

-- CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS --

OKR (*objectives and key-results*), ou objetivos e resultados-chave, é uma metodologia de gestão que funciona como um protocolo colaborativo de definição de metas para a organização, suas equipes e seus indivíduos. É importante para concentrar os esforços nos objetivos mais importantes e medir a evolução do plano com mais frequência. Com uma lógica simples e intuitiva, esse modelo, muito utilizado por empresas do Vale do Silício, vem revolucionando o modo como organizações lidam com planos, objetivos e metas, tornando o processo de gestão menos centralizado e mais colaborativo e transparente.

Internet: <e2w.com.br> (com adaptações).

Com relação à metodologia OKR no âmbito da estratégia organizacional, julgue os itens a seguir.

- 51** A metodologia OKR prevê a definição dos objetivos, preferencialmente, em ciclos mais longos, com iniciativas que incentivem o alcance das metas com vinculação direta a bonificações, prêmios e ascensão profissional.
- 52** Para a definição dos objetivos, a metodologia OKR utiliza predominantemente o modelo *top-down*, a fim de obter o alinhamento estratégico necessário para que a implementação dos objetivos ganhe força e velocidade junto às equipes.
- 53** A utilização da metodologia OKR pode auxiliar na elaboração de planejamentos estratégicos, pois essa metodologia busca integrar os objetivos da instituição, da equipe e das pessoas em resultados cuja medição seja possível.
- 54** Um diferencial da OKR para a criação de planejamento estratégico é a quantidade de objetivos: nessa metodologia, quanto mais objetivos, melhor, pois é possível fazer microgerenciamentos e criar pesos diferentes para cada objetivo, o que é mais eficiente que definir poucos objetivos.

Em relação ao desenvolvimento estratégico de recursos humanos (DERH), julgue os itens que se seguem.

- 55** A gestão estratégica de recursos humanos tem como premissa a adoção de iniciativas de desenvolvimento gerais, em detrimento das específicas, para que não haja alterações drásticas nas capacitações em razão de mudanças, atualmente muito frequentes, na estratégia organizacional.
- 56** O DERH é o conjunto de atividades coerentes de aprendizagem e desenvolvimento que estão verticalmente alinhadas e horizontalmente integradas e que contribuem para o alcance dos objetivos estratégicos.
- 57** O profissional de gestão deve apresentar três grupos principais de habilidades: técnicas, humanas e conceituais; no caso do gestor que trabalha com o DERH, as habilidades conceituais são mais relevantes que as técnicas, uma vez que aquelas permitem obter, analisar e interpretar informações de várias fontes e, a partir disso, tomar decisões complexas.
- 58** Para o DERH, o envolvimento e o comprometimento dos gestores de linha com as iniciativas de desenvolvimento são de suma importância, pois eles são os executores das estratégias, enquanto a alta direção somente manifesta sua vontade e fornece suporte no desenho do plano estratégico organizacional.

A respeito do uso da metodologia ágil na gestão por processos, julgue os itens subsequentes.

- 59** Na fase de melhoria de processos, identificam-se os problemas e priorizam-se aqueles que serão resolvidos primeiro, buscando-se entender a real melhoria requerida no processo mapeado e propondo-se soluções específicas.
- 60** Na gestão por processos, a metodologia ágil pode ser útil na medida em que permite que se produza um primeiro rascunho em pouco tempo para *feedback* imediato, em vez de se esperar meses por um processo que pode não atender mais ao contexto.
- 61** Segundo os princípios e as ferramentas da metodologia ágil no mapeamento de processos, em vez de mapear todos os processos da organização de uma só vez, o mais adequado é dividi-los em grupos e priorizar aqueles que sejam mais importantes.
- 62** Apesar de funcionarem bem para grandes processos e projetos em razão de sua macroescala, as ferramentas ágeis têm aplicabilidade reduzida quando se trata de processos pequenos e fragmentados.

Acerca das funções administrativas e dos processos administrativos, julgue os itens seguintes.

