



Estratégia
CONCURSOS

Aula

Administração Geral e Pública e Gestão de Pessoas p/ Câmara dos Deputados 2018 - Técnico Legislativo

Professor: Carlos Xavier

AULA 00: Noções de gestão de pessoas: objetivos, políticas, estratégias, etc.

Sumário

1. Apresentação do curso.....	2
2. Palavras iniciais.	4
3. Fundamentos, teorias e escolas da administração e seu impacto na gestão de pessoas.	5
4. Gestão de pessoas: visão geral.....	11
4.1. A gestão de pessoas, seus conceitos e suas características.	11
4.2. Os objetivos da gestão de pessoas.	17
4.3. Os desafios da gestão de pessoas.....	19
5. Planejamento, estratégias e políticas de RH.	28
6. Equilíbrio organizacional.	37
7. Resumo	42
8. Questões Comentadas.....	50
9. Lista de Questões.....	64
10. Gabarito.	72
11. Bibliografia principal.....	72

Observação importante:

Este curso é protegido por direitos autorais (copyright), nos termos da Lei 9.610/98, que altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

Grupos de rateio e pirataria são clandestinos, violam a lei e prejudicam os professores que elaboram os cursos. Valorize o trabalho de nossa equipe adquirindo os cursos honestamente através do site Estratégia Concursos.

1. Apresentação do curso

Olá, tudo bem?! Vamos começar a estudar **administração e gestão de pessoas para o concurso de Técnico da Câmara dos Deputados, o concurso mais esperado de 2018, com salários de mais de R\$15.000 para cargos de nível médio!!!**

Antes de começar com o assunto propriamente dito, me apresentarei para os que não me conhecem:

Meu nome é **Carlos Xavier, possuo graduação e mestrado em administração**, e minha relação com os concursos públicos já tem alguns anos: **Hoje sou servidor concursado do Senado Federal, ocupando o cargo de Analista Legislativo - Administração**. Antes disso, fui servidor efetivo (concursado) da carreira de **Pesquisador do IPEA** (aprovado em 13º lugar). **Já passei também em outros concursos, tais como: Administrador-Infraero (3º lugar), Professor de Administração da Universidade Federal de Pernambuco (2º lugar), Professor de Administração do SENAI-DF (2º lugar) e Administrador CEASA-DF 2012 (1º Lugar)...** Tenho experiência de ensino tanto em cursinhos preparatórios quanto em cursos de graduação e pós-graduação nas diversas áreas da Administração. Em outras palavras, tenho uma boa bagagem de concursos para lhe ajudar com sua preparação!

No nosso curso, além da teoria abordando os vários tópicos também trarei várias questões comentadas de diferentes bancas, para você praticar. O curso é composto ainda por videoaulas complementares em muitos tópicos, para facilitar o seu estudo!

Lembro que este curso é apropriado para pessoas das mais diversas formações. **Serve tanto para o concurseiro que já estudou a matéria antes, quanto para a pessoa que está vendo o assunto pela primeira**

vez. Isto porque o conteúdo será abordado de forma a dar destaque para o que é mais importante na teoria, sempre com foco na sua prova! **Quem já sabe o assunto revisa tudo, e quem ainda não sabe vai aprender!**

Proponho o seguinte cronograma para nossas aulas:

AULA	CONTEÚDO	DATA
Aula 00	Noções de gestão de pessoas: objetivos, políticas, estratégias, etc.	25/01/2018
Aula 01	Cultura e clima organizacionais	30/01/2018
Aula 02	Capacitação de pessoas. Gestão do conhecimento e aprendizagem.	04/02/2018
Aula 03	Planejamento e gestão estratégica (parte 1)	09/02/2018
Aula 04	Planejamento e gestão estratégica (parte 2)	14/02/2018
Aula 05	Gestão do desempenho humano (alinhamento objetivos individuais e organizacionais).	19/02/2018
Aula 06	Comportamento organizacional: liderança.	24/02/2018
Aula 07	Comportamento organizacional: motivação.	01/03/2018
Aula 08	Estrutura e departamentalização.	06/03/2018

O conteúdo é baseado no último Edital, mas também engloba alguns tópicos a mais que são condizentes com Editais publicados mais recentemente.

Haverá ainda questões comentadas das mais diversas bancas para você praticar antes do Edital. Quando o Edital 2018 for publicado, o conteúdo será atualizado gratuitamente para quem já estiver com inscrição no meu curso!

Então, estão prontos para iniciarmos o conteúdo?

Vamos lá!

Boa aula!

Prof. Carlos Xavier

www.facebook.com/professorcarlosxavier

www.youtube.com/profcarlosxavier

Instagram: @Professorcarlosxavier

2. Palavras iniciais.

Oi de novo!

A aula de hoje vai abordar os assuntos iniciais de gestão de pessoas. Trata-se de assunto amplo e de abordagem muito difusa nos livros e em provas.

Um abraço e bons estudos!

Prof. Carlos Xavier

www.facebook.com/professorcarlosxavier

www.youtube.com/profcarlosxavier

Instagram: @Professorcarlosxavier

Observação importante:

Este curso é protegido por direitos autorais (*copyright*), nos termos da Lei 9.610/98, que altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

Grupos de rateio e pirataria são clandestinos, violam a lei e prejudicam os professores que elaboram os cursos. Valorize o trabalho de nossa equipe adquirindo os cursos honestamente através do site Estratégia Concursos.

3. Fundamentos, teorias e escolas da administração e seu impacto na gestão de pessoas.

São vários os fundamentos da administração e sua evolução para a gestão de pessoas. Para estudar esse assunto, é fundamental que se saiba quais foram as principais influências para o surgimento das organizações modernas.

Até meados do século XIX a sociedade era bastante diferente do que é hoje. Antes da revolução industrial, havia poucas organizações na sociedade e elas eram, em geral, muito pequenas. A predominância era de trabalhos realizados individualmente por artesãos e profissionais liberais e de pequenas organizações como escolas e pequenos armazéns, havendo poucas organizações de maior tamanho.

As primeiras grandes organizações, que já existiam nessa época, eram a Igreja Católica e as organizações militares, que exerceram forte influência no desenvolvimento de estruturas organizacionais modernas. Na verdade, vários princípios que norteiam as organizações de todo o mundo são originários dessas duas, como a hierarquia formal, a existência de órgãos de assessoria, princípios de estratégia organizacional, etc.

Esses e outros fatores influenciaram o surgimento das modernas organizações, vamos sintetizá-los:

- **Revolução industrial:** as fortes transformações vividas na revolução industrial fizeram com que a economia saísse de uma era da produção artesanal para a era da industrialização clássica. Aqui surgem as organizações, que conseguiam maior produtividade no trabalho do que os indivíduos trabalhando isoladamente.

- **Igreja católica:** uma das primeiras grandes organizações bem-sucedidas, com sua atuação global, serviu de inspiração para modelos de estrutura organizacional em linha-staff por todo o planeta.
- **Organizações militares:** as forças armadas também serviram de inspiração para a estrutura organizacional. Além disso, vários princípios modernos de logística, pessoal e estratégia derivam do seu uso nas organizações militares, que precisavam, desde há muito tempo, recrutar pessoas, transferi-las para os campos de batalha, provê-las de alimentos nos campos de batalha, armazenar armamentos, etc.
- **Os filósofos:** o pensamento filosófico influenciou o surgimento e a forma de desenvolvimento das organizações através do papel do homem e do Estado na sociedade, das relações de trabalho, etc.
- **As ciências:** a racionalidade dos estudos científicos, sejam físicos, matemáticos, biológicos ou outros, serviu de base para muito que foi criado no que diz respeito às organizações. Organizações orgânicas, por exemplo, são aquelas em que as partes interagem entre si e com o todo, gerando uma organização integrada e que interage com o seu ambiente. Note a semelhança com um organismo vivo! E quando falamos em “métodos para tomada de decisão”, qual a referência? A matemática!
- **Os economistas liberais:** as ideias liberais do século XVII e XVIII, de que o Estado deve se afastar da esfera econômica individual. Este preceito, que traz embutido em si o gérmen da livre concorrência, é base para as organizações privadas que produzem bens e serviços para a sociedade em troca da remuneração do capital.

- **Os empreendedores pioneiros:** foram aqueles que criaram os primeiros negócios privados de grande monta em busca de remuneração. Mencionam-se os trabalhos de construção das ferrovias norte-americanas nos anos 1820 como um importante exemplo do surgimento das organizações privadas.

Com base nesses e outros fatores é que foram estruturadas as primeiras grandes organizações, que foram sendo montadas e aperfeiçoadas a partir do início do Século XX (1903).

Além de entender essas influências, é preciso ainda que você saiba que a administração surgiu com a revolução industrial e que evoluiu em três diferentes eras:

- **A era da Industrialização Clássica:** trata-se do período compreendido entre a Revolução Industrial, no início do Século XX, e meados do da década de 1950. Durante este período a industrialização foi intensificada, o que gerou o surgimento e a consolidação da administração enquanto ciência. A estrutura organizacional era composta por muitos níveis hierárquicos e ela era bastante centralizada. O desenho organizacional mecanicista era o típico para esta época. É uma época marcada pela estabilidade do ambiente.
- **A era da industrialização neoclássica:** nesse período, o mundo começou a mudar e houve um forte desenvolvimento industrial. Os negócios tomaram amplitude cada vez maior, chegando ao nível de atuação mundial, típico do fenômeno da globalização. Com isso, as organizações buscaram novos modelos estruturais para fazer face ao aumento da complexidade no ambiente, sendo a estrutura matricial a típica estrutura organizacional dessa era. As antigas teorias administrativas são questionadas e novas teorias tomam o seu

lugar, dando prioridade ao enfoque sistêmico e à relativização das coisas na organização.

- **A era da Informação**: trata-se de uma época que começou na década de 1990, sendo a que vivemos atualmente. A tecnologia da informação e comunicação evoluiu rapidamente e trouxe diversos desdobramentos para o mundo organizacional. As mudanças se tornaram ainda mais rápidas, imprevistas, turbulentas e radicais. A complexidade do ambiente se tornou muito maior, demandando maior agilidade da organização na resposta aos imperativos ambientais. O desenho orgânico e horizontal da estrutura é tido como símbolo dessa era, pois este possibilita maior flexibilidade estrutural, melhores comunicação e interação interna e externa, e maior capacidade de adaptação, entre outros. A gestão de pessoas dessa época é mais integrada, aproveitando da evolução tecnológica para reduzir o trabalho braçal do departamento de pessoal, podendo até realizar o outsourcing (terceirização integral) desse trabalho.

Essas diferentes eras mudam o contexto das organizações, moldando os estudos sobre administração e sobre a gestão de pessoas. As principais escolas administrativas que eu quero que vocês conheçam a relação com a gestão de pessoas são:

- **A Administração Científica, de Taylor**: trata-se de uma das primeiras escolas do estudo organizacional. Taylor via o ser humano como parte de uma grande máquina - a organização. Em seus livros, chega a dizer que o ser humano é como um boi, oferecendo apenas força bruta para fazer funcionar as máquinas da organização. Ele prega que a solução para a maior eficiência necessária nas fábricas era o controle dos tempos e movimentos

de trabalho de cada um, de forma científica. Apesar disso, ele oferece remuneração variável aos funcionários como forma de motivá-los a produzir mais.

- **A Administração Clássica, de Fayol:** a administração clássica enfocava, nos estudos organizacionais, a estrutura. O ser humano continua sendo visto como parte de uma máquina, agora o foco é o trabalho bem dividido e especializado e a hierarquia. Cada pessoa deveria ter apenas um chefe, para evitar problemas de dupla subordinação. Além disso, acreditava-se que os interesses das pessoas e das organizações terminariam sendo coincidentes, pois essa é a base para que os interesses individuais estivessem submetidos aos interesses gerais da organização. A remuneração deveria ser justa e o pessoal estável. Considerava-se importante também o espírito de equipe.
- **Teoria burocrática:** na burocracia de Weber as pessoas são meros instrumentos da máquina organizacional. Ele acreditava que para que os objetivos organizacionais fossem atingidos, as pessoas deveriam ser organizadas de forma estável, por isso o foco está nas regras e normas a serem seguidas. Além disso, as pessoas que produzem mais podem crescer na estrutura organizacional: trata-se do reconhecimento da meritocracia.
- **Abordagem humanista:** iniciada por Elton Mayo, essa abordagem constitui uma revolução na reflexão sobre as pessoas na organização, já que elas se tornam sua grande ênfase. Agora, a crença é que o ser humano é a base para o funcionamento da organização, por isso é preciso que ele esteja sempre satisfeito para que ela tenha sucesso. Seus pontos principais são o sistema social que nasce da interação entre as pessoas, as relações com o grupo e o trabalho em equipe. Ainda

assim, trata-se de uma abordagem ingênua, pois não apresenta soluções práticas para como lidar com as pessoas.

- **Abordagem comportamental:** nessa abordagem, o ser humano passa a ser reconhecido como humano, com desejos, necessidades, capacidade de interação, etc. É aqui que são criadas as teorias de motivação, liderança, grupos, conflitos... tantas que estudaremos para a prova!
- **Abordagem sistêmica:** é uma importante abordagem administrativa, mas cujo impacto sobre as pessoas reside na ênfase - deixa-se de olhar para dentro do indivíduo e o foco passa para como ele interage com os outros criando a própria realidade em que vive. A soma dos trabalhos individuais é capaz de produzir algo maior! É a abordagem de sistema aberto, onde o conjunto interativo de pessoas produz coisas de interesse externo, do ambiente, ao mesmo tempo em que recebe energia e insumos para funcionar.
- **Abordagem contingencial:** nessa abordagem, as organizações passam a ser vistas como em uma reação contínua ao seu ambiente, e é assim também que o ser humano deve ser - adaptável à realidade que se coloca, pronto para a mudança.

Vamos ao próximo tópico de hoje.

4. Gestão de pessoas: visão geral.

Vamos começar entendendo o que é a gestão de pessoas e quais as suas características.

Vamos lá!

4.1. A gestão de pessoas, seus conceitos e suas características.

A Gestão de Pessoas se insere em um contexto formado por pessoas e por organizações. O seu foco é a atuação das pessoas nas organizações, mas ela vai além por apoiar o desenho de estruturas modernas de organização e a melhor utilização dos canais de comunicação e da organização informal.

