

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

No que se refere à gestão, recrutamento e seleção de pessoas, julgue os itens a seguir.

- 51** A gestão de pessoas recebeu forte influência dos estudos de Hawthorne, especialmente em relação ao reconhecimento das interações informais como importante fator impactante para o desempenho e a motivação para o trabalho nas organizações.
- 52** Para processos seletivos, a decisão sobre o tipo de recrutamento de pessoas deve ser tomada a partir da análise de variáveis como mercado de trabalho, rotatividade de pessoal, absenteísmo e satisfação no trabalho.
- 53** Considerando-se que, em processo de seleção, um profissional de gestão de pessoas utilize mais entrevistas que testes psicológicos, é correto afirmar que o perfil dos candidatos será mais homogêneo no que diz respeito a personalidade. Sendo assim, a seleção por meio de técnicas de entrevista aberta e/ou semiestruturada é mais efetiva.
- 54** Os princípios da organização racional do trabalho contribuíram para a inserção de técnicas de seleção de pessoas com base na identificação de características físicas e psicológicas desejáveis para a ocupação de cargos e postos de trabalho.
- 55** Como é o mercado que indica os tipos de profissionais e as atividades que as organizações precisam contratar para seus quadros, os resultados dos processos de recrutamento e seleção de pessoas são utilizados como dados para embasar a análise e a descrição de cargos.
- 56** A inserção da gestão de pessoas no planejamento, na formulação e na execução da estratégia concorre para o alcance do equilíbrio organizacional, visto que o desenvolvimento das pessoas contribui para a mobilização eficiente e eficaz dos diferentes recursos das organizações.

A respeito de desenvolvimento e capacitação de pessoas, julgue os itens de **57** a **62**.

- 57** A avaliação das percepções dos treinandos e da aprendizagem alcançada por eles é uma técnica de avaliação somativa de treinamento, aplicada durante a execução dos programas de treinamento nas organizações.

- 58** Ainda que os benefícios do treinamento excedam o custo total do programa, o retorno sobre o investimento em treinamento será inviável em termos proporcionais, não justificando o aporte de recursos para o desenvolvimento e capacitação de pessoas.
- 59** A transferência de treinamento ocorre quando o treinando aplica efetivamente em seu cotidiano de trabalho o que aprendeu no treinamento, garantindo, dessa forma, que as condições de suporte material e gerencial sejam ofertadas pelas organizações.
- 60** Os objetivos instrucionais de um treinamento são definidos para estabelecer os conhecimentos, habilidades e/ou atitudes que precisam ser modificados ou adquiridos por parte dos treinandos.
- 61** Questões como políticas públicas, políticas econômicas e valores sociais influenciam as necessidades de treinamento, uma vez que a análise do ambiente externo, das estratégias organizacionais e dos recursos disponíveis contribui para a definição do foco do treinamento.
- 62** A análise das competências e das características específicas do cargo e do trabalho contribui para mitigar erros de treinamento.

Acerca da gestão do desempenho nas organizações, julgue os itens subsequentes.

- 63** Avaliação e gestão de desempenho são termos comumente utilizados na área de gestão de pessoas para definir o processo de aferição do desempenho alcançado em comparação ao desejado.
- 64** Nas organizações, a avaliação de desempenho contribui para o desenvolvimento e para a gestão de pessoas como um todo, sendo um meio para apresentar o *feedback* sobre o desempenho e para documentar as decisões de chefias e subordinados.
- 65** Considerando-se que um gerente avalie seus subordinados com notas muito altas ou muito baixas, é correto afirmar que houve erro de precisão ou de complacência na avaliação de desempenho.
- 66** A avaliação de personalidade, alternativa recentemente utilizada nas avaliações de desempenho, permite que as características psicológicas sejam aferidas com o intuito de dar maior orientação ao desempenho no trabalho.

Com relação a gestão da qualidade e os modelos de excelência gerencial, julgue os itens seguintes.

- 67** De acordo com o modelo de GESPUBLICA, os indicadores de gestão são utilizados para estabelecer a modelagem e a gestão dos processos organizacionais, uma vez que as mudanças ocorrem a partir das avaliações feitas com base nos indicadores de gestão.
- 68** A implementação de melhorias pequenas, mas incrementais, em todas as unidades de uma organização é exemplo de atuação dos profissionais que constituem o círculo de qualidade.
- 69** Os métodos de controle descentralizado utilizados pelas organizações públicas constituem-se do uso de regras e procedimentos detalhados e de sistemas formais de controle de processos e desempenho.
- 70** A liderança, as estratégias e os planos são fundamentos do modelo de excelência gerencial (MEG) aplicados em organizações.

---

Julgue os próximos itens, relativos a recursos humanos e gestão de pessoas.