- 63** A fase de planejamento tem por objetivo determinar as atividades e os recursos necessários para atingir os objetivos da organização, além de determinar diretrizes e estratégias para alcançá-los.
- 64** Sabendo-se que as funções administrativas podem ser divididas nos níveis estratégico, tático e operacional, é correto afirmar que as funções de nível tático concentram atividades de planejamento, organização e controle, de forma coordenada, com o propósito de atingir os objetivos macro da organização.
- 65** Entre as atribuições do administrador, estão a análise de cenários, pesquisas com parceiros, definição dos objetivos, diagnóstico de problemas, a aprendizagem contínua e a busca por inovações.
- 66** No contexto da administração pública, uma secretaria municipal de saúde que desenvolve determinado projeto para um programa de saúde da família exerce função de nível tático.

As práticas relacionadas a ESG (*environmental, social and governance*) — ou aspectos ambientais, sociais e de governança (ASG) — têm ganhado cada vez mais força tanto em instituições privadas quanto em instituições públicas que buscam minimizar seus danos ambientais, gerar benefícios sociais e otimizar seus processos administrativos. No que se refere às iniciativas organizacionais ligadas a ASG, julgue os próximos itens.

- 67** Apesar de não fazerem parte do escopo das ações de ASG, mas, sim, da ética corporativa, as iniciativas de enfrentamento ao assédio e aos crimes sexuais têm-se tornado mais frequentes nas instituições, a fim de se obter valorização e respeito em prol de relações de trabalho mais humanas.
- 68** Embora as ações de ASG sejam importantes para a imagem das instituições, que podem se tornar referência em responsabilidades sociais, a mínima influência dessas ações nos resultados corporativos muitas vezes afasta desse tipo de iniciativa o apoio da alta administração e da estratégia das organizações.

- 69** Considere-se que Jonas seja um gestor público que tenha proposto a adoção da coleta seletiva em sua unidade, com a utilização de cestos coletores já disponibilizados pela área de logística, e que ele tenha apresentado, também, ideias para motivar a equipe em favor dessa coleta seletiva. Nesse caso, as ações de Jonas serão tratadas como atos isolados, e não como ações ASG, pois representam iniciativas individuais, e não corporativas.
- 70** Os aspectos relacionados a ASG são parte importante da gestão pública, inclusive no que se refere a licitações, em que são considerados critérios relativos à responsabilidade socioambiental das empresas contratadas pela administração pública.

Acerca da gestão de pessoas no contexto das organizações modernas, julgue os itens a seguir.

- 71** A função de gestão de pessoas em uma organização pode ser vista tanto como uma função de linha, exercida diretamente por gestores que são responsáveis pelos resultados de equipes e pessoas, quanto como uma função de *staff*, exercida por especialistas que buscam elaborar e implementar políticas e práticas ligadas a aspectos como atração, manutenção e desenvolvimento de pessoas.
- 72** Uma das principais evoluções que se percebe no processo moderno de gestão de pessoas é a mudança na visão a respeito do trabalhador, que passa a ser visto como um parceiro de negócios, que contribui ativamente para a geração de vantagens competitivas.
- 73** Um dos maiores desafios da atualidade é inserir, no contexto da gestão de pessoas, uma integração entre os diversos dados e informações de que a organização dispõe a respeito de seus empregados e a formulação das políticas e práticas de gestão de pessoas em prol da melhoria do desempenho organizacional.
- 74** O subprocesso de agregar pessoas envolve a capacitação dos empregados e a avaliação de desempenhos, a fim de identificar os conhecimentos, as habilidades e as atitudes que devem ser aprimorados.
- 75** A seleção de pessoal é um processo que deve ser conduzido exclusivamente pelo especialista em gestão de pessoas, não sendo recomendada a participação do gestor responsável pela área da vaga, justamente para evitar parcialidades no processo.

No que se refere aos subprocessos de gestão de pessoas nas organizações contemporâneas, julgue os itens subsequentes.