Se, por um lado, as pessoas dependem das organizações para atingir seus objetivos pessoais, pois é nela que exercem suas profissões e de onde tiram o seu sustento, as organizações dependem das pessoas, pois é o trabalho destas que faz com que as organizações possam produzir bens e serviços, atender às necessidades do cliente e obter sucesso no mercado competitivo.

Por envolver fundamentalmente as pessoas e os relacionamentos interpessoais, a gestão de pessoas se mostra uma área muito sensível à mentalidade vigente na organização. Nesse sentido, várias situações podem influenciar o seu bom funcionamento, como a cultura organizacional, o clima organizacional, a tecnologia e estruturas empregadas pela organização, etc.

É preciso entender também que existem diferentes conceitos ligados à área de pessoas nas organizações. Chiavenato (2010) fez um levantamento de vários conceitos diferentes de gestão de pessoas e recursos humanos,

demonstrando a existência de diferentes percepções a esse respeito. Segundo ele, diferentes autores têm diferentes conceitos sobre Gestão de Pessoas:

- *Administração de Recursos Humanos (ARH) é o conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as "pessoas" ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação do desempenho.*
- *ARH é a função administrativa devotada à aquisição, treinamento, avaliação e remuneração dos empregados. Todos os gerentes são, em certo sentido, gerentes de pessoas, porque todos eles estão envolvidos em atividades como recrutamento, entrevistas, seleção e treinamento.*
- *ARH é o conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos funcionários e das organizações.*
- *ARH é a função na organização que está relacionada com a provisão, treinamento, desenvolvimento, motivação e manutenção dos empregados.*
- *Gestão de Pessoas é o conjunto integrado de atividades de especialistas e de gestores - como agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas - no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização.*

- *Gestão de Pessoas é a área que constrói talentos por meio de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano das organizações, o elemento fundamental do seu capital intelectual e a base do seu sucesso.*

	Percebeu como existem várias definições diferentes para esta área da organização? No fundo, elas são muito parecidas! Tente <u>entender</u> esses conceitos, ao invés de decorá-los, pois isso pode ajudar muito na prova!
---	--

O que se observa, de forma geral, é que o foco central da gestão de pessoas é permitir a colaboração eficaz das pessoas para que os objetivos organizacionais e individuais sejam alcançados. Isso é possível a partir dos seis processos típicos de gestão de pessoas, que são:

1. **Processos de agregar pessoas.** Trata-se dos processos que servem para incluir novas pessoas na empresa, incluindo tipicamente as tarefas de recrutamento e a seleção. Também são conhecidos como processos de provisão de pessoas.
2. **Processos de aplicar pessoas.** Refere-se a todos os processos referentes à determinação dos trabalhos que serão desempenhados pelas pessoas na organização. Inclui tarefas ligadas ao desenho de cargos, desenho organizacional, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do

desempenho (cuidado, esta última confunde muita gente, mas memorize que ela é um processo de aplicar pessoas).

3. **Processos de recompensar pessoas.** São os processos que servem para recompensar as pessoas por seu trabalho realizado na organização, incluindo o estabelecimento de salário e benefícios.
4. **Processos de desenvolver pessoas.** Esses processos são utilizados pela organização para desenvolver as competências das pessoas para que elas possam oferecer melhor desempenho para a organização. Incluem os trabalhos de treinamento e desenvolvimento do pessoal, gestão da aprendizagem e crescimento, desenvolvimento de carreiras, etc.
5. **Processos de manter pessoas.** Com esses processos, as organizações buscam assegurar que as pessoas que lá exercem sua profissão tenham condições psicológicas e ambientais satisfatórias para continuar trabalhando, evitando as saídas de pessoas que representam ativos para a organização. Os processos incluem a gestão da cultura e do clima organizacional, programas de higiene e qualidade de vida, ergonomia, etc.
6. **Processos de monitorar pessoas.** Trata-se dos processos que servem para acompanhar as atividades e os resultados obtidos pelas pessoas na organização.



Para facilitar a memorização, perceba que “gestão de pessoas é um **DRAMMA**”:

1. **D**esenvolvimento de pessoas;
2. **R**ecompensar pessoas;
3. **A**gregação de novas pessoas;
4. **M**onitorar pessoas;
5. **M**anter pessoas;
6. **A**plicação de pessoas ao trabalho.

De forma diferente pensa Dutra (2002), que afirma que os processos de gestão de pessoas podem ser classificados em três, da seguinte forma:

Processo	Conceito	Práticas relacionadas
Movimentação	Busca oferecer suporte a toda ação de movimentação de pessoas na organização, independente do vínculo empregatício.	Captação, internalização, transferências, promoções, expatriação, recolocação.

Desenvolvimento	Inclui processos cujo objetivo é estimular e criar condições para o desenvolvimento das pessoas e organizações.	Capacitação, carreira, desempenho.
Valorização.	Busca estabelecer parâmetros e procedimentos para distinção e valorização das pessoas que estabelecem alguma relação com a empresa.	Remuneração, premiação, serviços e facilidades.

Além de compreender seus processos típicos, temos que ter em mente um princípio básico na gestão de pessoas contemporânea: o de que gerir pessoas é uma responsabilidade de linha e uma função de staff. **Mas o que isso quer dizer?** Isso significa que a responsabilidade pela gestão das pessoas é de cada um dos gerentes da organização em relação aos funcionários diretamente ligados a eles. Quem coordena o trabalho do pessoal é o seu gerente imediato (linha). Para isso, eles precisam de assessoria especializada em gestão de pessoas dentro da organização, que os ajude no recrutamento e seleção, no treinamento, na avaliação de desempenho, etc. Na verdade, o órgão de gestão de pessoas propriamente dito deve ser uma função de assessoria a todos os gestores da organização.

- E como a gestão de pessoas se dá na prática?

- R.: Através dos processos de administração de recursos humanos!

Estes são os processos práticos de administração utilizados pela gestão de pessoas para operacionalizar seus propósitos de construir

competências, capital intelectual, capacidade estratégica para a organização, etc. Em outras palavras: é possível entender que a gestão de pessoas se aplica por meio da administração de recursos humanos!



A banca pode dizer que os processos de recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, etc., estão dentro da “gestão de pessoas”, ou da “administração de recursos humanos”. Das duas formas é possível considerar o item correto!!! Os dois conceitos só são diferentes (em geral), quando se estiver tratando de diferenciá-los!!!

Com essa visão geral em mente, vamos partir para o estudo dos objetivos da gestão de pessoas!

4.2. Os objetivos da gestão de pessoas.

No início do estudo da administração, as pessoas eram tidas como apêndice da máquina, e o grande foco repousava sobre a eficiência da produção. Naquela época, administrar pessoas estava muito relacionado a obter o máximo de eficiência produtiva.

Hoje em dia a gestão de pessoas vai muito além disso. Ela busca maximizar o retorno que tanto a organização quanto suas pessoas recebem

uns dos outros. Busca gerir competências para o sucesso da estratégia organizacional. Mantido um bom grau de eficiência (fazer mais com menos), o foco passa para a eficácia (foco no resultado).

A gestão de pessoas atua como meio para que a organização possa ser eficaz. Neste sentido, ela busca:

1. Proporcionar maior competitividade à organização;
2. Ajudar no alcance dos objetivos organizacionais;
3. Servir como base para que a organização possa atuar conforme sua missão e realizar a sua visão de futuro;
4. Disponibilizar pessoas preparadas para um funcionamento organizacional adequado;
5. Possibilitar que as pessoas estejam satisfeitas com o trabalho;
6. Possibilitar a auto atualização dos funcionários;
7. Desenvolver e manter a qualidade de vida no trabalho;
8. Ser uma força propulsora para as mudanças organizacionais;
9. Atuar de maneira ética e com responsabilidade socioambiental;
10. Construir equipes e organizações de excelência.

E quais os desafios da gestão de pessoas? Você entenderá ao perceber que ela tem que lidar com a evolução do ambiente. Isto será abordado no próximo tópico.

4.3. Os desafios da gestão de pessoas.

Para que se possam entender os desafios vividos pela área de gestão de pessoas hoje em dia, é fundamental que se entenda também a evolução da função de recursos humanos/gestão de pessoas.

A administração surge enquanto ciência no início do Século XX. Desde então, o ambiente tem se mostrado em constante evolução e as mudanças têm se tornado cada vez mais comuns. São mudanças tecnológicas, mudanças de paradigmas, mudanças sociopolíticas, entre outras, que geram mudanças na forma de pensar e administrar. Nesse sentido, pode-se dizer que as organizações passaram por três grandes eras:

- **A era da Industrialização Clássica**: trata-se do período compreendido entre a Revolução Industrial, no início do Século XX, e meados do da década de 1950. Durante este período a industrialização foi intensificada, o que gerou o surgimento e a consolidação da administração enquanto ciência. A estrutura organizacional era composta por muitos níveis hierárquicos e ela era bastante centralizada. O desenho organizacional mecanicista era o típico para esta época. É uma época marcada pela estabilidade do ambiente.
- **A era da industrialização neoclássica**: nesse período, o mundo começou a mudar e houve forte desenvolvimento industrial. Os negócios tomaram amplitude cada vez maior, chegando ao nível de atuação mundial, característica da globalização. Com isso, as organizações buscaram novos modelos estruturais para fazer face ao aumento da complexidade no ambiente, sendo a estrutura matricial a típica estrutura organizacional dessa era. As antigas teorias administrativas são questionadas e novas teorias tomam o seu

lugar, dando prioridade ao enfoque sistêmico e à relativização das coisas na organização com foco na entrega de resultados.

- **A era da Informação**: trata-se de uma época que começou na década de 1990, sendo a que vivemos atualmente. A tecnologia da informação e comunicação evoluiu rapidamente e trouxe diversos desdobramentos para o mundo organizacional. As mudanças se tornaram ainda mais rápidas, imprevistas, turbulentas e radicais. A complexidade do ambiente se tornou muito maior, demandando maior agilidade da organização na resposta aos imperativos ambientais. O desenho orgânico da estrutura é tido como símbolo dessa era, pois possibilita maior flexibilidade estrutural, melhor comunicação e interação interna e externa, além de maior capacidade de adaptação, entre outras melhorias.

Como consequência das mudanças vividas em cada uma dessas eras, a função de recursos humanos/gestão de pessoas também sofreu grandes modificações. Na verdade, quando surgiu, nem se chamava “recursos humanos”. Vamos ver como essa função evoluiu ao longo do tempo e quais as características dos modelos típicos de cada era:

- **Perspectiva de Pessoal/Relações Industriais:** O Departamento de Pessoal é um dos órgãos típicos da organização da era industrial clássica. É nessa época que eles foram criados, com o objetivo de acompanhar o cumprimento das leis e regras relativas ao empregado, desde a sua admissão, passando pelo gerenciamento da folha de pagamento e controle das horas trabalhadas, até o processo de aposentadoria ou demissão. Ele busca eficiência na administração das pessoas (baixo custo operacional). Em um segundo momento, surge o “Departamento de Relações Industriais”, com o objetivo de integrar as funções do Departamento de Pessoal com o trabalho

de realizar o relacionamento da organização e dos departamentos com os sindicatos, visando enfrentar eventuais reivindicações dos funcionários. Esses departamentos são meros executores de rotinas administrativas relativas ao pessoal, não possuindo verdadeiro poder de decisão, que ficava centralizado na cúpula da organização. Nesse contexto, o ser humano era visto como "mão de obra", ou seja, fornecedor de força de trabalho que servia como apêndice da máquina.

- **Perspectiva de Recursos Humanos.** Na era neoclássica da administração, com a complexidade crescente dos negócios, a organização despertou para o fato de que as pessoas não eram meras fornecedoras de força para o trabalho manual (mão de obra). Muitas delas desempenhavam trabalhos especializados de alta complexidade, que requeriam bastante estudo, e agregavam valor ao negócio da organização. Nesse contexto, o ser humano passa a ser visto como um recurso a ser utilizado pela organização (como os materiais e financeiros) para que ela pudesse atingir seu fim, passando a serem compreendidos como "recursos humanos". O Departamento de Recursos Humanos, que surge como decorrência dessa visão, passa a administrar não só as atividades rotineiras da organização como também funções táticas na organização, prestando serviços especializados de recrutamento, seleção, treinamento, avaliação de desempenho, definição de cargos e salários, trabalhos de higiene e segurança do trabalho e relações trabalhistas e sindicais, tudo isso dentro da própria organização. As atividades desempenhadas já possuíam mais autonomia em casos específicos. É comum associar a visão de recursos humanos à eficácia do pessoal, já que eles devem realizar as tarefas como a organização deseja e entregar os produtos dessas tarefas.

- **Perspectiva de Gestão de Pessoas:** entre o final da era neoclássica e a chegada da era da informação, quando a única constante é a mudança, as pessoas passaram a ser tidas como elementos-chave para o sucesso da organização. Elas seriam a solução que permite uma maior flexibilidade organizacional e que diferenciam a organização no mercado. Surge o conceito de pessoas como parceiras da organização para representar a contribuição humana para a organização. Nesse sentido, os gerentes de linha passam a ser responsáveis por gerir estrategicamente o seu capital humano, buscando alinhar a gestão do dia-a-dia aos objetivos organizacionais que devem ser alcançados por meio da colaboração entre as pessoas no trabalho – o que é uma importante contribuição da teoria contingencial para a gestão de pessoas. Os Departamentos de Recursos Humanos começam a ser substituídos por departamentos de gestão de pessoas (na era neoclássica) e equipes de gestão com/de pessoas (na era da informação), que passam a desempenhar um papel de assessoria especializada em toda a organização, ajudando os gerentes de linha a gerir sua estrutura com o seu pessoal. As funções burocráticas típicas do Departamento de Pessoal/Departamento de Relações Industriais são transferidas para empresas terceirizadas através de um processo de *outsourcing*. Na gestão de pessoas, o importante é a efetividade das pessoas, ou seja, que o trabalho desempenhado por elas tenha impacto real no sucesso da organização e na realização dos clientes.