- 71** Os responsáveis por facilitar o processo de gestão de pessoas nas organizações devem apresentar comprometimento com as pessoas, perfil conservador e indisponibilidade para assumir riscos.
- 72** Na elaboração das políticas de recursos humanos, devem-se manifestar os compromissos mútuos da organização e das pessoas e indicar as atitudes e os comportamentos a serem seguidos.
- 73** O estabelecimento de políticas de recursos humanos adequadas a uma organização independe do contexto dessa organização e das idiossincrasias das pessoas que a compõem.
- 74** A gestão de pessoas deve ser realizada por meio de políticas e práticas que permitam a conciliação das expectativas das pessoas e da organização.
- 75** A evolução da função de recursos humanos no Brasil é marcada por características legais e fundamenta-se no referencial sistêmico.

A respeito de liderança, motivação e desempenho, julgue os itens a seguir.

- 76** A motivação de servidores pressupõe a compatibilidade entre as necessidades do indivíduo e as metas da organização.
- 77** Caso um servidor perceba desequilíbrio entre resultado e insumo, ocorrerá tensão, em relação a outras pessoas da organização, que o motivará ao trabalho.
- 78** Segundo o modelo de liderança proposto por Fiedler, o desempenho eficaz das equipes é o resultado da combinação entre o estilo de interagir do líder com os membros da equipe e o controle e influência do líder sobre a organização.
- 79** Os gestores que conseguem que seus liderados realizem as metas necessárias para a organização, possuem características como autoconfiança e inteligência.
- 80** O nível de motivação varia entre os indivíduos e no mesmo indivíduo em tempos de vida diferentes.

---

As organizações vêm desenvolvendo programas de qualidade de vida visando propiciar um ambiente organizacional saudável. No que se refere a esse assunto, julgue os itens seguintes.

- 81** Na implantação de programa de qualidade de vida, deve-se focar unicamente nas necessidades dos servidores.
- 82** A gestão da qualidade de vida abrange o diagnóstico e a implantação de inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele.

---

Nas organizações, ocorrem permanentemente processos de mudança, devido aos quais devem ser estabelecidas estratégias para garantir a sustentabilidade e o crescimento necessário ao cumprimento das missões. Com base nessas informações, julgue os próximos itens relativos ao gerenciamento de conflito e gestão de mudança.

- 83** O emprego de autoridade formal é uma estratégia adequada para a resolução de conflitos.
- 84** O processo de mudança não pode ser planejado mediante ações proativas e propositais.
- 85** Em uma organização, a intensidade das lutas por poder tem relação com a velocidade e quantidade das mudanças.
- 86** No gerenciamento dos conflitos, devem-se definir as metas de forma partilhada, estabelecendo-se as metas que podem ser atingidas sem a cooperação das partes envolvidas no conflito.
- 87** O gestor deve evitar conflitos, que ocorrem nos processos de mudança, para preservar a integridade das equipes.

O desenvolvimento de pessoas nas organizações é uma estratégia cuja efetivação pode desencadear mudanças e (ou) fortalecer valores e comportamentos. Julgue os itens subsecutivos, no que diz respeito ao desenvolvimento e à capacitação de pessoal.

- 88** A tendência no que se refere ao desenvolvimento de pessoas no setor público é a resolução de problemas atuais, em detrimento das necessidades futuras, dado o setor público não acompanhar as mudanças do contexto social.
- 89** As ações voltadas ao desenvolvimento de pessoas nas organizações contribuem para que os indivíduos participem dos processos de mudança.
- 90** Ao atuar com o desenvolvimento de pessoas, o profissional deve analisar o contexto e os mecanismos de apoio aos comportamentos atuais que devem ser eliminados.

---

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

- 91** Uma organização que se pautar em um tipo de carreira por linha de especialização não terá maior conhecimento e entrosamento com outras áreas, a despeito da rapidez.
- 92** Uma organização que estabelece um plano de carreira pautado em estrutura por segmentos de carreira valoriza mais o cargo ocupado que a capacitação do indivíduo.
- 93** Um órgão público que pretenda adotar o método de avaliação de cargos por pontos deverá, primeiramente, selecionar os cargos-chave para, então, selecionar os fatores de avaliação.
- 94** O estabelecimento de um plano de carreira que privilegie a promoção por antiguidade fomentará os melhores resultados de desempenho dos colaboradores e a motivação para a permanência na organização.

---

Julgue os itens de **95** a **98**, relativos à gestão por competências.

- 95** O mapeamento de competências baseia-se em recursos ou dimensões da competência, como conhecimento, habilidade e atitude, necessários ao desempenho do profissional no trabalho.