- 76** O processo de aplicar pessoas engloba as atividades relativas ao desenho de cargos, à orientação de pessoas e à gestão do desempenho.
- 77** A avaliação ou o monitoramento do desempenho deve considerar apenas os aspectos comportamentais dos indivíduos, devendo-se evitar uma avaliação sobre os resultados das equipes ou da organização como um todo.
- 78** O processo de recompensar pessoas engloba a definição da remuneração, dos incentivos e dos benefícios a serem oferecidos aos empregados em função dos cargos que ocupam e(ou) das contribuições que trazem para os resultados organizacionais.
- 79** No processo de avaliação de desempenho de um indivíduo em uma organização, o gestor deve evitar que um atributo muito forte contamine a visão dos demais atributos a serem avaliados, prevenindo, assim, um vício de avaliação chamado de tendência central.
- 80** As políticas e atividades ligadas à promoção da qualidade de vida no trabalho e da saúde física e mental dos empregados fazem parte do subprocesso de manter pessoas.

- 81** Programas de qualidade de vida devem conter apenas ações ligadas ao bem-estar momentâneo do trabalhador, tais como massagem e ginástica laboral, uma vez que aspectos ligados ao volume e às condições de trabalho são estruturais, portanto, de pouco valor para a promoção da qualidade de vida no trabalho.

Com relação à gestão por competências e ao desenvolvimento de pessoas, julgue os próximos itens.

- 82** A gestão por competências é definida como a combinação sinérgica de conhecimentos, habilidades e atitudes, evidenciada pelo desempenho do indivíduo no exercício do trabalho.
- 83** O desenvolvimento gerencial é de responsabilidade exclusiva da organização, já que ela é a principal interessada em ter gestores qualificados para ocupar as posições estratégicas da empresa.
- 84** A gestão por competências serve exclusivamente para que se consiga avaliar necessidades ligadas à melhoria da capacitação e da qualificação profissional dos empregados, não tendo qualquer relação com outros subprocessos de gestão de pessoas.
- 85** Um benefício da gestão por competências é a possibilidade de mapear as competências necessárias para o exercício de atividades de liderança em uma organização.

Com relação ao clima e à cultura organizacionais, bem como à gestão da mudança no contexto das organizações, julgue os seguintes itens.

- 86** A cultura de uma organização é o conjunto dos pressupostos básicos que são compartilhados pelos seus membros e que guiam o comportamento deles.
- 87** O clima organizacional envolve a dimensão psicológica no contexto do trabalho e resulta das percepções dos empregados acerca das políticas, práticas e relações dentro da organização.
- 88** O clima organizacional pouco influencia no processo de mudança em uma organização, pois as pessoas, em geral, são resistentes a novidades.
- 89** As mudanças organizacionais podem ser implementadas sem necessidade de um planejamento detalhado, uma vez que elas impactam positivamente o clima de uma organização e geralmente envolvem melhorias facilmente percebidas.

No que se refere ao aprendizado e ao desenvolvimento de pessoas no contexto organizacional, julgue os itens que se seguem.

- 90** O desenvolvimento de pessoas compreende o processo contínuo de preparação, aprendizado e aperfeiçoamento, sendo de responsabilidade exclusiva do empregado, pois envolve prioritariamente seu desenvolvimento profissional.
- 91** Embora a aprendizagem seja um processo que ocorre no âmbito do indivíduo, as equipes e organizações, ao longo do tempo e por meio de estratégias de explicitação do conhecimento adquirido, também podem aprender.
- 92** Programas e trilhas de aprendizagem podem ser mecanismos usados para o desenvolvimento de pessoas, pois conciliam a perspectiva do autodesenvolvimento com as necessidades corporativas.
- 93** Com o intuito de tornar as ações de treinamento mais efetivas, é importante adotar métodos e estratégias modernos, tais como a gamificação, o uso de dinâmicas de grupo ou a combinação de ensino presencial com ensino a distância.
- 94** O mapeamento de lacunas entre as competências requeridas de um cargo e as competências do seu ocupante oferece subsídios relevantes para o diagnóstico das necessidades de treinamento.

- 95** A definição dos programas de treinamento deve ser norteada a partir da solicitação e da manifestação de interesse dos empregados, sem relação direta com o diagnóstico de necessidades de treinamento da organização.
- 96** O projeto instrucional de uma ação de treinamento deve considerar aspectos relevantes das teorias de aprendizagem, tais como os domínios e as hierarquias de aprendizagem.
- 97** A avaliação do treinamento corresponde somente à percepção de satisfação dos participantes, isto é, se os participantes gostaram ou não da experiência do treinamento.
- 98** O treinamento contribui com o processo de gestão do conhecimento em uma organização, uma vez que fornece espaços adequados para o compartilhamento de conhecimentos.