Juntando os aspectos mais importantes de cada uma das visões de recursos humanos que vimos acima, Chiavenato (2010) preparou um quadro que resume muito bem as mudanças e transformações ocorridas na área de RH. Reproduzo o quadro a seguir:

Era da Industrialização Clássica (De 1900 a 1950)	Era da Industrialização Neoclássica (De 1950 a 1990)	Era da Informação (Após 1990)
• Início da industrialização e formação do proletariado • Transformação das oficinas em fábricas • Estabilidade, rotina, manutenção e permanência • Adoção das estruturas tradicionais e da departamentalização funcional e divisional • Modelo mecanístico, burocrático, estruturas altas e amplitudes de controle • Necessidade de ordem e rotina	• Expansão da industrialização e do mercado de candidatos • Aumento do tamanho das fábricas e do comércio mundial • Início do dinamismo do ambiente: instabilidade e mudança • Adoção de estruturas híbridas e de novas soluções organizacionais • Modelo menos mecanístico, estruturas baixas e amplitude de controle mais estreita • Necessidade de adaptação	• Mercado de serviços ultrapassa o mercado industrial • Adoção de unidades de negócios para substituir grandes organizações • Extremo dinamismo, turbulência e mudança • Adoção de estruturas orgânicas e adhocráticas • Modelos orgânicos, ágeis, flexíveis, mutáveis • Necessidades de mudança
Departamento de Pessoal Departamento de Relações Industriais	Departamento de Recursos Humanos Departamento de Gestão de Pessoas	Equipes de Gestão de Pessoas
Pessoas como mão-de-obra	Pessoas como recursos humanos	Pessoas como parceiros

Fonte: Chiavenato (2010)

A visão de pessoas a serem geridas por equipes - condizente com a era da informação - traz dentro de si a necessidade da organização lidar cada vez mais com mudanças rápidas e intensas em diversas questões como a globalização, a tecnologia, o conhecimento, a competitividade, etc.

Essas mudanças geram desafios que impõem novos papéis para a função de gestão de pessoas nas organizações. Segundo Chiavenato (2010), os quatro principais são:

- 1. Administração de estratégias de recursos humanos. Como RH pode ajudar a impulsionar a estratégia organizacional.*
- 2. Administração da infraestrutura da empresa. Como RH pode oferecer uma base de serviços à organização para ajudá-la a ser eficiente e eficaz.*
- 3. Administração da contribuição dos funcionários. Como RH pode ajudar no envolvimento e comprometimento dos funcionários, transformando-os em agentes empreendedores, parceiros e fornecedores para a organização.*
- 4. Administração da transformação e da mudança. Como RH pode ajudar na criação de uma organização criativa, renovadora e inovadora.*

Neste sentido, fica claro que a função de recursos humanos tem que assumir, cada vez mais, um caráter estratégico na organização - com foco no negócio e no longo prazo-, ao contrário da antiga visão burocrática ligada ao departamento de pessoal. Para isso, devem ser incentivadas as práticas de parceria e compromisso entre o funcionário e a organização, que passam a interagir em busca de uma satisfação mútua.

Temos que conhecer ainda outra visão sobre a evolução dos modelos de administração de pessoas nas organizações, trata-se daquela apresentada por Fischer (1998), que afirma a existência dos seguintes modelos:

- **Departamento de pessoal:** trata-se do modelo com nível zero de humanização. A principal função do setor de recursos humanos é o registro de pessoas, remontando o seu surgimento

à 1890, com a formação das grandes fábricas. Além disso, o setor de pessoal seria responsável pelo planejamento da alocação das pessoas no trabalho, a comunicação com os empregados, os sentimentos dos funcionários (ouvir os funcionários e suas reclamações - já que os gestores não os ouvem), a gestão dos empregados, a gestão de custos e benefícios, e a gestão do desenvolvimento. Apesar dessas preocupações, o departamento de pessoal trata as pessoas com impessoalidade e distanciamento, pois os funcionários são meros componentes da organização e nada mais.

- **Gestão do comportamento humano:** a análise e o trabalho sobre o comportamento humano passam a ser o foco, mas o setor de RH não despreza as tarefas, custos e resultados. Trata-se da essência dos setores de recursos humanos, que incorpora conceitos da psicologia surgidos a partir da década de 1930, incluindo aspectos da motivação e liderança. Tendo novos conhecimentos, as organizações passaram a buscar o desenvolvimento de recursos humanos como forma de gerar o sucesso nas organizações.
- **Gestão estratégica de pessoas:** trata-se de um conceito introduzido a partir da década de 1970 com o objetivo de demonstrar que o importante é a capacidade dos funcionários se adaptarem às situações e às necessidades para implementação das estratégias organizacionais. A motivação do funcionário não é o foco, mas apenas instrumento para deixá-lo pronto para atuar na direção dos objetivos estratégicos da empresa.
- **Modelo de gestão de pessoas articulado por competências:** o que se busca aqui é que as pessoas desenvolvam as competências necessárias para que as

competências organizacionais possam ser desenvolvidas - gerando competitividade organizacional e sucesso de longo prazo. As pessoas deixam de ser instrumento para a estratégia e passam a ser agentes estratégicos da organização, trabalhando de forma mais orgânica, por isso é importante a criação de significado nas tarefas a serem desenvolvidas e o respeito à opinião das pessoas.

É possível perceber ainda que, com o tempo, a função de gestão de pessoas assume o desafio de melhorar a organização - com foco no cliente-, agindo como uma consultoria interna, de forma proativa e preventiva nas práticas relacionadas às pessoas. O foco de sua atividade deve estar nos resultados organizacionais buscados e nos fins a serem atingidos, não nos meios a serem utilizados.

Cabe conhecer ainda a flexibilidade organizacional necessária na gestão de pessoas para o sucesso no mercado competitivo do Século XXI. O modelo de empresa flexível de Atkinson (1984) é uma importante referência, que afirma que há quatro tipos de flexibilidade associadas às pessoas da organização. Vejamos como o assunto é retratado por Casaca (2005, p. 8-9):

- *Numérica: compreende a diversificação da duração do tempo de trabalho por via do recurso ao tempo parcial, a horários flexíveis, a horas extraordinárias; e também a variabilidade do número de efectivos da empresa, através das contratações a prazo e da dispensa de trabalhadores (despedimentos).*
- *Funcional: diz respeito à variação das tarefas realizadas e ao alargamento das competências e das qualificações de cada trabalhador (vulgo polivalência), constituindo um vector fundamental da dinâmica dos mercados internos das empresas.*

- *Distanciamento: trata-se de uma estratégia que inclui a subcontratação de mão-de-obra a outras empresas (por exemplo, a empresas de trabalho temporário) e a externalização de tarefas que não sejam centrais à atividade da empresa em questão.*
- *Remuneratória: refere-se à variação do montante remuneratório em função do desempenho individual, do departamento ou do volume de vendas e lucros da empresa.*

Um dos principais desafios da gestão de pessoas está em equacionar todos esses elementos que repousam sobre si e realizar seu trabalho com eficácia, para que a organização atinja níveis elevados de sucesso no mercado onde atua.

Vamos ao próximo tópico de hoje!

5. Planejamento, estratégias e políticas de RH.

Antes apresentar os diferentes tipos de estratégia de RH que podem ser utilizadas, é importante que eu lhes apresente de forma ampla os três níveis de estrutura organizacional onde as pessoas são enquadradas na organização:

1. **Nível estratégico/institucional:** é o nível mais elevado da organização, que busca agir voltado para o longo prazo e considerando as necessidades da organização como um todo (de forma sistêmica) e dos seus *stakeholders* (participantes = funcionários, fornecedores, clientes, concorrentes, etc.). Aqui se encontram o presidente da organização, os eventuais vice-presidentes e, muitas vezes, diretores, sendo todos profissionais que tentam dar uma dimensão integrada e de longo prazo à organização como um todo. A gestão de pessoas conduzida neste nível é a visão moderna de gestão de pessoas, com uma visão de como as pessoas podem contribuir para o sucesso organizacional.
2. **Nível tático/gerencial:** é o nível intermediário, onde se encontram os gerentes e coordenadores da organização. Aqui, o que se busca é entender a estratégia e aplicá-la a uma área específica, processo ou projeto organizacional. Os profissionais que atuam nesse nível geralmente são os gerentes, coordenadores, etc. Neste nível encontram-se as funções típicas de um departamento de RH, tais como: recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, etc.
3. **Nível operacional:** é o nível mais básico da estrutura organizacional. Aqui é que o dia-a-dia acontece. É onde encontram-se os técnicos e operadores de forma geral,

implementando ideias que foram validadas por seus chefes. Nesse nível, a autonomia profissional é muito limitada, pois se está apenas colocando em prática aquilo que foi decidido nos níveis mais elevados. É aqui que se encontram as funções de departamento de pessoal, a parte burocrática da administração de pessoas, relativa a processos como: folha de pagamento, contratos de trabalho, etc.

Tendo isto em mente, você deve entender que, num planejamento organizacional, primeiro é realizado o planejamento estratégico, que é desdobrado em tático e operacional posteriormente. Assim, um planejamento estratégico é conduzido e implementado a partir do nível mais alto da organização, mas gerando repercussão por toda ela.

É a partir do planejamento estratégico que o planejamento de RH é estabelecido, tendo em conta as diferentes estratégias que podem ser utilizadas, e se constituindo em uma importante ferramenta para o sucesso organizacional. Ulrich (1998) argumenta que para que os recursos humanos (RH) possam atuar de forma estratégica, a área de RH deve atuar em quatro papéis: o de parceiro estratégico, especialista administrativo, defensor dos funcionários e agente de mudanças. Como parceiro estratégico, deve conseguir o ajuste da estratégia de RH aos planos estratégicos da própria organização (falarei mais a seguir). Como especialista administrativo, deve identificar claramente os processos que irão contribuir para a credibilidade e o bom funcionamento da função de recursos humanos. Como defensor dos funcionários, deve buscar melhorar constantemente a competência, o desempenho e o compromisso dos funcionários, ouvindo suas demandas e oferecendo respostas apropriadas, além de oferecer recursos para que os funcionários possam trabalhar adequadamente. Por fim, como agente de mudanças, o RH deve buscar melhorar a capacidade organizacional de se engajar na promoção de mudanças que propiciem a manutenção da organização no ambiente competitivo.

Na elaboração da estratégia de recursos humanos (RH), de forma mais específica, busca-se realizar um alinhamento da estratégia organizacional com o "como" as pessoas serão geridas na organização para que suas competências possam estar alinhadas às necessárias para a própria organização. Assim, as pessoas são recrutadas, selecionadas, treinadas, desenvolvidas, avaliadas e etc. sempre tendo como grande norte o sucesso da organização como um todo. Trata-se de uma visão bastante contemporânea, alinhada à gestão por competências, que busca criar maior organicidade da gestão de pessoas nas organizações, em vez de manter organizações que funcionam de forma mecânica.

Na prática, é o planejamento de RH que prevê as necessidades de recursos humanos para a organização no futuro, estabelecendo os processos que terão que ser colocados em prática para que esse contingente esteja disponível com as competências necessárias, quando necessário.

É uma forma de aumentar a proatividade da organização, que deixa de simplesmente reagir às necessidades conforme elas aparecem, e passa a pensar estrategicamente sobre as formas de alinhamento dos recursos humanos disponíveis às necessidades organizacionais. Neste processo, um importante insumo são as próprias pessoas da organização, que podem estar vivenciando suas realidades de trabalho de maneira diferente de como os "estrategistas" estão percebendo a organização.

É importante também que você entenda que a estratégia de recursos humanos a ser utilizada deverá estar alinhada à estratégia organizacional como um todo. Na verdade, é necessário que se traduza os objetivos e estratégias organizacionais em objetivos e estratégias de gestão de pessoas/recursos humanos.

A organização define, com base na sua estratégia geral, as suas políticas de recursos humanos. Políticas de RH são as formas gerais de

interação da organização com os seus funcionários, esclarecendo quais os padrões remuneratórios, forma de crescimento na carreira, avaliação de desempenho, etc. É através da definição de políticas específicas que as estratégias de RH são definidas.

Para que tenham sucesso, as políticas de RH devem possuir:

- **Estabilidade:** ser suficientemente permanentes para evitar mudanças drásticas de direcionamento;
- **Consistência:** ser coerentes em sua aplicação em todos os níveis e áreas da organização;
- **Flexibilidade:** ser capaz de aceitar correções, mudanças e exceções que vierem a ser necessárias;
- **Generalidade:** poder ser aplicada de forma global e compreensiva por toda a organização;
- **Clareza/Simplicidade:** facilidade de ser definida e entendida.

Chiavenato (2010) distingue dois tipos de alinhamento estratégico do RH da empresa com a organização: uma estratégia conservadora/defensiva e uma estratégia prospectiva/ofensiva, conforme apresentado no quadro a seguir:

Área estratégica de GP	Estratégia conservadora e defensiva	Estratégia prospectiva e ofensiva
Fluxos de trabalho	• Produção eficiente • Ênfase no controle • Descrições de cargos explícitas • Planejamento detalhado do cargo	• Inovação • Flexibilidade • Classes amplas de cargos • Planejamento vago do cargo
Admissão	• Recrutamento interno • DRH decide sobre seleção • Ênfase nas qualificações técnicas • Processo formal de admissão e de socialização	• Recrutamento externo • Gerente decide sobre seleção • Adequação da pessoa à cultura • Processo informal de admissão e de socialização
Desligamentos de funcionários	• Demissões voluntárias • Congelamento de admissões • Apoio continuado aos demitidos • Política de preferência à readmissão	• Dispensas • Recrutamento quando necessário • Demitidos sem apoio • Nenhum tratamento preferencial
Avaliação do desempenho	• Padronização da avaliação • Avaliação como meio de controle • Foco estreito • Dependência exclusiva do superior	• Avaliação customizada • Avaliação como desenvolvimento • Avaliação multiproposital • Múltiplas entradas para avaliação
Treinamento	• Treinamento individual • Treinamento no cargo • Treinamento específico • Comparar habilidades	• Treinamento em equipe • Treinamento externo • Treinamento genérico para flexibilidade • Construir habilidades
Recompensas	• Salário fixo • Salário baseado no cargo • Salário baseado na antiguidade • Decisões centralizadas sobre salário	• Salário variável • Salário baseado no indivíduo • Salário baseado no desempenho • Decisões descentralizadas

Fonte: Chiavenato (2010)

De forma parecida pensa Almeida (2002). Para ele, a preocupação com a estratégia tem dominado o debate sobre administração e permeia também a compreensão da função de gestão de pessoas. Repetindo outro autor (Anthony et al, 1996), ele se preocupa em distinguir as seguintes características da administração de recursos humanos quando considerada de forma estratégica:

- Explicitamente reconhece os impactos do ambiente organizacional externo;
- Reconhece o impacto da competição e da dinâmica do mercado de trabalho;

- Apresenta foco no longo prazo;
- Enfatiza a escolha e a tomada de decisão;
- Considera todas as pessoas da empresa, e não apenas o grupo de executivos ou o de empregados operacionais;
- Está integrada com a estratégia corporativa e com as demais estratégias funcionais.

