

## Questões de Prova - Gestão de Pessoas

Escrito por Administrator

Sex, 13 de Novembro de 2009 14:50 - Última atualização Sex, 13 de Novembro de 2009 15:05

---

### Questões de Concurso Público para estudar e se preparar...

□

□

□

### Prefeitura Olinda - Administrador

□

#### 1. Leia as afirmativas a seguir.

*I. O comportamento organizacional refere-se ao estudo de indivíduos e grupos atuando em organizações .*

*II. O comportamento organizacional está voltado para o estudo da dinâmica e do funcionamento das*

*organizações.*

*III. O comportamento organizacional corresponde ao lado humano da organização.*

□

**Assinale a alternativa CORRETA.**

A) Apenas as afirmativas II e III estão corretas.

B) Apenas as afirmativas I e II estão corretas.

C) Apenas as afirmativas I e III estão corretas.

D) Nenhuma das afirmativas está correta.

E) Todas as afirmativas estão corretas.

**2. Sobre a liderança, assinale como verdadeira ( V ) ou falsa ( F ) cada afirmativa.**

( □ ) *Liderança é o processo de dirigir o comportamento das pessoas para o alcance de objetivos.*

## Questões de Prova - Gestão de Pessoas

Escrito por Administrator

Sex, 13 de Novembro de 2009 14:50 - Última atualização Sex, 13 de Novembro de 2009 15:05

---

(  ) *Liderança é uma influência interpessoal exercida em uma dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos.*

(  ) *Liderança é uma função das necessidades existentes em uma determinada situação e consiste em uma relação entre um individuo e um grupo.*

(  ) *Liderança é uma característica exclusiva das funções de chefia e decorre da estrutura formal da organização.*

(  ) *Liderança é a capacidade de justificar legalmente o exercício do poder.*

**Assinale a alternativa que contém a seqüência CORRETA.**

A) V, F, V, V, V.    B) V, V, F, V, V.    C) V, V, V, F, F.    D) F, V, V, F, F.    E) V, V, V, F, V.

**3. Sobre estilos de liderança, assinale como verdadeira ( V ) ou falsa ( F ) cada afirmativa.**

(  ) *O modelo autocrático de liderança caracteriza-se pela centralização das decisões na cúpula da organização.*

## Questões de Prova - Gestão de Pessoas

Escrito por Administrator

Sex, 13 de Novembro de 2009 14:50 - Última atualização Sex, 13 de Novembro de 2009 15:05

---

*O modelo autocrático de liderança caracteriza-se pela valorização do processo representativo.*

*O modelo democrático de liderança caracteriza-se pela participação dos empregados no processo de tomada de decisões.*

*No modelo autocrático de liderança, as comunicações verticais descendentes prevalecem sobre as ascendentes.*

*O modelo autocrático de liderança enfatiza a confiança mútua, a participação e o envolvimento do grupo.*

**Escolha a alternativa que contém a seqüência CORRETA.**

A) V, F, V, V, F.    B) V, V, F, V, V.    C) V, V, V, F, F.    D) F, V, V, F, F.    E) V, V, V, F, V.

**4. É de fundamental importância, para se compreender a relação entre motivação e desempenho, entender que**

- A) motivação e cultura organizacional estão estreitamente vinculadas.
- B) o estilo gerencial vigente na organização não afeta o desempenho.
- C) todas as pessoas têm o mesmo nível motivacional.
- D) a motivação caracteriza-se por um elevado padrão de racionalidade objetiva.
- E) o desempenho individual não depende da capacidade da pessoa nem das oportunidades oferecidas pela organização.

**5. Complete a afirmativa a seguir com a opção CORRETA.**

*As políticas de gestão de pessoas e suas respectivas práticas devem estar \_\_\_\_\_ às  
\_\_\_\_\_ estratégias empresariais para produzirem melhores  
\_\_\_\_\_ para as organizações.*

A) alinhadas, resultados

B) vinculadas, processos

C) desagregadas, lucros

D) extrínsecas, vantagens

E) alheias, satisfações

□

**6. A teoria motivacional de Maslow se baseia na chamada hierarquia das necessidades. Assinale a alternativa que indica, apenas, aspectos relacionados à classificação de necessidades sociais.**

A) Trabalho seguro, reconhecimento, responsabilidade.

