
AVALIAÇÃO: GESTÃO DE PESSOAS

1 - Com o mercado de Trabalho em situação de oferta, ressalta-se a seguinte característica:

- a) Falta competição entre as empresas;
- b) As empresas destinam mais recursos e esforços no processo de recrutamento;
- c) Insuficiente quantidade de ofertas de vagas;
- d) As empresas tendem a adotar critérios mais rigorosos no processo de seleção;

2 - Sobre Gestão de Recursos Humanos, assinale a alternativa CORRETA.

- a) A área de Recursos Humanos tem por responsabilidade atribuições como: treinamento e desenvolvimento; planejamento do fluxo de materiais da organização; remuneração e planos de saúde; saúde ocupacional e administração de conflitos.
- b) A área de Recursos Humanos tem por responsabilidade atribuições como: treinamento e desenvolvimento; recrutamento e seleção; remuneração e benefícios; saúde ocupacional e avaliação de desempenho.
- c) A área de Recursos Humanos tem por responsabilidade atribuições como: administração de conflitos; recrutamento e demissão; finanças e benefícios dos funcionários; saúde ocupacional e administração do desempenho físico, financeiro e de vendas.
- d) A área de Recursos Humanos tem por responsabilidade atribuições como: plano de cargos e salários; política de benefícios e vendas; avaliação de desempenho; estratégia da organização e disciplina no ambiente de trabalho.

3 - Administrar recursos humanos é diferente de administrar qualquer outro recurso organizacional, porque envolve algumas dificuldades. As dificuldades básicas da Administração de Recursos Humanos (ARH) são:

I- A ARH lida com meios, com recursos intermediários e não com fins.

II- A ARH lida com recursos vivos, extremamente complexos, diversificados e variáveis, que são as pessoas.

III- A ARH trabalha em ambientes e em condições por ela determinados e sobre os quais possui um grau de poder e controle muito grande.

IV- A ARH lida diretamente com fontes de receita.

V- Os recursos humanos não estão somente dentro da área de ARH, mas, principalmente, alocados nos diversos órgãos da organização e sob a autoridade de diversos chefes ou gerentes.

Estão corretas:

- a) Somente I, II e V.
- b) Somente I, III e IV.
- c) Somente II, III e V.
- d) Somente III, IV e V.

4 - Assinale a alternativa INCORRETA com relação às competências básicas do profissional de recursos Humanos:

- a) Fornecimento das práticas de RH: capacidade de criar e programar adequadamente as práticas de RH, tais como recrutamento, seleção, remuneração, treinamento, relações com empregados e comunicação.
- b) Administração da mudança: capacidade de fazer acontecer a mudança e entender quais as mudanças necessárias. (inovação e criatividade).
- c) Evitar relacionamentos, gerenciar os dados voltando-se para dentro da área de RH, coibir a inovação e a criatividade.
- d) Conhecimento do negócio: entendimento dos aspectos financeiros, estratégicos, tecnológicos e organizacionais.

5 - Assinale a afirmativa INCORRETA referente aos objetivos da Administração de Recursos Humanos:

- a) Desenvolver tecnologia industrial;
- b) Proporcionar competitividade à organização;
- c) Administrar mudanças;
- d) Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho.

6 - O Planejamento de Recursos Humanos permite, entre outros aspectos, que as empresas coordenem adequadamente as necessidades de contratação e colocação de seus recursos humanos. Sobre o Planejamento de Recursos Humanos é correto afirmar:

I. O Planejamento de Recursos Humanos traduz os objetivos da área de Recursos Humanos em objetivos organizacionais.

II. O Planejamento de Recursos Humanos prevê sistematicamente as ofertas e demandas futuras de empregados para uma organização.

III. O Planejamento de Recursos Humanos restringe a pró-atividade da área de Recursos Humanos.

IV. O Planejamento de Recursos Humanos só é necessário em organizações de grande porte.**A sequência correta é:**

- a) Apenas a assertivas II e IV estão corretas.
- b) Apenas a assertiva IV está **INCORRETA**.
- c) Apenas a assertiva II está correta.
- d) Apenas a assertivas I e III estão corretas.

7 - Com o mercado de Recursos Humanos em situação de oferta, ressalta-se a seguinte característica:

- a) Os candidatos passam a ter altas pretensões salariais;
- b) A empresa adota maiores investimentos em treinamentos de pessoal;
- c) O processo de seleção passa a ser menos rigoroso;
- d) O processo de seleção tende a ser mais rigoroso.

