradores; serve também para fundamentar programas de treinamento e desenvolvimento de pessoal.

Marras (2016) apresenta cinco métodos de avaliação de desempenho: escalas gráficas; incidentes críticos; comparativo; escolha forçada; e 360°.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 15ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016. 336 p., il. Inclui bibliografia e índice. ISBN 9788547201074. p.168-171.

Com relação aos métodos de avaliação de desempenho humano apresentado por Marras (2016), numere corretamente os métodos de avaliação de acordo com os itens numerados.

- (1) Nesse sistema, o avaliador concentra-se em determinar os grandes pontos fortes e fracos de quem está sendo avaliado, apontando comportamentos extremos e sem analisar especificamente traços de personalidade.
- (2) Trata-se de um modelo em que o avaliado é focado por praticamente todos os elementos que tenham contato com ele: subordinados, superiores, pares, clientes internos e externos, fornecedores etc.
- (3) Esse método pode utilizar diversas técnicas que permitem determinar se o colaborador se encontra no quartil superior ou inferior da média do grupo para logo a seguir compará-lo com o grupo em que se localiza (quartil superior ou inferior) e realizar confrontações individuais.
- (4) Baseia-se na avaliação de um grupo de fatores determinantes daquilo que a organização define como “desempenho” que medem a quantidade e a qualidade do trabalho, conhecimentos, cooperação, assiduidade, iniciativa, criatividade etc.
- (5) Esse método consiste em avaliar o desempenho dos colaboradores por meio de frases descritivas que estão presentes no instrumento de avaliação em blocos e a eles são atribuídos valores diferenciados, possibilitando a discriminação.

### **Métodos de avaliação**

- ( ) Escalas gráficas
- ( ) Incidentes críticos
- ( ) Comparativo
- ( ) Escolha forçada
- ( ) 360°

Assinale a alternativa que contém a sequência correta de cima para baixo.

- (A) 4, 1, 3, 5, 2
- (B) 4, 1, 5, 3, 2
- (C) 5, 4, 3, 1, 2
- (D) 4, 3, 1, 5, 2

7) Conforme autores consagrados, o treinamento é um processo cíclico e contínuo composto de quatro etapas: diagnóstico, desenho, implementação e avaliação. A etapa avaliação do treinamento pode trazer benefícios para os servidores e para a instituição. No tocante à instituição, pode-se afirmar que as avaliações são programadas para os seguintes focos:

- (A) Alta motivação, melhoria na cultura interna, realização pessoal, economia de tempo.
- (B) Redução nas esperas, melhoria da cultura interna, modernização estrutural, redução de conflitos.
- (C) Ganhos de produtividade, diminuição de erros, diminuição de custos, melhoria no tempo de processamento.
- (D) Satisfação dos servidores, alta motivação, atualização do planejamento estratégico, aumento nos lucros.

8) Treinamento é um processo de assimilação cultural que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionados diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho. Com base no tema, leia as sentenças abaixo e assinale a alternativa correta:

I. No que tange ao aspecto técnico do treinamento, a área de T&D – Treinamento e Desenvolvimento deve submeter sua programação à confecção de módulos sempre genéricos que atinjam todos os departamentos de uma só vez. O conteúdo aplicado e direcionado a cada setor não é relevante para o processo técnico de aperfeiçoamento dos profissionais, não interfere no resultado final.

II. Entre alguns dos objetivos específicos da área de treinamento, destacam-se a formação profissional, a especialização e a reciclagem.

- (A) A afirmativa I está correta e a II está incorreta.
- (B) A afirmativa I está incorreta e a II está correta.
- (C) As afirmativas I e II estão corretas.
- (D) As afirmativas I e II estão incorretas.

9) “As atividades de recrutamento e seleção formam uma dimensão crucial do modelo de gestão de pessoas por competências. Caso elas sejam bem conduzidas, as organizações terão maior probabilidade de recrutar profissionais alinhados com as estratégias e a missão da organização.”

KALIL PIRES, Alexandre [et al.]. Gestão por competências em organizações de governo. Brasília: ENAP, 2005.

De acordo com essa lógica contextual,

- (A) treinamento e desenvolvimento é o processo de escolher o melhor candidato dentre aqueles recrutados. A pessoa certa para o lugar certo.
- (B) seleção de pessoas é o processo de aprimorar e/ou corrigir as competências (conhecimento, habilidades ou atitudes) dos empregados.
- (C) recrutamento é o conjunto de técnicas que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos na organização.
- (D) seleção é a busca de recursos humanos para suprir as necessidades produtivas da empresa.

10) As relações humanas têm como objetivo a investigação de fatos relativos ao estabelecimento de normas em vista de uma convivência melhor dos seres humanos na empresa, no lar, na escola. Entende-se ainda que se trata do comportamento humano. O estudo das relações humanas tem interesse, sobretudo, pelos aspectos do comportamento, tais como atitudes, motivação, satisfação de necessidades, frustração, comportamento defensivo, estereótipos.

MEDEIROS, João Bosco; HERNANDES, Sonia. *Manual da secretária: técnicas de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010, com adaptações.

Considerando as informações do texto, assinale a alternativa que indica características do comportamento defensivo.

- (A) Predisposição positiva para reagir positiva ou negativamente em relação a pessoas, objetos, conceitos ou situações.
- (B) Traço motivacional do indivíduo; estado de carência ou perturbação orgânica.
- (C) Bloqueio de comportamento cujo objetivo é reduzir uma necessidade.
- (D) Visa a defender o ego da ansiedade; ato de autoproteção; medo de adaptar-se.

Gabarito - P05 – Gestão de Pessoal - (ID1, TD e TP2)

Questão 1	A
Questão 2	A
Questão3	B
Questão 4	D
Questão 5	A
Questão 6	A
Questão 7	C
Questão 8	B
Questão 9	C
Questão 10	D