B) Interação com clientes, amizade dos colegas, chefia amigável.

C) desagregadas, lucros

## Questões de Prova - Gestão de Pessoas

Escrito por Administrator

Sex, 13 de Novembro de 2009 14:50 - Última atualização Sex, 13 de Novembro de 2009 15:05

---

D) Crescimento pessoal, benefícios, grupos sociais.

E) Trabalho seguro, horário, interação com clientes.

### SERPRO Cespe UnB – Especialização Gestão de Pessoas

**7. Considerando que se pretenda implantar, em uma organização, um sistema de gestão de desempenho, julgue os itens a seguir, como Certo ou Errado, quanto às premissas que devem embasar esse processo.**

a) O modelo de gestão de desempenho deve ser definido com a participação restrita das chefias da organização. E

b) Deve-se utilizar a avaliação 360 graus por ela se adequar a qualquer ambiente/situação organizacional. E

c) Na definição de investimento em capacitação, devem ser utilizados os resultados da avaliação do desempenho. C

d) Os sistemas focados na avaliação comportamental devem ser priorizados sob qualquer circunstância, não sendo importantes os que focalizam resultados. E

e) O comprometimento da alta direção da organização constitui diferencial para o sucesso da implantação de um sistema de gestão de desempenho. C

f) São duas as etapas do sistema de gestão de desempenho: planejamento e avaliação. E

**8. O processo de gestão por competências tem se destacado como uma opção para o aprimoramento da gestão de pessoas nas organizações. Acerca desse tema, julgue os próximos itens, como Certo ou Errado.**

a) A gestão por competência deve ser implantada a partir do mapeamento das competências organizacionais e profissionais desejadas bem como das competências existentes. C

b) Nesse processo deve-se considerar que as competências dos indivíduos são influenciadas por aspectos motivacionais, traços de personalidade e capacidades pessoais.



## Questões de Prova - Gestão de Pessoas

Escrito por Administrator

Sex, 13 de Novembro de 2009 14:50 - Última atualização Sex, 13 de Novembro de 2009 15:05

---

C

c) A gestão por competência é voltada para o desenvolvimento sistemático de competências profissionais das equipes e dos empregados. C

d) As competências humanas são externadas quando as pessoas relatam verbalmente o que fazem na organização. E

e) Nas organizações, o enfoque com base em competências possibilita uma visão mais clara das possibilidades de ascensão do empregado, na medida em que especifica o conjunto de competências para diferentes níveis de carreira do mesmo eixo, ou mesmo para eixos distintos. C

### **9. A respeito das expectativas atuais relativas à atuação estratégica da área de gestão de pessoas, julgue os itens subsequentes, como Certo ou Errado.**

a) A área de gestão de pessoas pode orientar políticas e ações, visando à aquisição das competências necessárias à consecução dos objetivos organizacionais. C

## Questões de Prova - Gestão de Pessoas

Escrito por Administrator

Sex, 13 de Novembro de 2009 14:50 - Última atualização Sex, 13 de Novembro de 2009 15:05

---

- b) A área de gestão de pessoas deve estar voltada para o atendimento da padronização das competências dos indivíduos. E
- c) Para que a organização alcance seus objetivos, as atribuições relacionadas à área de gestão de pessoas devem envolver estudo da cultura, das competências e do desenvolvimento do comprometimento dos empregados. C
- d) O foco da área de gestão de pessoas deve ser móvel, adaptando-se às mudanças no cenário em que a organização se insere, as quais podem interferir no mercado de trabalho ou no resultado da empresa. C