8 - Considere os cinco processos básicos de gestão de pessoas em uma organização: provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e monitoração. Quais são as atividades do processo de manutenção das pessoas trabalhando nesta organização:

I - a descrição e a análise dos cargos.

II - a remuneração.

III - as relações com os sindicatos.

- a) Apenas a afirmativa I está correta
- b) Apenas as afirmativas II e III estão corretas
- c) Apenas a afirmativa II está correta
- d) As afirmativas I e III estão corretas

9 - Um empresário estava preocupado, pois observou que alguns funcionários estavam faltando com frequência. Analise a seguinte situação: na 1ª semana do mês de setembro (de 2ª a 6ª), dos 10 funcionários do setor de produção apenas 7 compareceram todos os dias, sendo que dois se ausentaram durante dois dias e o um não compareceu durante toda semana. Sabendo que foram perdidas na referida semana 72 horas, encontre o índice de absentismo do período analisado.

- a) 18%
- b) 32%
- c) 3%
- d) 11%

10 - Para conhecer o índice de rotatividade de uma organização, é necessário avaliar a flutuação ocorrida na mesma. Portanto analise a situação apresentada abaixo e encontre o índice de rotatividade geral. No agosto a empresa registrou a saída de 6 dos seus funcionários (interessa para ele o turn-over geral, isto é, tanto os que pediram demissão como os que foram demitidos). Sendo que a empresa contratou apenas 2 novos funcionários no mesmo período, sabe-se que no dia 1º de agosto havia 32 funcionários e no final do mesmo mês 28. A rotatividade da empresa no período é:

- a) 30%
- b) 1%
- c) 13%
- d) 80%

11 – Em um processo de seleção de pessoas (profissionais) para uma organização, deve ser observado:**I. Apenas as características do candidato.****II. O conjunto de conhecimentos, competências, habilidades e atitudes que cada candidato possui para desempenhar as suas funções.****III. As características que o cargo exige do profissional em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes para o bom desempenho das funções.****IV. O que o cargo requer, e o que o candidato oferece.****A sequência correta é:**

- a) Apenas a assertiva II está correta.
- b) As assertivas I, II, III e IV estão corretas.
- c) Apenas a assertiva I está **INCORRETA**.
- d) Apenas as assertivas II e IV estão corretas.

12 – Identifique se são verdadeiras (V) ou falsas (F) as afirmativas em relação ao recrutamento de pessoal nas organizações.

- () Recrutamento é o processo de identificação e atração de um grupo de candidatos, cabe ao recrutador escolher alguns para serem contratados para o emprego.

- () São atividades de recrutamento: abertura da vaga, anúncio da vaga, visitas às universidades, outros métodos de recrutamento, manutenção de registros.
 - () O desenvolvimento da estratégia do recrutamento envolve: escolha das qualificações exigidas dos candidatos, escolha das fontes para recrutamento e canais de comunicação, escolha da mensagem das chamadas, escolha e preparação dos recrutadores.
 - () O uso do recrutamento interno tende a aproveitar melhor o potencial humano da organização, motivar e encorajar o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários, bem como incentivar a renovação dos funcionários na organização.
 - () O uso do recrutamento interno tende a bloquear a entrada de novas ideias, favorecer a rotina vigente na organização e manter quase inalterado o patrimônio humano da organização.
- Assinale a alternativa que apresenta a sequência **CORRETA**, de cima para baixo.
- a) V - V - F - V - F
 - b) V - V - V - F - V
 - c) V - F - V - V - F
 - d) F - V - V - F - V

13 – Assinale a alternativa, que apresenta uma técnica de seleção inadequada para ser utilizado em processo seletivo para o cargo de cozinheiro.

- a) Entrevista individual.
- b) Teste prático.
- c) Teste de conhecimento em informática.
- d) Análise de currículo

14 – Assinale a alternativa, que apresenta as técnicas de seleção fundamentais para serem utilizadas em processo seletivo para o cargo de motorista.

- a) Análise de currículo, testes de personalidade e entrevista.
- b) Análise de currículo, testes de aptidão e teste prático.
- c) Testes de personalidade, provas de conhecimento (língua estrangeira) e teste prático.
- d) Análise de currículo, técnicas de dinâmica de grupo e testes de personalidade.

15 - Considere as seguintes afirmativas acerca da entrevista de seleção:

1. A entrevista é distinta de uma simples conversação, pois possui um objetivo definido, é planejada e avaliada.

2. Alguns cuidados devem ser tomados para que ocorra uma boa entrevista de seleção, como por exemplo, a definição do local da realização da mesma, a formulação correta das perguntas e uma atitude de escuta por parte do entrevistador.