Acerca de motivação, comprometimento e satisfação no trabalho, julgue os itens subsequentes.

- 99** Consoante a teoria dos dois fatores de Herzberg, a possibilidade de se desenvolver na carreira ou mesmo de desenvolver um trabalho que tenha sentido é uma questão higiênica, por isso não basta para gerar comprometimento com o trabalho e apenas regula o processo de insatisfação.
- 100** Apesar de ser um fator intrínseco a cada ser humano, a motivação dos indivíduos pode ser estimulada por um estilo de liderança compatível com o grau de maturidade da equipe, de modo a favorecer seu comprometimento com o trabalho.

Considerando as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), julgue os seguintes itens, relativos a rescisão e alteração do contrato de trabalho, aviso prévio, convenções e acordos coletivos de trabalho e aspectos referentes à jornada de trabalho.

- 101** No contrato de trabalho extinto mediante acordo entre empregado e empregador, o empregado terá direito à metade do valor devido a título de aviso prévio indenizado.
- 102** Conforme a CLT, a lei terá prevalência sobre a convenção coletiva de trabalho quando dispuser sobre intervalo intrajornada, desde que respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas.
- 103** Nos contratos em que não esteja previsto revezamento quinzenal ou semanal de trabalho, a remuneração da hora noturna, definida como equivalente a 52 minutos e 30 segundos, deve ser superior à da diurna.
- 104** A determinação do empregador para que, sem justo motivo, o empregado deixe de exercer a função de confiança e reverta ao cargo efetivo anteriormente ocupado gera o direito à incorporação da gratificação de função ao salário caso a função tenha sido exercida por mais de cinco anos.
- 105** O regime de compensação de jornada pode ser estabelecido por acordo individual tácito entre empregado e empregador, caso em que a compensação será no mesmo mês.

No que diz respeito a férias, segurança e medicina do trabalho, proteção ao trabalho do menor, suspensão e interrupção do contrato de trabalho, salário e remuneração, julgue os itens seguintes.

- 106** Integram o salário do obreiro, para todos os efeitos, os valores relativos à matrícula e mensalidade pagos pelo empregador para a conclusão dos estudos do empregado em instituição de ensino superior.
- 107** As férias serão concedidas por ato do empregador e poderão ser iniciadas em dia que anteceda feriado ou repouso semanal remunerado.
- 108** É considerada insalubre a atividade que, por seu método de trabalho, exponha o empregado a agente nocivo à saúde, acima dos limites de tolerância fixados e não neutralizados pelo uso de equipamentos de proteção individual.
- 109** Conforme legislação vigente, é proibida a menores de quinze anos de idade a realização de qualquer modalidade de contrato de trabalho, e tal proibição somente poderá ser suprimida por autorização judicial.
- 110** O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por até três dias, a cada doze meses de trabalho, para comprovadamente realizar exames preventivos de câncer, sem prejuízo do salário.

Julgue os seguintes itens, acerca da seguridade social.

- 111** A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.
- 112** A universalidade da cobertura e do atendimento e a equidade na forma de participação do custeio constituem princípios e objetivos da seguridade social.
- 113** O princípio da irredutibilidade dos benefícios não é aplicável à seguridade social.

Em relação ao regime geral de previdência social (RGPS), julgue os itens subsequentes.

- 114** São segurados facultativos do RGPS o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa.
- 115** É empregado doméstico aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades com ou sem fins lucrativos.
- 116** É contribuinte individual da previdência social a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, ainda que sem fins lucrativos.
- 117** A filiação e contribuição para o RGPS, na condição de segurado facultativo, são vedadas aos menores de 18 anos de idade.

Julgue os próximos itens, no que diz respeito ao plano de benefícios da previdência social.

- 118** O serviço social e a reabilitação profissional são devidos tanto aos segurados do RGPS quanto aos seus dependentes.
- 119** No caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono.
- 120** Independe de carência a concessão do benefício de salário-maternidade para as seguradas empregada, empregada doméstica e trabalhadora avulsa.