### Concurso Público para Administrador – Estado RN, 2006

**10. O gerente de recursos humanos de uma empresa farmacêutica está implantando uma metodologia de avaliação de desempenho em sua empresa, e optou pelo método de pesquisa de campo. Isto significa:**

- a) avaliar o desempenho das pessoas por meio de fatores de avaliação previamente definidos e graduados, utilizando um formulário de dupla entrada no qual as linhas em sentido horizontal representam os fatores de avaliação do desempenho, enquanto as colunas em sentido vertical

representam os graus de variação dos fatores de avaliação;

b) avaliar o desempenho dos indivíduos por intermédio de frases descritivas de determinadas alternativas de tipos de desempenho individual;

c) que o superior irá avaliar o subordinado, com o auxílio de um especialista (staff). Este especialista irá a cada seção para entrevistar as chefias sobre o desempenho de seus respectivos subordinados;

d) que a avaliação será feita por todos os elementos que mantêm alguma interação com o avaliado, de forma circular.

**11. O desempenho na realização de qualquer tipo de tarefa é influenciado por forças chamadas motivos, as quais produzem a motivação. Podemos citar como exemplos de motivos internos:**

## Questões de Prova - Gestão de Pessoas

Escrito por Administrator

Sex, 13 de Novembro de 2009 14:50 - Última atualização Sex, 13 de Novembro de 2009 15:05

---

- a) valores e habilidades das pessoas;
  
- b) discurso de exortação feito por líder político;
  
- c) escala de progressão salarial;
  
- d) desafio proposto pelo gerente de vendas.

### **COMPANHIA MUNICIPAL DE LIMPEZA URBANA – COMLURB, 2008**

**12.** Uma empresa realizou um processo de seleção visando a enfatizar a liderança, os aspectos comportamentais e a facilidade no relacionamento interpessoal. A técnica de seleção utilizada, nesse caso, foi:

- A) a simulação
  
- B) a entrevista
  
- C) a prova objetiva

## Questões de Prova - Gestão de Pessoas

Escrito por Administrator

Sex, 13 de Novembro de 2009 14:50 - Última atualização Sex, 13 de Novembro de 2009 15:05

---

D) o teste de personalidade

**13.** O modelo contingencial de desenho de cargos é caracterizado pela seguinte afirmação:

A) a busca da eficiência do desenho de cargo realiza-se através do método e racionalização do trabalho.

B) o desenho de cargos simples requer pouco treinamento e facilita a seleção

C) o desenho de cargo baseia-se na dinâmica e na contínua mudança e revisão do cargo

D) o desenho de cargo deve ser projetado como algo definitivo

□

**14.** Uma organização utiliza, em sua avaliação de desempenho, um método que se baseia nas características externas relacionadas a desempenhos altamente positivos ou altamente negativos. Esta forma de avaliar caracteriza o método:

A) das listas de avaliações

B) dos incidentes críticos

C) de participação por objetivos

D) de escolha forçada

□

□ **Concurso Público – EDITAL Nº 001/2006 – Prefeitura Municipal de Itaituba – Administrador de Empresas**

**15. Com relação às necessidades básicas do ser humano, avalie os itens a seguir:**

1- A cesta básica distribuída por empresas, é ideal para motivar um grupo que está com a

necessidade de segurança mais precária.

2- A compra de um carro de luxo está mais ligada à satisfação da necessidade de status.

3- A estabilidade de emprego atende melhor os empregados com necessidade de segurança.

4- A habitação ou moradia satisfaz mais às necessidades fisiológicas do ser humano.

5- Os elogios atendem melhor aquela pessoa com maior necessidade de estima.

O correto está somente em:

A) 1, 2, 4 e 5.

B) 2, 3, 4 e 5.

C) 1 e 3.

D) 1, 2, 3 e 5.

**16. Nesses últimos anos, assistimos a muitas mudanças e transformações. Testemunhamos guerras e a paz entre continentes. Vimos grandes potências surgirem no mundo empresarial, da mesma forma que assistimos a outras tantas desaparecer. Embora ouçamos sempre dizer que as mudanças são necessárias, por que há tantas resistências?**

1- pela maneira inadequada como são implantadas.