Perceba como, em essência, se está tratando de um modelo que enfatiza uma visão global da função de recursos humanos, no longo prazo, e alinhada com a estratégia organizacional.

Além disso, com a evolução do conceito de recursos humanos que nós já abordamos, a tendência é que a estratégia de recursos humanos da organização também mude, saindo de uma estratégia que se concentra em controlar as pessoas e as suas rotinas de trabalho para uma estratégia de recursos humanos que se debruce mais sobre a necessidade de gerar comprometimento das pessoas com a organização e sua estratégia.

Nesse sentido, Albuquerque (2002) apresenta duas estratégias de Recursos Humanos que as organizações podem adotar: a estratégia de controle e a estratégia de comprometimento.

O mesmo autor apresenta um quadro-resumo com as características de cada modelo, destacando que há uma tendência para que a estratégia de comprometimento seja cada vez mais adotada. Para você, concurseiro, a melhor forma de entender essas estratégias é por meio do referido quadro, apresentado a seguir:

MODELO		
CARACTERÍSTICAS DISTINTIVAS	Estratégia de controle	Estratégia de comprometimento
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	Altamente hierarquizada, separação "quem pensa" e "quem faz"	Redução de níveis hierárquicos e de chefias intermediárias, junção do fazer e do pensar – <i>empowerment</i>
Organização do trabalho	Trabalho muito especializado, gerando monotonia e frustrações	Trabalho enriquecido, gerando desafios
Realização do trabalho	Individual	Em grupo
Sistema de controle	Ênfase em controles explícitos do trabalho	Ênfase no controle implícito pelo grupo
RELAÇÕES DE TRABALHO		
Política de emprego	Foco no cargo, emprego a curto prazo	Foco no encareiramento flexível, emprego a longo prazo
Nível de educação e formação requerido	Baixo, trabalho automatizado e especializado	Alto, trabalho enriquecido e intensivo em tecnologia
Relações empregador-empregado	Independência	Interdependência, confiança mútua
Relações com sindicatos	Confronto baseado na divergência de interesses	Diálogo, busca da convergência de interesses
Participação dos empregados nas decisões	Baixa, decisões tomadas de cima para baixo	Alta, decisões tomadas em grupo
POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS		
Contratação	Contrata para um cargo ou para um conjunto especializado de cargos	Contrata para uma carreira longa na empresa
Treinamento	Visa ao aumento do desempenho na função atual	Visa preparar o empregado para futuras funções
Carreira	Carreiras rígidas e especializadas, de pequeno horizonte e amarradas na estrutura de cargos	Carreiras flexíveis, de longo alcance, com permeabilidade entre diferentes carreiras
Salarial	Focada na estrutura de cargos, com alto grau de diferenciação salarial entre eles	Focada na posição da carreira e no desempenho, com baixa diferenciação entre níveis
Incentivos	Uso de incentivos individuais	Foco nos incentivos grupais vinculados a resultados empresariais

Fonte: Albuquerque (2002)



Apenas para efeito de memorização, no note que as características da Estratégia de controle estão mais ligadas à Teoria X da

motivação (que afirma que as pessoas não gostam de trabalhar), enquanto as características da Estratégia de Comprometimento estão mais ligadas à Teoria Y (que afirma que as pessoas gostam de trabalhar).

Quanto ao planejamento de RH propriamente dito, os principais modelos são:

- **Modelo baseado na procura estimada por produto/serviço:** considera que as necessidades de pessoal dependem da procura pelo produto/serviço que eles produzem/desempenham. Há influência da produtividade, tecnologia e disponibilidade de recursos em geral. É um modelo de planejamento voltado sobretudo para o nível operacional, não considerando situações de mercado, de concorrentes, etc., o que o torna bastante limitado à indicação do número de pessoas necessárias para produzir determinada quantidade de produtos ou serviços oferecidos na organização.
- **Modelo baseado em segmentos de cargos:** é um modelo bastante operacional e utilizado por grandes empresas, consistindo na escolha de um fator estratégico, no estabelecimento de níveis históricos passados e desejados no futuro para cada fator, os níveis históricos de força de trabalho, e com isso, projeção dos níveis futuros de força de trabalho para cada unidade.
- **Modelo de substituição de postos-chave:** também conhecido como mapas de substituição ou organogramas de encarreiramento, trata-se de um modelo que apresenta o desempenho dos funcionários e a sua capacidade de substituir

outros funcionários através de promoções. É voltado para a construção de uma rede de substituições de funcionários na organização.

- **Modelo baseado no fluxo de pessoal:** mapeia as entradas, saídas, promoções e transferência de pessoas na organização com o objetivo de compreender a necessidade histórica de pessoal, caso o contexto atual não se modifique. É um modelo vegetativo e conservador, adequado às organizações estáveis e sem planos de expansão.
- **Modelo de planejamento integrado:** considera quatro variáveis intervenientes: o volume de produção da organização; as mudanças tecnológicas internas que alterem a produtividade; as condições de oferta e procura no mercado / comportamento dos clientes; e o planejamento das carreiras na organização. É um modelo sistêmico e mais abrangente que permite uma visão mais ampla para a tomada de decisões sobre o planejamento de pessoal.

6. Equilíbrio organizacional.

O equilíbrio organizacional é uma importante teoria advinda das teorias comportamentais que afirma que a organização é um sistema no qual os participantes oferecem trabalho e dedicação para a organização em troca de incentivos. Afirma-se que as organizações fazem investimentos nos participantes (através de incentivos/alicientes) enquanto esperam retorno (contribuições). Os participantes, por sua vez, também fazem investimentos na organização (contribuições), buscando retorno para si (incentivos/alicientes). Essa troca é que gera a relação de reciprocidade entre organizações e seus participantes.

Neste sentido, o equilíbrio organizacional diz que os participantes da organização manterão sua participação à medida que percebam que essa participação vale a pena para eles, pois eles devem receber recompensas que estejam de acordo com o esforço empreendido em prol da organização.

Recomendo que você memorize para o seu concurso os conceitos utilizados na teoria e a essência da mesma. Os conceitos básicos utilizados nessa teoria são:

1. **Incentivos ou alicientes.** São as recompensas (“pagamentos”) oferecidas pela organização aos seus participantes, como salários, prêmios de produção, elogios, reconhecimento, status, possibilidade de crescimento, etc.;
2. **Utilidade dos incentivos.** Os incentivos oferecidos para a organização possuem maior ou menor utilidade para diferentes indivíduos. Trata-se da função utilidade de cada incentivo para cada indivíduo. Isto quer dizer que algumas pessoas valorizam muito o reconhecimento, enquanto outras dão pouco valor ao mesmo incentivo.

3. **Contribuições.** São os “pagamentos” realizados pelos participantes à organização em troca dos incentivos. Incluem-se aqui o trabalho, dedicação, pontualidade, lealdade, reconhecimento, etc.
4. **Utilidade das contribuições.** Trata-se da utilidade do esforço do indivíduo para com a organização. É o quanto este esforço contribui para que a organização consiga alcançar seus objetivos.

Segundo levantado por Chiavenato (2011), os postulados básicos da teoria do equilíbrio organizacional são:

- a. A organização é um sistema de comportamentos sociais inter-relacionados de várias pessoas, que são os participantes da organização.*
- b. Cada participante e cada grupo de participantes recebe incentivos (recompensas) em troca dos quais faz contribuições à organização.*
- c. O participante somente manterá sua participação na organização enquanto os incentivos (recompensas) que lhe são oferecidos forem iguais ou maiores (em termos dos valores que representam para o participante) do que as contribuições que lhe são exigidas.*
- d. As contribuições trazidas pelos vários participantes constituem a fonte na qual a organização se alimenta dos incentivos que oferece aos participantes.*

- e. Onde: a organização será solvente - e continuará existindo somente enquanto as contribuições forem suficientes para proporcionar incentivos em quantidade suficiente para induzir os participantes à prestação de suas contribuições.*

Perceba que o que é dito no item E é que haverá equilíbrio quando as contribuições dadas pelos participantes forem suficientes para que a organização ofereça os incentivos adequados aos próprios participantes!

Imagine uma situação em uma empresa: o funcionário deve trabalhar para que a empresa tenha lucros. Esse lucro deverá ser suficiente para pagar os incentivos que os funcionários precisam e julgam suficientes em relação aos esforços que realizam e ainda gerar lucro! Só nessa condição a empresa será solvente!

- Carlos... e existem outros tipos de participantes além dos funcionários?!

- R.: SIM! Os participantes, internos e externos, são: empregados, investidores, fornecedores, clientes. Eles atuam no sistema social da organização em busca de reciprocidade: eles proporcionam contribuições em troca de incentivos que lhes sejam úteis, enquanto a organização proporciona incentivos em troca de contribuições que lhe sejam úteis.

As principais contribuições e incentivos dos diferentes participantes são (Chiavenato, 2011):

Participantes (parceiros)	Contribuições (investimentos pessoais)	Incentivos (retorno esperado)
Empregados	Trabalho, dedicação, esforço pessoal, desempenho, lealdade, assiduidade.	Salário, benefícios, prêmios, elogios, oportunidades, reconhecimento, segurança no trabalho.
Investidores	Dinheiro, na forma de ações, empréstimos, financiamentos.	Rentabilidade, lucratividade, liquidez, dividendos, retorno do investimento.
Fornecedores	Materiais, matérias-primas, tecnologia, serviços especializados.	Preço, condições de pagamento, faturamento, garantia de novos negócios.
Clientes	Dinheiro, por meio da compra de produtos/serviços, seu consumo ou utilização.	Preço, qualidade, condições de pagamento e satisfação de necessidades.

Fonte: adaptado de Chiavenato (2011).



(CESPE/TCE-SC/Auditor Fiscal de Controle Externo – Administração/2016) Em uma situação de equilíbrio organizacional, a organização caracteriza-se como um sistema ao qual seus participantes concedem contribuições enquanto recebem incentivos proporcionais aos seus esforços de contribuição.

Comentário:

O equilíbrio organizacional acontece quando os participantes de uma organização oferecem contribuições em nível suficiente para que a organização possa continuar oferecendo incentivos adequados e proporcionais para que seus esforços sejam mantidos. Nesta situação haverá equilíbrio. É exatamente o que está na questão.

GABARITO: Certo.

Por hoje vou ficando por aqui de teoria. Vamos agora às questões comentadas!

Um forte abraço!

Prof. Carlos Xavier

www.facebook.com/professorcarlosxavier

www.youtube.com/profcarlosxavier

Instagram: @Professorcarlosxavier

7. Resumo

Fundamentos, teorias e escolas da administração e seu impacto na gestão de pessoas.

A administração evoluiu em três diferentes eras:

A era da Industrialização Clássica: A industrialização foi intensificada, o que gerou o surgimento e a consolidação da administração enquanto ciência. A estrutura organizacional era composta por muitos níveis hierárquicos e era bastante centralizada. O desenho organizacional mecanicista era o típico desta época.

A era da industrialização neoclássica: houve um forte desenvolvimento industrial. Os negócios tomaram amplitude cada vez maior, chegando ao nível de atuação mundial, típico da globalização. A estrutura matricial era a estrutura organizacional típica dessa era.

A era da Informação: A tecnologia da informação e comunicação evoluiu rapidamente, as mudanças se tornaram ainda mais rápidas, imprevistas, turbulentas e radicais. O desenho orgânico e horizontal da estrutura é tido como símbolo dessa era, pois este possibilita maior flexibilidade estrutural, melhores comunicação e interação interna e externa, e maior capacidade de adaptação, entre outros.

As principais escolas administrativas e seus impactos sobre a gestão de pessoas são:

A Administração Científica, de Taylor: Taylor via o ser humano como parte de uma grande máquina - a organização. Ele prega que a solução para a maior eficiência necessária nas fábricas era o controle dos tempos e movimentos de trabalho de cada um, de forma científica. Apesar disso, ele oferece remuneração variável aos funcionários como forma de motivá-los a produzir mais.

A Administração Clássica, de Fayol: a administração clássica enfocava a estrutura. O ser humano continua sendo visto como parte de uma máquina, agora o foco é o trabalho bem dividido e especializado e há definição clara da hierarquia. Há identidade de interesses. A remuneração deveria ser justa e o pessoal estável. Considerava-se importante também o espírito de equipe, entre outras coisas. Destaco ainda os princípios da Unidade de comando (um chefe para cada funcionário) e unidade de direção (um único direcionamento para cada conjunto de atividades).

Teoria burocrática: na burocracia de Weber as pessoas são meros instrumentos da máquina organizacional. Ele acreditava que para que os

objetivos organizacionais fossem atingidos, as pessoas deveriam ser organizadas de forma estável, por isso o foco está nas regras e normas a serem seguidas na busca da eficiência.

Abordagem humanista: O ser humano é a base para o funcionamento da organização, por isso é preciso que ele esteja sempre satisfeito para que ela tenha sucesso. O sistema social é o único fator considerado para a motivação dos funcionários.

Abordagem comportamental: as pessoas passam a serem reconhecidas como seres humanos, com desejos, necessidades, capacidade de interação, etc. Aqui são criadas as teorias de motivação, liderança, grupos, etc.

Abordagem sistêmica: O foco passa a ser como o indivíduo interage com os outros criando a própria realidade em que vive. A soma dos trabalhos individuais é capaz de produzir algo maior! É a abordagem de sistema aberto.