3. Não é importante no decorrer da entrevista a análise do comportamento não verbal.

Marque a alternativa que corresponde à análise correta das afirmativas acima:

- a) Somente 1 é verdadeira.
- b) Somente 2 é verdadeira.
- c) Somente 3 é verdadeira.
- d) Somente 1 e 2 são verdadeiras.

16 – Marina é a funcionária responsável pela seleção e recrutamento de dez estagiários para a sua empresa. Visando efetuar um processo de seleção e recrutamento mais eficiente ela opta pela técnica de entrevista estruturada. A maior vantagem desse tipo de entrevista é:

- a) Permitir a identificação da capacidade de o candidato resolver problemas.
- b) Dar oportunidade de discernir melhor as diferenças entre os candidatos.
- c) Permitir que se criem perguntas à medida que a entrevista prossegue, gerando uma conversação amistosa.
- d) Permitir que se verifique como o candidato reagirá sob pressão.

17 – Leonardo, gerente de Recursos Humanos da Lógica - Máquinas e Equipamentos recebeu a incumbência de contratar um profissional no mercado que deverá gerenciar a área de Tecnologia de Informação da sua empresa. Para tanto, ele resolveu divulgar a vaga através de um anúncio fechado.

O emprego desse processo de recrutamento é feito para:

- a) Atrair poucos candidatos para o cargo.
- b) Receber currículos personalizados.
- c) Manter a confidencialidade do nome da empresa.
- d) Conhecer as intenções salariais do candidato.

18 – Os testes de conhecimento visam medir o grau de conhecimento, capacitação e habilidade que o candidato possui. A medição desses conhecimentos representa uma significativa cooperação para decidir a conveniência ou não de admitir o candidato. Os teste de conhecimento podem ser:

- a) Escritos (por meio de perguntas e respostas escritas);
- b) Oraís (por meio de perguntas e respostas verbais);
- c) Práticos (por meio de execução de um trabalho);
- d) Todas as alternativas estão corretas.

19 – Referente aos currículos marque V (Verdadeiro) ou F (Falso) nos itens abaixo:

- () Para conseguir um emprego o ideal é providenciar cópias do nosso currículo e distribuir para diversas empresas.
- () Podemos afirmar que a finalidade principal do currículo é apresentar o candidato para classificá-lo para o processo seletivo.
- () Cada pessoa é única e por isso nenhum currículo é igual ao outro.
- () O currículo deve ser adaptado de acordo com o perfil do cargo a ser contratado, relatando experiências e resultados.

Assinale a alternativa que apresenta a sequência **CORRETA**, de cima para baixo.

- a) V – V – F – V
- b) V – V – V – F
- c) V – F – V – V
- d) F – V – V – V

20 – O recrutamento externo incide sobre candidatos, disponíveis ou empregados em outras organizações e pode envolver técnicas que também são denominadas veículos de recrutamento.

Assinale a alternativa que não corresponde a uma técnica de recrutamento externo:

- a) Cartazes na porta da empresa;
- b) Cartas enviadas pelo correio;
- c) Anúncios em jornais;
- d) Intercâmbio com outras empresas.

21 – A dinâmica de grupo não é uma técnica que permite conhecer profundamente a personalidade das pessoas. Para conhecer o comportamento de uma pessoa devemos utilizar também a técnica:

- a) Teste de conhecimento;
- b) Testes de Aptidões;
- c) Entrevista Estruturada;
- d) Testes de Personalidade.

22 – Ainda referente a dinâmica de grupo podemos afirmar que ela visa detectar as competências pessoais do candidato as quais atendem o cargo a ser preenchido. É como um jogo onde a partir de uma atividade proposta, são estabelecidos objetivos e regras e o participante deve utilizar suas habilidades pessoais para chegar ao objetivo proposto. As etapas necessárias para que esta técnica funcione corretamente são:

- a) Chegada, aquecimento, auto-apresentação, atividade principal e resgate;
- b) Auto-apresentação, jogo e *feedback*;
- c) Apresentação de todos, divulgação das regras e execução do jogo;
- d) Nenhuma das alternativas esta correta.

GABARITO

- | | |
|-------|-------|
| 1. B | 12. D |
| 2. B | 13. C |
| 3. A | 14. B |
| 4. C | 15. C |
| 5. A | 16. B |
| 6. C | 17. C |
| 7. D | 18. C |
| 8. B | 19. D |
| 9. A | 20. B |
| 10. C | 21. D |
| 11. C | 22. A |