## Questões de Prova - Gestão de Pessoas

Escrito por Administrator

Sex, 13 de Novembro de 2009 14:50 - Última atualização Sex, 13 de Novembro de 2009 15:05

---

2- porque ninguém gosta de mudança.

3- pelo medo do novo, do que é desconhecido, do que não é familiar.

4- porque resistências sempre fazem bem às mudanças.

5- pelo medo de fazer contato com as pessoas.

São corretas somente as afirmativas:

A) 1 e 4.

B) 1, 2 e 5.

C) 1 e 3.

D) 2, 3 e 4.

**Concurso Público C-117 – EDITAL Nº 01/2008 – PRODEPA – Analista de Gestão Organizacional – Administrador**



**17. Considerando que a Remuneração por Competência é uma ferramenta de Gestão, é correto afirmar:**

1- Os funcionários que ocupam o mesmo cargo podem receber salários diferentes conforme a competência de cada um.

2- É uma forma de remuneração relacionada com o grau de informação e o nível de capacitação de cada funcionário.

3- O foco principal é o cargo e não a pessoa.

4- O objetivo é remunerar de maneira personalizada cada funcionário de acordo com sua competência pessoal.

O correto está apenas em:

A) 1 e 2.

B) 2 e 4.

C) 1, 2 e 4.

## Questões de Prova - Gestão de Pessoas

Escrito por Administrator

Sex, 13 de Novembro de 2009 14:50 - Última atualização Sex, 13 de Novembro de 2009 15:05

---

D) 2, 3 e 4.

**18. Com relação às vantagens esperadas pelo desenho clássico dos cargos, é correto afirmar:**

- A) Cargos simples requerem pouco treinamento e facilitam a seleção.
- B) Cargos simples requerem pessoas com poucas habilidades, porém com salários mais altos.
- C) A padronização dos cargos dificulta o controle e supervisão dos subordinados.
- D) Devido à mecanização, o ocupante do cargo fica fisicamente cansado.

**Concurso Público C-115 – EDITAL Nº 01/2007 – CPC Renato Chaves – Téc. de Adm. e Finanças – ADMINISTRADOR**

□

**19. A avaliação do desempenho tem várias aplicações e propósitos, dentre os quais:**

- I- Localizar pessoas com características e atitudes adequadas ao negócio da organização.

## Questões de Prova - Gestão de Pessoas

Escrito por Administrator

Sex, 13 de Novembro de 2009 14:50 - Última atualização Sex, 13 de Novembro de 2009 15:05

---

II- Indicar se as pessoas estão sendo adequadamente recompensadas e remuneradas.

III- Verificar se o tempo de serviço se constitui no melhor critério de promoção.

IV- Propiciar a retroação às pessoas sobre o desenvolvimento de suas tarefas.

O correto está apenas em:

A) I e IV.

B) II e III.

C) I, II e III.

D) I, II e IV.

### Concurso Público – EDITAL Nº 001/2006 – CEA/AP – Administrador

**20.** O processo de seleção de pessoal é um sistema de comparação e de escolha, através do qual determinados padrões são adotados como critérios extraídos de informações sobre o cargo a ser preenchido, e sobre os candidatos que se apresentam. Uma das maneiras de realizar a coleta destas informações baseia-se na anotação sistemática e criteriosa que os gestores procuram realizar sobre fatos e comportamentos dos ocupantes anteriores do cargo e que produziram bons ou maus resultados no trabalho. Este método de avaliação é conhecido como:

## Questões de Prova - Gestão de Pessoas

Escrito por Administrator

Sex, 13 de Novembro de 2009 14:50 - Última atualização Sex, 13 de Novembro de 2009 15:05

---

A) descrição e análise do cargo.

B) técnica dos incidentes críticos.

C) requisição de pessoal.

D) análise do cargo no mercado.

COLABORAÇÃO: PROFESSORA Maria Aparecida de Oliveira Santos