Abordagem contingencial: as organizações passam a ser vistas como em uma reação contínua ao seu ambiente, e assim o ser humano deve ser - adaptável à realidade que se coloca, pronto para a mudança.

A gestão de pessoas, seus conceitos e suas características.

Administração de Recursos Humanos (ARH) é o conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as "pessoas" ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação do desempenho.

Gestão de Pessoas é a área que constrói talentos por meio de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano das organizações.

O foco central da gestão de pessoas é permitir a colaboração eficaz das pessoas para que os objetivos organizacionais e individuais sejam alcançados. Isso é possível a partir dos seis processos:

Agregar pessoas: trata-se dos processos que servem para incluir novas pessoas na empresa, incluindo o recrutamento e a seleção. São conhecidos como processos de provisão de pessoas.

Aplicar pessoas: esclarecem quais pessoas desempenharão que tarefas na organização. Inclui o desenho de cargos, desenho organizacional, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do desempenho.

Recompensar pessoas: São os processos que servem para recompensar as pessoas por seu trabalho realizado na organização, incluindo o estabelecimento de salário e benefícios.

Desenvolver pessoas: servem para desenvolver as competências das pessoas para que elas possam oferecer melhor desempenho para a organização. Incluem o treinamento e desenvolvimento, gestão da aprendizagem, desenvolvimento de carreiras, etc.

Manter pessoas: buscam assegurar que as pessoas que exercem sua profissão na organização tenham condições psicológicas e ambientais satisfatórias para continuar trabalhando, evitando que decidam sair da organização. Incluem a gestão da cultura e do clima organizacional, programas de higiene e qualidade de vida, etc.

Monitorar pessoas: trata-se dos processos que servem para acompanhar as atividades e os resultados obtidos pelas pessoas na organização.

Gerir pessoas é uma responsabilidade de linha e uma função de staff. Isso significa que a responsabilidade pela gestão das pessoas é de cada um dos gerentes da organização em relação aos funcionários diretamente ligados a eles. Quem coordena o trabalho do pessoal é o seu gerente imediato (linha). Para isso, os gerentes precisam de assessoria especializada em gestão de pessoas dentro da organização, que os ajude quanto ao conhecimento técnico em gestão de pessoas. Na verdade, a área e pessoas de “Gestão de Pessoas” prestam uma assessoria (Staff) a todos os gestores da organização.

Os objetivos da gestão de pessoas.

A gestão de pessoas busca maximizar o retorno que tanto a organização quanto suas pessoas recebem uns dos outros. Busca gerir competências para o sucesso da estratégia organizacional.

A gestão de pessoas atua como meio para que a organização possa ser eficaz. Ela busca: Proporcionar maior competitividade à organização; Ajudar no alcance dos objetivos organizacionais; Servir como base para que a organização possa atuar conforme sua missão e realizar a sua visão de futuro; Disponibilizar pessoas preparadas para um funcionamento organizacional adequado; Possibilitar que as pessoas estejam satisfeitas com o trabalho; Possibilitar a autoatualização dos funcionários; Desenvolver e manter a qualidade de vida no trabalho; Ser uma força propulsora para as mudanças organizacionais; Atuar de maneira ética e com responsabilidade socioambiental; Construir equipes e organizações de excelência.

Os desafios da gestão de pessoas.

Quadro criado por Chiavenato (2010) que resume muito bem as mudanças e transformações ocorridas na área de RH.

Era da Industrialização Clássica (De 1900 a 1950)	Era da Industrialização Neoclássica (De 1950 a 1990)	Era da Informação (Após 1990)
• Início da industrialização e formação do proletariado • Transformação das oficinas em fábricas • Estabilidade, rotina, manutenção e permanência • Adoção das estruturas tradicionais e da departamentalização funcional e divisional • Modelo mecanístico, burocrático, estruturas altas e amplitudes de controle • Necessidade de ordem e rotina	• Expansão da industrialização e do mercado de candidatos • Aumento do tamanho das fábricas e do comércio mundial • Início do dinamismo do ambiente: instabilidade e mudança • Adoção de estruturas híbridas e de novas soluções organizacionais • Modelo menos mecanístico, estruturas baixas e amplitude de controle mais estreita • Necessidade de adaptação	• Mercado de serviços ultrapassa o mercado industrial • Adoção de unidades de negócios para substituir grandes organizações • Extremo dinamismo, turbulência e mudança • Adoção de estruturas orgânicas e ad-hoc • Modelos orgânicos, ágeis, flexíveis, mutáveis • Necessidades de mudança
Departamento de Pessoal Departamento de Relações Industriais	Departamento de Recursos Humanos Departamento de Gestão de Pessoas	Equipes de Gestão de Pessoas
Pessoas como mão-de-obra	Pessoas como recursos humanos	Pessoas como parceiros

Outra visão sobre a evolução dos modelos de gestão de pessoas nas organizações, afirma a existência dos seguintes modelos:

Departamento de pessoal: A principal função é o registro, planejamento da alocação das pessoas no trabalho, a comunicação com os empregados, a gestão de custos e benefícios. O departamento de pessoal trata as pessoas com impessoalidade e distanciamento.

Gestão do comportamento humano: a análise e o trabalho sobre o comportamento humano passam a ser o foco, mas o setor de RH não despreza as tarefas, custos e resultados. Trata-se da essência dos setores de recursos humanos, incluindo aspectos da motivação e liderança.

Gestão estratégica de pessoas: Foca que o importante é a capacidade dos funcionários se adaptarem às situações e às necessidades para implementação das estratégias organizacionais. A motivação do funcionário não é o foco, mas apenas instrumento para que esse atue na direção dos objetivos estratégicos da empresa.

Modelo de gestão de pessoas articulado por competências: As pessoas deixam de ser instrumento para a estratégia e passam a ser agentes estratégicos da organização, trabalhando de forma mais orgânica, por isso é importante a criação de significado nas tarefas a serem desenvolvidas e o respeito à opinião das pessoas.

O modelo de empresa flexível de Atkinson (1984) afirma que há quatro tipos de flexibilidade associadas às pessoas da organização:

Numérica; Funcional; Distanciamento e Remuneratória.

Planejamento, estratégias e políticas de RH.

Os três níveis de estrutura organizacional e sua relação com as pessoas são:

Nível estratégico/institucional: é o nível mais elevado da organização, que busca agir voltado para o longo prazo e considerando as necessidades da organização como um todo e dos seus *stakeholders* (participantes = funcionários, fornecedores, clientes, concorrentes, etc.). A gestão de pessoas é a visão moderna de gestão de pessoas e como as elas podem contribuir para o sucesso organizacional.

Nível tático/gerencial: é o nível intermediário, onde se encontram os gerentes e coordenadores da organização. Aqui, o que se busca é entender a estratégia e aplicá-la a uma área específica, processo ou projeto organizacional. Neste nível encontram-se as funções típicas de um departamento de RH, tais como: recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, etc.

Nível operacional: É onde se encontram os técnicos e operadores de forma geral, implementando ideias que foram validadas por seus chefes. Supervisores operacionais também estão nesse nível. Nesse nível, a autonomia profissional é muito limitada, pois se está apenas colocando em prática aquilo que foi decidido nos níveis mais elevados. É aqui que se encontram as funções de departamento de pessoal, a parte burocrática da administração de pessoas, relativa a processos como folha de pagamento, contratos, etc.

Na elaboração da estratégia de recursos humanos (RH), de forma mais específica, busca-se realizar um alinhamento da estratégia organizacional com o "como" as pessoas serão geridas na organização para que suas competências possam estar alinhadas às necessárias para a própria organização. Assim, as pessoas são recrutadas, selecionadas, treinadas, desenvolvidas, avaliadas e etc.

O planejamento de RH é uma forma de aumentar a proatividade da organização, que deixa de simplesmente reagir às necessidades conforme elas

aparecem, e passa a pensar estrategicamente sobre as formas de alinhamento dos recursos humanos disponíveis às necessidades organizacionais.

É através da definição de políticas específicas que as estratégias de RH são definidas.

Para que tenham sucesso, as políticas de RH devem possuir:

Estabilidade; Consistência; Flexibilidade; Generalidade e Clareza/Simplicidade.

Tipos de alinhamento estratégico do RH com a organização:

Área estratégica de GP	Estratégia conservadora e defensiva	Estratégia prospectiva e ofensiva
Fluxos de trabalho	• Produção eficiente • Ênfase no controle • Descrições de cargos explícitas • Planejamento detalhado do cargo	• Inovação • Flexibilidade • Classes amplas de cargos • Planejamento vago do cargo
Admissão	• Recrutamento interno • DRH decide sobre seleção • Ênfase nas qualificações técnicas • Processo formal de admissão e de socialização	• Recrutamento externo • Gerente decide sobre seleção • Adequação da pessoa à cultura • Processo informal de admissão e de socialização
Desligamentos de funcionários	• Demissões voluntárias • Congelamento de admissões • Apoio continuado aos demitidos • Política de preferência à readmissão	• Dispensas • Recrutamento quando necessário • Demitidos sem apoio • Nenhum tratamento preferencial
Avaliação do desempenho	• Padronização da avaliação • Avaliação como meio de controle • Foco estreito • Dependência exclusiva do superior	• Avaliação customizada • Avaliação como desenvolvimento • Avaliação multiproposital • Múltiplas entradas para avaliação
Treinamento	• Treinamento individual • Treinamento no cargo • Treinamento específico • Comparar habilidades	• Treinamento em equipe • Treinamento externo • Treinamento genérico para flexibilidade • Construir habilidades
Recompensas	• Salário fixo • Salário baseado no cargo • Salário baseado na antigüidade • Decisões centralizadas sobre salário	• Salário variável • Salário baseado no indivíduo • Salário baseado no desempenho • Decisões descentralizadas

Albuquerque (2002) apresenta duas estratégias de Recursos Humanos que as organizações podem adotar: a estratégia de controle e a estratégia de comprometimento:

MODELO		
CARACTERÍSTICAS DISTINTIVAS	Estratégia de controle	Estratégia de comprometimento
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	Altamente hierarquizada, separação "quem pensa" e "quem faz"	Redução de níveis hierárquicos e de chefias intermediárias, junção do fazer e do pensar – <i>empowerment</i>
Organização do trabalho	Trabalho muito especializado, gerando monotonia e frustrações	Trabalho enriquecido, gerando desafios
Realização do trabalho	Individual	Em grupo
Sistema de controle	Ênfase em controles explícitos do trabalho	Ênfase no controle implícito pelo grupo
RELAÇÕES DE TRABALHO		
Política de emprego	Foco no cargo, emprego a curto prazo	Foco no encareiramento flexível, emprego a longo prazo
Nível de educação e formação requerido	Baixo, trabalho automatizado e especializado	Alto, trabalho enriquecido e intensivo em tecnologia
Relações empregador-empregado	Independência	Interdependência, confiança mútua
Relações com sindicatos	Confronto baseado na divergência de interesses	Diálogo, busca da convergência de interesses
Participação dos empregados nas decisões	Baixa, decisões tomadas de cima para baixo	Alta, decisões tomadas em grupo
POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS		
Contratação	Contrata para um cargo ou para um conjunto especializado de cargos	Contrata para uma carreira longa na empresa
Treinamento	Visa ao aumento do desempenho na função atual	Visa preparar o empregado para futuras funções
Carreira	Carreiras rígidas e especializadas, de pequeno horizonte e amarradas na estrutura de cargos	Carreiras flexíveis, de longo alcance, com permeabilidade entre diferentes carreiras
Salarial	Focada na estrutura de cargos, com alto grau de diferenciação salarial entre eles	Focada na posição da carreira e no desempenho, com baixa diferenciação entre níveis
Incentivos	Uso de incentivos individuais	Foco nos incentivos grupais vinculados a resultados empresariais

Quanto ao planejamento de RH, os principais modelos são:

Modelo baseado na procura estimada por produto/serviço: considera que as necessidades de pessoal dependem da procura pelo produto/serviço que eles produzem/desempenham. É um modelo de planejamento voltado sobretudo para o nível operacional, não considerando situações de mercado, de concorrentes, etc.

Modelo baseado em segmentos de cargos: Consiste na escolha de um fator estratégico, no estabelecimento de níveis históricos passados e desejados

no futuro para cada fator, os níveis históricos de força de trabalho, e com isso, projeção dos níveis futuros de força de trabalho para cada unidade.

Modelo de substituição de postos-chave: também conhecido como mapas de substituição ou organogramas de encarreiramento, trata-se de um modelo que apresenta o desempenho dos funcionários e a sua capacidade de substituir outros funcionários através de promoções. É voltado para a construção de uma rede de substituições de funcionários na organização.

Modelo baseado no fluxo de pessoal: mapeia as entradas, saídas, promoções e transferência de pessoas na organização com o objetivo de compreender a necessidade histórica de pessoal, caso o contexto atual não se modifique.

Modelo de planejamento integrado: considera quatro variáveis: o volume de produção da organização; as mudanças tecnológicas internas que alterem a produtividade; as condições de oferta e procura no mercado / comportamento dos clientes; e o planejamento das carreiras na organização. É um modelo sistêmico e mais abrangente que permite uma visão mais ampla para a tomada de decisões sobre o planejamento de pessoal.

Equilíbrio organizacional.

O equilíbrio organizacional é uma importante teoria advinda das teorias comportamentais que afirma que a organização é um sistema no qual os participantes oferecem trabalho e dedicação para a organização em troca de incentivos, desde que haja equilíbrio. Afirma-se que as organizações fazem investimentos nos participantes (através de incentivos/alicientes) enquanto esperam retorno (contribuições). Os participantes, por sua vez, também fazem investimentos na organização (contribuições), buscando retorno para si (incentivos/alicientes). Essa troca é que gera a relação de reciprocidade entre organizações e seus participantes.

Neste sentido, o equilíbrio organizacional diz que os participantes da organização manterão sua participação à medida que percebam que essa participação vale a pena para eles, pois eles devem receber recompensas que estejam de acordo com o esforço empreendido em prol da organização. Haverá equilíbrio quando todos os participantes contribuírem na medida que a organização possa continuar gerando retornos suficientes para distribuir para que os participantes continuem atuando.