- 96** Um dos principais problemas identificados na implantação da gestão de competências é a dificuldade de alinhar objetivos e metas da organização e da equipe.
- 97** A capacidade de uma escola de governo de ensinar os servidores públicos de um determinado município, estado ou país caracteriza-se como um *core competence* ou competência essencial.
- 98** A capacidade de um colaborador de utilizar, na prática, um *software* de elaboração e gestão de projetos caracteriza-se, à luz da gestão por competências, como um exemplo de conhecimento.

---

Tendo como referência a Lei n.º 8.112/1990, julgue os itens subsecutivos.

- 99** Um sargento que contava com 12 anos de serviço no Exército, quando conseguiu aprovação em concurso público e tomou posse em outro cargo como servidor civil no Ministério do Planejamento, terá o tempo de serviço anterior como militar computado para fins de aposentadoria como funcionário público civil.
- 100** O funcionário do Ministério do Planejamento deverá manifestar claramente, na sua seção, a sua discordância e seu desaproveito aos atos que julgue equivocados e tenham sido desenvolvidos pelas chefias do órgão.
- 101** Para tratar de interesses particulares por um período de até três anos, o servidor público tem direito à licença, que deverá ser concedida obrigatoriamente pela administração desde que ele já tenha cumprido o estágio probatório.
- 102** O servidor que tiver gastos com hospedagem em hotel ou aluguel para moradia deverá ter a respectiva diária ou o auxílio-moradia pagos antecipadamente ao evento.

Julgue os itens seguintes, acerca de tendências em gestão de pessoas no setor público.

- 103** As organizações públicas que desenvolvem o *empowerment* com seus colaboradores designam tarefas aos seus servidores com a finalidade de estimular a sua participação e explorar, ao máximo, o seu potencial.
- 104** A organização pública que gerencia pessoas com base em um modelo de organização de aprendizagem realiza a formulação e a adoção de ideias com a cúpula diretiva, enquanto o restante da organização permanece à espera do trabalho a ser executado.
- 105** Assim como ocorre nas organizações privadas, a busca por inovação e criatividade na gestão de pessoas é necessidade recente das organizações públicas.

---

Acerca da ética no serviço público, julgue os itens a seguir.

- 106** O dever de obediência impõe ao servidor o acatamento às ordens de seus superiores e a sua fiel execução, mesmo em situações ética e legalmente questionáveis.
- 107** Programas de promoção da ética contribuem para o fortalecimento da capacidade de governança ao estabelecerem um padrão ético efetivo de conduta.

---

No que se refere à ética e ao comportamento profissional no serviço público, julgue os itens subsequentes.

- 108** Considere que um servidor público tenha recebido reclamações de um usuário e, após analisar os fatos, tenha constatado a existência de falhas no procedimento realizado por um colega de trabalho. Nessa situação, a omissão da verdade não fere o código de ética do servidor público, desde que o problema seja sanado.
- 109** O servidor público não poderá abster-se de utilizar ferramentas tecnológicas que estejam ao seu alcance para facilitar o atendimento às demandas dos cidadãos.

---

Com base no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, julgue o próximo item.

- 110** As comissões de ética podem escusar-se de proferir decisões a respeito de matérias que não sejam de sua competência, alegando omissão do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

A respeito da legislação administrativa, julgue os itens que se seguem.

- 111** As fundações de direito público possuem os mesmos privilégios tributários e processuais dos entes estatais e autárquicos.
- 112** Nos processos administrativos, verifica-se certa preocupação dos administradores públicos em evidenciar os pressupostos de fato e de direito que embasam suas decisões.
- 113** Em processos administrativos, é comum a cobrança de emolumentos e de despesas processuais dos interessados.
- 114** Caso esteja entre os interessados em processo administrativo, o cidadão terá direito a solicitar vistas e cópia de parte dos autos.
- 115** Por serem consideradas pessoas jurídicas de direito público, se as autarquias constituírem parte em causas relacionadas a acidentes de trabalho, deverão ser julgadas pela Justiça Federal.

---

Julgue os próximos itens, referentes aos atos administrativos.

- 116** É facultado à autoridade delegar competência a subordinado direto para decidir a respeito de recursos administrativos.
- 117** Com relação ao sujeito, o ato é sempre vinculado, ou seja, só poderá praticá-lo aquele a quem foi conferido competência por lei.

---

Com base no regime dos servidores públicos, julgue os seguintes itens.

- 118** Servidor público em estágio probatório poderá usufruir de licenças para capacitação e para tratar de interesses particulares.
- 119** A lei prevê que servidor ocupante de cargo em comissão poderá ser nomeado para outro cargo vago, na condição de interino. Nessa situação, seu exercício se dará sem prejuízo das atribuições do cargo que já ocupava, não sendo possível receber cumulativamente ambas as remunerações.
- 120** No interesse da administração pública, o servidor poderá ser removido de ofício para outra localidade.





**cespeUnB**

Centro de Seleção e de Promoção de Eventos