8. Questões Comentadas.



QUESTÕES SOBRE GESTÃO DE PESSOAS EM GERAL

- 1. (CESPE/TCE-SC/Auditor Fiscal de Controle Externo – Administração/2016) Em uma situação de equilíbrio organizacional, a organização caracteriza-se como um sistema ao qual seus participantes concedem contribuições enquanto recebem incentivos proporcionais aos seus esforços de contribuição.**

Comentário:

O equilíbrio organizacional acontece quando os participantes de uma organização oferecem contribuições em nível suficiente para que a organização possa continuar oferecendo incentivos adequados e proporcionais para que seus esforços sejam mantidos. Nesta situação haverá equilíbrio. É exatamente o que está na questão.

GABARITO: Certo.

- 2. (CESPE/TCDF/Analista de Administração Pública – Organizações/2014) São aspectos característicos da gestão de pessoas: a noção de que gestores e funcionários compartilham os mesmos interesses pelo trabalho; o trato coletivista no gerenciamento das relações de trabalho; e a crença de que a prática de recursos humanos é função da área de gestão de pessoas.**

Comentário:

Questão escorregadia e esquisita. Não há sentido em dizer que práticas coletivistas são sempre o caso. Já a identidade de interesses entre funcionários e gestores é buscada pela gestão de pessoas, mas parece delicado afirmar que se trata de uma característica (intrínseca). Teremos que ver questões futuras para ver como isso se resolve...

Ter o RH como função da área de GP gera dúvidas. Sabemos que os processos de RH fazem parte da GP, mas da forma que está escrito, não fica claro o que a banca quis dizer...

GABARITO: ERRADO.

- 3. (CESPE/SUFRAMA/Administrador/2014) A gestão de pessoas tem como função estratégica alinhar objetivos**

organizacionais e individuais por meio de políticas e práticas de administração de recursos humanos.

Comentário:

Certo. A GP busca alinhar os objetivos organizacionais e individuais para que o desempenho da organização seja melhorado. Como ela faz isso? Através da Administração de RH!

GABARITO: CERTO.

4. (CESPE/SUFRAMA/Administrador/2014) A teoria contingencialista legou à área de gestão de pessoas a noção de que as estratégias, as políticas e as práticas de recursos humanos devem alinhar-se às metas e aos objetivos organizacionais.

Comentário:

Certo. Uma importante contribuição da teoria contingencial foi justamente a de deixar claro que as pessoas devem estar alinhadas à organização para que o sucesso seja alcançado. É por isso que a gestão de pessoas busca criar condições para este alinhamento através das práticas de recursos humanos.

GABARITO: CERTO.

5. (CESPE/SUFRAMA/Administrador/2014) A gestão de pessoas é função exclusiva dos profissionais da unidade de recursos humanos, os quais são também responsáveis pelo planejamento, implantação e avaliação de práticas de movimentação, desenvolvimento e valorização de pessoas.

Comentário:

Na verdade, você já deve saber, a gestão de pessoas é tida como responsabilidade de linha e função de estafe. De forma genérica, tanto os gerentes quanto os profissionais de RH são relevantes para o bom desempenho. Por isso, a questão está errada ao afirmar que se trata de função exclusiva da área de RH.

GABARITO: ERRADO.

6. (CESPE/SUFRAMA/Administrador/2014) Administração de recursos humanos e gestão de pessoas são termos teoricamente distintos, especialmente com relação ao ajustamento vertical entre objetivos organizacionais e individuais.

Comentário:

Os termos realmente são distintos do ponto de vista teórico, mas ambos buscam alinhar objetivos organizacionais e individuais. A diferença está sobretudo no fato de que a GP busca maior competitividade, sucesso e competências para a organização, enquanto a ARH é mais voltada para

aspectos práticos do sucesso das pessoas no trabalho contribuindo para a entrega de resultados imediatos pela organização.

GABARITO: ERRADO.

- 7. (CESPE/TCDF/Analista de Administração Pública - Organizações/2014) Em organizações do setor público, a legitimidade da função de gestão de pessoas depende da capacidade de as unidades de recursos humanos, com base em suas diretrizes, políticas e práticas, contribuírem para a realização dos objetivos organizacionais.**

Comentário:

O escorregão da questão está em afirmar que a legitimidade da gestão de pessoas vem do departamento de RH especificamente. Na verdade, a legitimidade vem do fato das pessoas na organização como um todo contribuírem para os resultados organizacionais. Não é apenas a unidade de RH que deve fazer esta contribuição para gerar legitimidade da GP.

GABARITO: ERRADO.

- 8. (CESPE/TCDF/Analista de Administração Pública - Organizações/2014) Diretrizes, políticas e práticas de recursos humanos incidem diretamente sobre medidas e indicadores de desempenho organizacional de cunho econômico-financeiro.**

Comentário:

As diretrizes, políticas e práticas de RH incidem sobre as pessoas na organização. As pessoas é que podem trabalhar com maior eficácia e gerar indicadores de sucesso. Não há uma relação direta, mas sim indireta.

GABARITO: ERRADO.

- 9. (CESPE/MTE/Agente Administrativo/2014) Além de intervirem na movimentação, no desenvolvimento e na valorização dos empregados, as políticas de gestão de pessoas devem lidar com aspectos mais amplos relativos à estrutura, ao contexto e às estratégias organizacionais.**

Comentário:

É isso mesmo! As políticas de GP devem buscar o sucesso da organização como um todo, por isso há aspectos ligados às estratégias, ambiente e estrutura a serem considerados.

GABARITO: CERTO.

- 10. (CESPE/MTE/Agente Administrativo/2014) Os modelos tradicionais de gestão de pessoas estabelecem que as políticas de recursos humanos devam se ajustar às decisões organizacionais, ao passo que os modelos**

estratégicos de gestão de pessoas propõem que tais decisões devam ser tomadas em razão dos recursos humanos à disposição na organização.

Comentário:

Trata-se de uma visão mais genérica sobre o assunto. Nas visões mais antigas as pessoas e sua gestão se ajustam ao que a organização já decidiu. Nos modelos mais contemporâneos, vistos de forma estratégica, as pessoas são elementos geradores do sucesso, por isso elas devem ser consideradas quando a organização toma suas decisões de forma geral.

GABARITO: CERTO.

- 11. (CESPE/MTE/Contador/2014) A quebra da relação de reciprocidade organizacional pode ser observada quando pessoas punem socialmente comportamentos de seus pares nas organizações em função de algum conflito interpessoal.**

Comentário:

Esta questão não tem nada a ver! Ela não fala de reciprocidade nem entre os indivíduos!

GABARITO: ERRADO.

- 12. (CESPE/CADE/Agente Administrativo/2014) Caso a organização busque alcançar eficiência e eficácia em suas atividades, a gestão de pessoas terá papel primordial na geração das condições necessárias para o sucesso organizacional em parceria com as demais áreas da organização.**

Comentário:

Para alcançar sucesso, a gestão de pessoas deve, em parceria com outras áreas, criar as condições para que as pessoas possam contribuir bem. Está certo!

GABARITO: CERTO.

- 13. (FCC/TJ-AP/Analista Judiciário - Área Administrativa/2014) A evolução na Gestão de Pessoas passa por paradigmas sobre o RH. Segundo Boog (1999, p.10), o modelo de RH "Holístico" tem como característica:**

- a) a visão predominantemente interna à empresa.
- b) a qualidade de vida no trabalho.
- c) as carreiras especializadas / alta mobilidade vertical.
- d) o RH nível burocrático e operacional.
- e) o treinamento restrito às tarefas definidas na descrição do cargo.

Comentário:

Infelizmente ainda não consegui a referência específica para resolver esta questão. Apesar disso, sabendo que "holístico" é algo que significa o mesmo que uma abordagem considerando o todo, e não apenas aspectos específicos, poderíamos tentar resolver a questão com um bom grau de sucesso.

Isso porque as alternativas A, C, D, e E são todas muito restritivas, apresentando elementos bastante restritivos em relação às pessoas na organização, seja uma visão com foco interno, especialização, burocracia ou restrições de treinamento.

A única alternativa que apresenta algo um pouco mais amplo é a B, que fala em qualidade de vida no trabalho - que é a geração de um ambiente positivo para que tarefas com sentido para o funcionário possam ser desempenhadas. Foi esse o gabarito.

GABARITO: B.

14. (FCC/TJ-AP/Analista Judiciário - Área Administrativa/2014) Os subsistemas de RH, chamados de processos de gestão de pessoas por Dutra(2002), são classificados em função da sua natureza e possuem as seguintes práticas:

	Práticas		Processos
A	Capacitação; desempenho	I	Movimentação
B	Captação, internalização, promoções	II	Desenvolvimento
C	Serviços e facilidades	III	Valorização

A correlação correta entre prática e o respectivo processo consta em

- a) A-I; B-III; C-II.
- b) A-II; B-I; C-III.
- c) A-II; B-III; C-I.
- d) A-I; B-II; C-III.
- e) A-III; B-II; C-I.

Comentário:

Questão bastante direta, que cobrava que o candidato tivesse decorado as práticas relacionadas a cada processo de gestão de pessoas, na visão específica de Dutra (2002).

Se você decorou, logo perceberia que a resposta certa era a letra B. Mas se não, seria possível também "decodificar" a questão se você lembrasse do conceito de cada um dos processos:

- **Movimentação:** busca oferecer suporte a toda ação de movimentação de pessoas na organização, independente do vínculo empregatício.
- **Desenvolvimento:** inclui processos cujo objetivo é estimular e criar condições para o desenvolvimento das pessoas e organizações.
- **Valorização:** Busca estabelecer parâmetros e procedimentos para distinção e valorização das pessoas que estabelecem alguma relação com a empresa.

GABARITO: B.

15. (FCC/TRT19/Analista Judiciário - Área Administrativa/2014) Sobre as fases evolutivas dos modelos de gestão de pessoas considere:

- I. A busca pela efetividade de pessoal, por meio de um elo entre o perfil dos colaboradores atuais e a visão de futuro da organização, caracteriza a Administração de Pessoal.
- II. A motivação e a liderança constituem aspectos cruciais na fase do modelo Gestão do Comportamento Humano.
- III. Os processos de pagamento, bem como atendimento aos aspectos formais da relação contratual, representam a Administração Estratégica de RH- AERH.
- IV. O Modelo de Gestão por Competências representa a construção de formas de gestão mais orgânicas.

Está correto o que consta em

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

Comentário:

Questão que exige conhecimento teórico e também boa capacidade interpretativa e conhecimento sobre outros assuntos da administração. Vejamos cada item:

I. A busca pela efetividade de pessoal, por meio de um elo entre o perfil dos colaboradores atuais e a visão de futuro da organização, caracteriza a Administração de Pessoal.

Errado. A administração de pessoal é voltada para o controle eficiente da burocracia ligada ao trabalho das pessoas. Eficiência = fazer o que tem que ser feito com baixo uso de recursos. Isso é diferente da efetividade de pessoal, que é a busca de impactos positivos do trabalho.

II. A motivação e a liderança constituem aspectos cruciais na fase do modelo Gestão do Comportamento Humano.

Considerado certo. O modelo de gestão do comportamento humano é baseado na evolução da psicologia organizacional, incluindo aspectos da motivação e liderança.

III. Os processos de pagamento, bem como atendimento aos aspectos formais da relação contratual, representam a Administração Estratégica de RH- AERH.

Errado. Os processos mencionados são, essencialmente, parte de uma visão burocrática - típica da administração de pessoal e não de uma visão estratégica sobre gestão de pessoas.

IV. O Modelo de Gestão por Competências representa a construção de formas de gestão mais orgânicas.

Certo. A gestão por competências é uma visão que está incluída dentro da moderna gestão de pessoas, buscando organicidade da gestão de pessoas na organização.

Assim, II e IV estão corretas.

GABARITO: D.

16. (FCC/TRT19/Analista Judiciário - Área Administrativa/2014) Paulo, gestor de RH da Empresa Sol S.A., adotará, para o próximo ano, a Administração Estratégica de RH-AERH.

Dentro desse contexto, seu enfoque será em

- I. formular planos de carreira e preparar sucessores.
 - II. recompensar de acordo com os resultados da organização.
 - III. treinar colaboradores nas necessidades citadas na Descrição de Cargo.
 - IV. recrutar pessoas e validar critérios de seleção.
- Está correto o que consta em
- a) I e III, apenas.
 - b) I e II, apenas.
 - c) II e III, apenas.
 - d) III e IV, apenas.
 - e) I, II e IV.

Comentário:

Bastante interpretativa. Recomendo que vocês busquem olhar a administração de pessoas de forma estratégica, ou seja, ampla, integrada, voltada para aspectos de longo prazo, compreendendo que as pessoas são instrumento para o sucesso da estratégia da organização.

Assim, percebemos os seguintes erros nas alternativas:

III. treinar colaboradores nas necessidades citadas na Descrição de Cargo.

Um treinamento voltado especificamente para as necessidades mencionadas na descrição de cargos é muito limitado. O importante é uma capacitação voltada não só para as necessidades atuais, mas também para desenvolver as competências necessárias no longo prazo.

IV. recrutar pessoas e validar critérios de seleção.

Recrutar pessoas pode ser decorrente de uma visão estratégica ou não. Não é possível afirmar que é uma ação estratégica por si só. Ainda assim "validar critérios" não é foco da estratégia da organização, então também não pode ser da visão estratégica de RH.

Assim, I e II estão corretos.

GABARITO: B.

17. (CESGRANRIO/Petrobras/Administrador Júnior/2014)

As organizações, buscando maior competitividade, compreenderam que os seus empregados, de maneira geral, são os elementos principais na conquista de novos mercados, de novos clientes e na expansão do negócio quando são bem geridos.

Assim, vários são os mecanismos que as organizações passaram a utilizar com o objetivo de desenvolver seus empregados, adotando estratégias que os tornem mais produtivos.

O processo de elaboração das estratégias para os recursos humanos (RH) das empresas exige que alguns requisitos básicos sejam atendidos.

Fazem parte de tais requisitos que a(s)

- a) estratégia seja elaborada pela área de RH e que a implantação fique a cargo do nível operacional, aumentando, assim, a produtividade.
- b) área de RH aja com a colaboração de todos os empregados, e que as estratégias de recursos humanos estejam diretamente ligadas à estratégia corporativa.
- c) responsabilidade pela elaboração e implantação das estratégias seja dos empregados operacionais, porque o objetivo é aumentar a sua capacitação.
- d) estratégias sejam focadas na produção, porque o nível tático da empresa é que atua diretamente na execução das atividades.
- e) estratégias sejam individualizadas, tendo em vista que cada ser humano é único e não se pode dar a ele um tratamento padronizado.

Comentário:

Sabendo que a questão deseja que nós encontremos uma alternativa que se apresenta como requisito para o bom funcionamento do planejamento das estratégias de recursos humanos, vamos analisar cada um dos itens apresentados na questão:

a) estratégia seja elaborada pela área de RH e que a implantação fique a cargo do nível operacional, aumentando, assim, a produtividade.

Errado. De forma geral, temos que lembrar que a área de RH irá elaborar o planejamento em conjunto com os gestores da organização, já que a responsabilidade é de linha, mas a função de estafe. Além disso, se estamos

falando de estratégia, não tem sentido que a implantação ocorra no nível operacional.

b) área de RH aja com a colaboração de todos os empregados, e que as estratégias de recursos humanos estejam diretamente ligadas à estratégia corporativa.

Certo! Já encontramos a resposta! A área de RH deve colaborar com todas as outras na elaboração da estratégia de RH. Além disso, a estratégia de RH deve estar totalmente ligada à estratégia da organização como um todo, dando suporte para o seu bom funcionamento.

c) responsabilidade pela elaboração e implantação das estratégias seja dos empregados operacionais, porque o objetivo é aumentar a sua capacitação.

Errado. Não faz sentido que funcionários de nível operacional (mais baixo) estejam responsáveis pela elaboração e implementação da estratégia. Não há relação direta obrigatória do processo estratégico com a capacitação de funcionários do nível operacional.

d) estratégias sejam focadas na produção, porque o nível tático da empresa é que atua diretamente na execução das atividades.

Errado. As estratégias são do nível estratégico, o mais alto da organização. Além disso, o nível tático é o de gerência, e não de execução.

e) estratégias sejam individualizadas, tendo em vista que cada ser humano é único e não se pode dar a ele um tratamento padronizado.

Errado. Este item propõe que as estratégias (amplas - de longo prazo) sejam para cada indivíduo específico. Não faz nenhum sentido.

GABARITO: B.

18. (CESGRANRIO/IBGE/Supervisor de Pesquisas - Administração/2014) Para atuar de forma estratégica, o RH de uma organização deve desempenhar quatro papéis: de agente de mudanças, de parceiro estratégico, de especialista em administração e de defensor dos funcionários. Qual das seguintes ações favorece a atuação de RH como parceiro estratégico?

a) Obter o ajuste entre os planos de recursos humanos e os planos empresariais e focalizar os resultados e não meramente as atividades operacionais da área.

b) Oferecer oportunidades de crescimento pessoal e profissional aos funcionários e suprir os funcionários com os recursos necessários para atingir as metas definidas.

c) Garantir que os funcionários estejam totalmente comprometidos com a empresa e orientar os gerentes para que eles compreendam a importância de ter funcionários motivados.

d) Identificar e otimizar os processos da área que contribuirão para aumentar a credibilidade de recursos humanos, criando um modelo de transformação e de novas culturas.

- e) Aumentar a capacidade de a organização se engajar e capitalizar as mudanças, traduzindo a visão da empresa em atitudes e comportamentos valorizados.

Comentário:

Enquanto parceiro estratégico, o RH tem a função primordial de buscar um ajustamento entre o planejamento estratégico e o plano de RH, tanto na concepção como na implementação. Além disso, a área de RH deverá buscar criar condições para que as estratégias estabelecidas pela organização possam ser implementadas por meio de recursos humanos detentores das competências necessárias.

Com isso em mente, percebemos que a resposta pode ser encontrada com facilidade na alternativa A.

GABARITO: A.

- 19. (FGV/TCM-SP/Agente de Fiscalização - Administração/2015) Em uma metalúrgica, o planejamento de pessoal é feito por meio da análise histórica do movimento de entradas, saídas, promoções e transferências internas do pessoal. A diretora de recursos humanos quer implantar um modelo de planejamento integrado para o planejamento de pessoal. Para isso, seria necessário considerar, como fatores intervenientes no planejamento de pessoal, entre outros.**
- a) a substituição de postos-chave e as competências desejadas;
 - b) o plano de carreiras organizacional e o ranking de desempenho;
 - c) a projeção de demanda e as metas relativas à área de recursos humanos;
 - d) o volume de produção planejado e as mudanças nas tecnologias adotadas que alterem a produtividade do pessoal;
 - e) os investimentos em treinamento e as transformações na cultura organizacional.

Comentário:

Esta questão trata especificamente do modelo de planejamento integrado. Esse modelo considera quatro variáveis intervenientes - o volume de produção da organização, as mudanças tecnológicas internas que alterem a produtividade, as condições de oferta e procura no mercado / comportamento dos clientes, e o planejamento das carreiras na organização.

A título de exemplo, a questão menciona dois desses pontos na alternativa D, que é a correta!

GABARITO: D.

- 20. (FGV/DPE-RO/Analista de Defensoria Pública - Administração/2015) Uma empresa atua em um ambiente estável e adota estratégia de negócio**

conservadora e defensiva. Nesse contexto, a estratégia de recursos humanos relativa à admissão de funcionários deve estar voltada para:

- a) recrutamento externo e decisão descentralizada nas gerências;
- b) recrutamento externo e decisão centralizada na área de recursos humanos;
- c) decisão descentralizada nas gerências e ênfase nas qualificações técnicas;
- d) recrutamento interno e ênfase nas qualificações técnicas;
- e) recrutamento interno e ênfase na adequação da pessoa à cultura da empresa.

Comentário:

Lembremos o que Chiavenato diz sobre o assunto: para ele, a estratégia conservadora deve utilizar, na admissão de pessoal: recrutamento interno; DRH decide sobre seleção; Ênfase nas qualificações técnicas; Processo formal de admissão e socialização.

Com isso em mente, percebe-se que a única alternativa que traz elementos corretos é a letra D.

GABARITO: D.

21. (FGV/PROCMPA/Analista Administrativo - Analista de RH/2014) Para demonstrar a importância dada aos recursos humanos nas organizações, os administradores costumam afirmar: “as pessoas são nosso principal patrimônio”. Apesar da importância do RH, suas atividades continuam abrangendo apenas o nível operacional.

Sobre as novas propostas e os diversos níveis de atuação em relação aos Recursos Humanos, assinale a afirmativa correta.

- a) A dimensão administrativa corresponde à visão de parceria e colaboração para o alcance dos objetivos organizacionais e individuais.
- b) A dimensão tática corresponde ao conjunto de atividades técnicas, tais como o recrutamento e a seleção, o treinamento, a avaliação do desempenho e a gestão dos sistemas de remuneração.
- c) A atuação como mediadora de conflitos e questões trabalhistas é considerada uma área pouco nobre da administração.
- d) A atuação como avaliadora de desempenho atende aos propósitos organizacionais acima de tudo.
- e) A dimensão estratégica, encontrada nos antigos departamentos de pessoal, está baseada na rotina burocrática das organizações.

Comentário:

Questão que dá uma misturada nos conceitos, cobrando-os, provavelmente, na visão de um autor específicos - que não consegui identificar.

Ela fala em dimensões estratégicas, táticas/administrativas e operacionais da gestão de pessoas. Você pode relacionar a visão estratégica a uma visão de gestão de pessoas moderna, a visão tática às funções do departamento de RH (recrutamento, seleção, treinamento, etc.) e as funções operacionais ao departamento de pessoal (folha de pagamento, rotinas burocráticas, etc.).

Tendo isto em mente, a única alternativa que faz sentido de forma objetiva é a letra B, as outras são uma enrolação só!

GABARITO: B.

22. (FGV/PROCMPA/Técnico Administrativo - Assistente em Diversas Áreas/2014) Seu chefe pede que você agende uma reunião de trabalho, já previamente combinada, com participantes externos e internos. Nesse caso, avalie se as seguintes tarefas devem ser executadas.

I. Confirmar com todos os participantes, preferencialmente por escrito, o dia, a hora e o local da reunião, informando temas a serem tratados e a duração prevista.

II. Prever com o chefe a duração da reunião e estabelecer com ele uma rotina para servir água e café durante a reunião.

III. Preparar a sala com antecedência, providenciando lápis ou caneta e blocos de papel para todos os participantes, checar todos os equipamentos que serão usados e cuidar para que a temperatura e a luminosidade, no interior da sala, estejam agradáveis durante a reunião.

Assinale:

a) se apenas a tarefa I deve ser executada.

b) se apenas as tarefas I e II devem ser executadas.

c) se apenas as tarefas I e III devem ser executadas.

d) se apenas as tarefas II e III devem ser executadas.

e) se todas as tarefas devem ser executadas.

Comentário:

Questão muito interpretativa e sem nenhuma teoria ou conhecimento por trás. Buscava apenas que o candidato avaliasse cada item com certo grau de bom senso. Vejamos cada um:

I. A confirmação da participação das pessoas em uma reunião e a informação sobre seus detalhes é sempre bem-vinda. Certo.

II. O planejamento da reunião, inclusive aspectos operacionais relativos à pausas, café e água é fundamental. Certo.

III. Preparação da sala e dos elementos necessários para a reunião também é importante. Certo.

GABARITO: E.

23. (FGV/TJ-GO/Analista Judiciário/2014) Encaminhar colaboradores para capacitação, se detectadas necessidades de complementação ou oportunidades de crescimento e/ou alertar formalmente profissionais com insuficiência de desempenho não justificada sobre urgências na modificação de condutas, são atividades relacionadas à gestão de recursos humanos, que estão agrupadas em funções ou subsistemas como:

- a) a Administração de desempenho;
- b) o Desenvolvimento de Recursos Humanos;
- c) o Planejamento de Recursos Humanos;
- d) a Provisão de Recursos Humanos;
- e) a Administração de Pessoal.

Comentário:

Questão ruim. Ela trata o assunto de uma maneira mais genérica e interpretativa, pedindo que o candidato avalie sobre qual o subsistema de RH associado à capacitação e melhoria do desempenho. Bem, seria possível interpretar que tanto a alternativa A quanto a B estariam corretas.

Numa visão mais específica, Dutra afirma que o processo que está associado às práticas de capacitação, carreira e desempenho é o de desenvolvimento, justificando o gabarito como letra B.

Apesar disso, a banca considerou o gabarito como letra A. Merecia anulação.

GABARITO considerado: A.

24. (FGV/AL-BA/Técnico de Nível Superior - Administrador/2014) Em um processo de seleção, existem responsabilidades específicas do pessoal de linha e do pessoal de staff. As opções a seguir, apresentam atribuições do pessoal de linha, à exceção de uma. Assinale-a.

- a) Aplicar eventuais testes psicométricos.
- b) Desenvolver as técnicas de seleção adequadas a cada caso.
- c) Escolher o candidato final do cargo.
- d) Fazer entrevistas de triagem inicial.
- e) Verificar eventuais bancos de candidatos

Comentário:

Questão muito mal elaborada, ao meu ver. Busca que o candidato conheça o conceito de função de staff e responsabilidade de linha. A responsabilidade de linha é pela execução das tarefas, enquanto a função de staff é de assessoria técnica com os modelos e técnicas utilizadas. Com isto em mente, o candidato iria escolher direto a alternativa B, por falar de desenvolvimento de técnicas de seleção - que não tem como ser feitas pelos executores, e sim por especialistas.

A banca, sem razão aparente, selecionou a alternativa C como resposta à questão. Não está nem um pouco claro de onde o examinador tirou isso. Na pior das hipóteses, a questão merecia ser anulada, na melhor, merecia inversão de gabarito para a letra B. Errou a banca.

GABARITO Considerado: C.

25. (CONSULPLAN/MAPA/Administrador/2014) A gestão estratégica de pessoas pode ser feita por meio de diferentes tipos de planejamento de RH, sendo alguns mais genéricos e outros mais específicos. Em relação aos modelos de planejamento de pessoas, é correto afirmar que o modelo

- a) baseado na procura estimada do produto ou serviço mapeia o fluxo das pessoas para dentro, através e para fora da organização.
- b) baseado no fluxo de pessoas focaliza, também, o nível operacional da empresa e é utilizado por organizações de grande porte.
- c) de substituição de postos-chave recebe os nomes de mapas de substituição ou organogramas de encarreiramento para o planejamento de funcionários.
- d) baseado em segmentos de cargos baseia-se no conceito de que as necessidades de pessoal são uma variável dependente da procura estimada do bem ou serviço.

Comentário:

Questão relativamente difícil. Você teria que ter decorado alguns detalhes sobre os diferentes modelos. Vejamos cada alternativa:

- A) O texto se refere ao modelo baseado no fluxo de pessoal.
- B) O texto se refere ao modelo baseado em segmento de cargos.
- C) Está correto!
- D) O texto se refere ao modelo baseado na procura estimada por produto/serviço.

GABARITO: C.

9. Lista de Questões.



QUESTÕES SOBRE GESTÃO DE PESSOAS EM GERAL

1. (CESPE/TCE-SC/Auditor Fiscal de Controle Externo – Administração/2016) Em uma situação de equilíbrio organizacional, a organização caracteriza-se como um sistema ao qual seus participantes concedem contribuições enquanto recebem incentivos proporcionais aos seus esforços de contribuição.
2. (CESPE/TCDF/Analista de Administração Pública – Organizações/2014) São aspectos característicos da gestão de pessoas: a noção de que gestores e funcionários compartilham os mesmos interesses pelo trabalho; o trato coletivista no gerenciamento das relações de trabalho; e a crença de que a prática de recursos humanos é função da área de gestão de pessoas.
3. (CESPE/SUFRAMA/Administrador/2014) A gestão de pessoas tem como função estratégica alinhar objetivos organizacionais e individuais por meio de políticas e práticas de administração de recursos humanos.
4. (CESPE/SUFRAMA/Administrador/2014) A teoria contingencialista legou à área de gestão de pessoas a noção de que as estratégias, as políticas e as práticas de recursos humanos devem alinhar-se às metas e aos objetivos organizacionais.
5. (CESPE/SUFRAMA/Administrador/2014) A gestão de pessoas é função exclusiva dos profissionais da unidade de recursos humanos, os quais são também responsáveis pelo planejamento, implantação e avaliação de práticas de movimentação, desenvolvimento e valorização de pessoas.

- 6. (CESPE/SUFRAMA/Administrador/2014) Administração de recursos humanos e gestão de pessoas são termos teoricamente distintos, especialmente com relação ao ajustamento vertical entre objetivos organizacionais e individuais.**
- 7. (CESPE/TCDF/Analista de Administração Pública - Organizações/2014) Em organizações do setor público, a legitimidade da função de gestão de pessoas depende da capacidade de as unidades de recursos humanos, com base em suas diretrizes, políticas e práticas, contribuírem para a realização dos objetivos organizacionais.**
- 8. (CESPE/TCDF/Analista de Administração Pública - Organizações/2014) Diretrizes, políticas e práticas de recursos humanos incidem diretamente sobre medidas e indicadores de desempenho organizacional de cunho econômico-financeiro.**
- 9. (CESPE/MTE/Agente Administrativo/2014) Além de intervirem na movimentação, no desenvolvimento e na valorização dos empregados, as políticas de gestão de pessoas devem lidar com aspectos mais amplos relativos à estrutura, ao contexto e às estratégias organizacionais.**
- 10. (CESPE/MTE/Agente Administrativo/2014) Os modelos tradicionais de gestão de pessoas estabelecem que as políticas de recursos humanos devam se ajustar às decisões organizacionais, ao passo que os modelos estratégicos de gestão de pessoas propõem que tais decisões devam ser tomadas em razão dos recursos humanos à disposição na organização.**
- 11. (CESPE/MTE/Contador/2014) A quebra da relação de reciprocidade organizacional pode ser observada quando pessoas punem socialmente comportamentos de seus pares nas organizações em função de algum conflito interpessoal.**
- 12. (CESPE/CADE/Agente Administrativo/2014) Caso a organização busque alcançar eficiência e eficácia em suas atividades, a gestão de pessoas terá papel primordial na geração das condições necessárias para o sucesso organizacional em parceria com as demais áreas da organização.**

13. (FCC/TJ-AP/Analista Judiciário - Área Administrativa/2014) A evolução na Gestão de Pessoas passa por paradigmas sobre o RH. Segundo Boog (1999, p.10), o modelo de RH "Holístico" tem como característica:

- a) a visão predominantemente interna à empresa.
- b) a qualidade de vida no trabalho.
- c) as carreiras especializadas / alta mobilidade vertical.
- d) o RH nível burocrático e operacional.
- e) o treinamento restrito às tarefas definidas na descrição do cargo.

14. (FCC/TJ-AP/Analista Judiciário - Área Administrativa/2014) Os subsistemas de RH, chamados de processos de gestão de pessoas por Dutra(2002), são classificados em função da sua natureza e possuem as seguintes práticas:

	Práticas		Processos
A	Capacitação; desempenho	I	Movimentação
B	Captação, internalização, promoções	II	Desenvolvimento
C	Serviços e facilidades	III	Valorização

A correlação correta entre prática e o respectivo processo consta em

- a) A-I; B-III; C-II.
- b) A-II; B-I; C-III.
- c) A-II; B-III; C-I.
- d) A-I; B-II; C-III.
- e) A-III; B-II; C-I.

15. (FCC/TRT19/Analista Judiciário - Área Administrativa/2014) Sobre as fases evolutivas dos modelos de gestão de pessoas considere:

- I. A busca pela efetividade de pessoal, por meio de um elo entre o perfil dos colaboradores atuais e a visão de futuro da organização, caracteriza a Administração de Pessoal.
- II. A motivação e a liderança constituem aspectos cruciais na fase do modelo Gestão do Comportamento Humano.

III. Os processos de pagamento, bem como atendimento aos aspectos formais da relação contratual, representam a Administração Estratégica de RH- AERH.

IV. O Modelo de Gestão por Competências representa a construção de formas de gestão mais orgânicas.

Está correto o que consta em

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

16. (FCC/TRT19/Analista Judiciário - Área Administrativa/2014) Paulo, gestor de RH da Empresa Sol S.A., adotará, para o próximo ano, a Administração Estratégica de RH-AERH.

Dentro desse contexto, seu enfoque será em

- I. formular planos de carreira e preparar sucessores.
- II. recompensar de acordo com os resultados da organização.
- III. treinar colaboradores nas necessidades citadas na Descrição de Cargo.
- IV. recrutar pessoas e validar critérios de seleção.

Está correto o que consta em

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

17. (CESGRANRIO/Petrobras/Administrador Júnior/2014)

As organizações, buscando maior competitividade, compreenderam que os seus empregados, de maneira geral, são os elementos principais na conquista de novos mercados, de novos clientes e na expansão do negócio quando são bem geridos.

Assim, vários são os mecanismos que as organizações passaram a utilizar com o objetivo de desenvolver seus empregados, adotando estratégias que os tornem mais produtivos.

O processo de elaboração das estratégias para os recursos humanos (RH) das empresas exige que alguns requisitos básicos sejam atendidos.

Fazem parte de tais requisitos que a(s)

- a) estratégia seja elaborada pela área de RH e que a implantação fique a cargo do nível operacional, aumentando, assim, a produtividade.
- b) área de RH aja com a colaboração de todos os empregados, e que as estratégias de recursos humanos estejam diretamente ligadas à estratégia corporativa.
- c) responsabilidade pela elaboração e implantação das estratégias seja dos empregados operacionais, porque o objetivo é aumentar a sua capacitação.
- d) estratégias sejam focadas na produção, porque o nível tático da empresa é que atua diretamente na execução das atividades.
- e) estratégias sejam individualizadas, tendo em vista que cada ser humano é único e não se pode dar a ele um tratamento padronizado.

18. (CESGRANRIO/IBGE/Supervisor de Pesquisas - Administração/2014) Para atuar de forma estratégica, o RH de uma organização deve desempenhar quatro papéis: de agente de mudanças, de parceiro estratégico, de especialista em administração e de defensor dos funcionários. Qual das seguintes ações favorece a atuação de RH como parceiro estratégico?

- a) Obter o ajuste entre os planos de recursos humanos e os planos empresariais e focalizar os resultados e não meramente as atividades operacionais da área.
- b) Oferecer oportunidades de crescimento pessoal e profissional aos funcionários e suprir os funcionários com os recursos necessários para atingir as metas definidas.
- c) Garantir que os funcionários estejam totalmente comprometidos com a empresa e orientar os gerentes para que eles compreendam a importância de ter funcionários motivados.
- d) Identificar e otimizar os processos da área que contribuirão para aumentar a credibilidade de recursos humanos, criando um modelo de transformação e de novas culturas.
- e) Aumentar a capacidade de a organização se engajar e capitalizar as mudanças, traduzindo a visão da empresa em atitudes e comportamentos valorizados.

19. (FGV/TCM-SP/Agente de Fiscalização - Administração/2015) Em uma metalúrgica, o planejamento de pessoal é feito por meio da análise histórica do movimento de entradas, saídas, promoções e transferências internas do pessoal. A diretora de recursos humanos quer implantar um modelo de planejamento integrado para o planejamento de pessoal.

Para isso, seria necessário considerar, como fatores intervenientes no planejamento de pessoal, entre outros.

- a) a substituição de postos-chave e as competências desejadas;
- b) o plano de carreiras organizacional e o ranking de desempenho;
- c) a projeção de demanda e as metas relativas à área de recursos humanos;
- d) o volume de produção planejado e as mudanças nas tecnologias adotadas que alterem a produtividade do pessoal;
- e) os investimentos em treinamento e as transformações na cultura organizacional.

20. (FGV/DPE-RO/Analista de Defensoria Pública - Administração/2015) Uma empresa atua em um ambiente estável e adota estratégia de negócio conservadora e defensiva. Nesse contexto, a estratégia de recursos humanos relativa à admissão de funcionários deve estar voltada para:

- a) recrutamento externo e decisão descentralizada nas gerências;
- b) recrutamento externo e decisão centralizada na área de recursos humanos;
- c) decisão descentralizada nas gerências e ênfase nas qualificações técnicas;
- d) recrutamento interno e ênfase nas qualificações técnicas;
- e) recrutamento interno e ênfase na adequação da pessoa à cultura da empresa.

21. (FGV/PROCPA/Analista Administrativo - Analista de RH/2014) Para demonstrar a importância dada aos recursos humanos nas organizações, os administradores costumam afirmar: "as pessoas são nosso principal patrimônio". Apesar da importância do RH, suas atividades continuam abrangendo apenas o nível operacional.

Sobre as novas propostas e os diversos níveis de atuação em relação aos Recursos Humanos, assinale a afirmativa correta.

- a) A dimensão administrativa corresponde à visão de parceria e colaboração para o alcance dos objetivos organizacionais e individuais.
- b) A dimensão tática corresponde ao conjunto de atividades técnicas, tais como o recrutamento e a seleção, o treinamento, a avaliação do desempenho e a gestão dos sistemas de remuneração.

- c) A atuação como mediadora de conflitos e questões trabalhistas é considerada uma área pouco nobre da administração.
- d) A atuação como avaliadora de desempenho atende aos propósitos organizacionais acima de tudo.
- e) A dimensão estratégica, encontrada nos antigos departamentos de pessoal, está baseada na rotina burocrática das organizações.

22. (FGV/PROCMPA/Técnico Administrativo - Assistente em Diversas Áreas/2014) Seu chefe pede que você agende uma reunião de trabalho, já previamente combinada, com participantes externos e internos. Nesse caso, avalie se as seguintes tarefas devem ser executadas.

- I. Confirmar com todos os participantes, preferencialmente por escrito, o dia, a hora e o local da reunião, informando temas a serem tratados e a duração prevista.
 - II. Prever com o chefe a duração da reunião e estabelecer com ele uma rotina para servir água e café durante a reunião.
 - III. Preparar a sala com antecedência, providenciando lápis ou caneta e blocos de papel para todos os participantes, checar todos os equipamentos que serão usados e cuidar para que a temperatura e a luminosidade, no interior da sala, estejam agradáveis durante a reunião.
- Assinale:
- a) se apenas a tarefa I deve ser executada.
 - b) se apenas as tarefas I e II devem ser executadas.
 - c) se apenas as tarefas I e III devem ser executadas.
 - d) se apenas as tarefas II e III devem ser executadas.
 - e) se todas as tarefas devem ser executadas.

23. (FGV/TJ-GO/Analista Judiciário/2014) Encaminhar colaboradores para capacitação, se detectadas necessidades de complementação ou oportunidades de crescimento e/ou alertar formalmente profissionais com insuficiência de desempenho não justificada sobre urgências na modificação de condutas, são atividades relacionadas à gestão de recursos humanos, que estão agrupadas em funções ou subsistemas como:

- a) a Administração de desempenho;
- b) o Desenvolvimento de Recursos Humanos;
- c) o Planejamento de Recursos Humanos;
- d) a Provisão de Recursos Humanos;
- e) a Administração de Pessoal.

24. (FGV/AL-BA/Técnico de Nível Superior - Administrador/2014) Em um processo de seleção, existem responsabilidades específicas do pessoal de linha e do pessoal de staff. As opções a seguir, apresentam atribuições do pessoal de linha, à exceção de uma. Assinale-a.

- a)Aplicar eventuais testes psicométricos.
- b)Desenvolver as técnicas de seleção adequadas a cada caso.
- c)Escolher o candidato final do cargo.
- d)Fazer entrevistas de triagem inicial.
- e)Verificar eventuais bancos de candidatos

25. (CONSULPLAN/MAPA/Administrador/2014) A gestão estratégica de pessoas pode ser feita por meio de diferentes tipos de planejamento de RH, sendo alguns mais genéricos e outros mais específicos. Em relação aos modelos de planejamento de pessoas, é correto afirmar que o modelo

- a) baseado na procura estimada do produto ou serviço mapeia o fluxo das pessoas para dentro, através e para fora da organização.
- b) baseado no fluxo de pessoas focaliza, também, o nível operacional da empresa e é utilizado por organizações de grande porte.
- c) de substituição de postos-chave recebe os nomes de mapas de substituição ou organogramas de encarreiramento para o planejamento de funcionários.
- d) baseado em segmentos de cargos baseia-se no conceito de que as necessidades de pessoal são uma variável dependente da procura estimada do bem ou serviço.

10. Gabarito.

1. C	6. E	11. E	16. B	21. B
2. E	7. E	12. C	17. B	22. E
3. C	8. E	13. B	18. A	23. A
4. C	9. C	14. B	19. D	24. C
5. E	10. C	15. D	20. D	25. C

11. Bibliografia principal.

- ARAÚJO, Luis C. G. GARCIA, Adriana A. G. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- BOAS, Ana A. ANDRADE, Rui O. B de. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- BOOG, Magdalena. BOOG, Gustavo (org.). Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências. Vol 1. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- BOOG, Magdalena. BOOG, Gustavo (org.). Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências. Vol 2. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- CASACA, Sara F. **Flexibilidade, trabalho e emprego**: - ensaio de conceptualização. SOCIUS Working papers. N. 10. Disponível em: <<http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/wp200510.pdf>>. 2005. Acesso em 21/01/2013.
- CARVALHO, Antonio V. de. NASCIMENTO, Luiz P. do. SERAFIM, Oziléia C. G. **Administração de Recursos Humanos**. 2ª Ed. Vol. 1. São Paulo: Cengage Learning, 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração**: Teoria, Processo e Prática. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2014.
- MAXIMIANO, Antônio C. A. **Teoria Geral da Administração**: da revolução urbana à revolução digital. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- ROBBINS, Stephen P. JUDGE, Timothy A. SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.
- ULRICH, D. **Os campeões de recursos humanos**: inovando para obter os melhores resultados. São Paulo: Futura, 1998.
- ULRICH, D. **Recursos humanos estratégicos**. São Paulo: Futura, 2000.

ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1 Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2 Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3 Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4 Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5 Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6 Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7 Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8 O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.