

Eletrônico



Estratégia
CONCURSOS

Aula

Núcleos de Gestão e Administração Pública (Item 4) do IPHAN (Todos os Cargos) – Pós-Edital

Professor: Rodrigo Rennó

Aula Demonstrativa: Conceitos de Gestão de Pessoas

Olá pessoal, tudo bem?

Meu nome é Rodrigo Rennó e tenho o grande prazer de iniciar com vocês um curso de **Noções de Gestão e Administração Pública** para o concurso do **IPHAN**.

O edital acabou de sair e a banca será mesmo o Cespe. As provas estão previstas para o dia 26 de agosto.

Nosso objetivo é lhe preparar para conseguir uma das vagas do próximo concurso!

Irei trabalhar a teoria necessária e comentar centenas de questões para que você chegue pronto para o que “der e vier” no dia da prova!

Não se preocupe, sei que você não tem apenas essa matéria para estudar. Minha proposta é trabalhar os tópicos na abrangência e profundidade necessárias, sem mais nem menos. Vamos fazer um estudo direcionado, **focando apenas no que a banca costuma cobrar!**

Tenho o hábito de escrever como se estivesse conversando com o aluno, portanto não estranhem o estilo “leve”, pois acredito que fica mais fácil de passar o conteúdo, e, principalmente, mais agradável para vocês dominarem essa matéria.

Estarei junto a você, comentando os principais temas e as “pegadinhas” das principais bancas, de modo que você, em pouco tempo, esteja preparado para dominar essa matéria.

Além disso, temos um fórum de dúvidas que você poderá interagir conosco e ver não só as suas, mas também as dúvidas dos colegas respondidas. **Tenho certeza de que esse curso fará a diferença na sua preparação!**

Antes de qualquer coisa, vou dizer um pouquinho sobre mim: como você, já fui concurseiro e disputei diversos concursos da área de Administração e sei como é encarar esse desafio.

Quando eu estudava para concursos, eu trabalhava durante o dia e tinha somente poucas horas para me dedicar aos estudos. Raramente, conseguia estudar mais de 3 horas por dia (só nos meus finais de semana conseguia dar um “gás” maior em algumas matérias).

Sei o que é chegar em casa cansado e enfrentar duras horas de estudo, abrindo mão do lazer e do convívio com a família. Por isso mesmo, tento montar um material mais leve e focado, sem “firulas” e temas que não costumam ser cobrados.

Sou professor de Administração especializado em concursos há muitos anos e tive o prazer de ajudar milhares de candidatos a atingir seu sonho: alcançar o objetivo de ser aprovado!

Atualmente, sou Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental no Ministério do Planejamento, tendo sido também Auditor de Controle Interno na Secretaria de Fazenda do Governo do Distrito Federal.

Sou carioca e formado em Administração pela PUC do RJ, com Pós-Graduação em Gestão Administrativa. Além disso, sou autor de três livros na área:



[Administração Geral para Concursos 2ª Edição - Teoria e mais de 800 questões](#)

[Administração Geral e Pública – Cespe/UnB](#)

[Mais de 900 questões comentadas](#)



[Administração de Recursos Materiais para Concursos - Teoria e mais de 370 questões comentadas](#)

Os tópicos cobrados pela banca serão disponibilizados de acordo o cronograma abaixo:

Aula 0: Gestão de pessoas no setor público – parte 1.

Aula 1: Gestão de pessoas no setor público – parte 2.

Aula 2: Gestão de pessoas no setor público – parte 3.

Aula 3: Gestão de processos. Conceitos da abordagem por processos. Técnicas de mapeamento, análise e melhoria de processos.

Vamos então para o que interessa, não é mesmo?

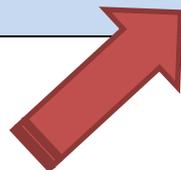
Observação importante: este curso é protegido por **direitos autorais** (copyright), nos termos da Lei 9.610/98, que altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

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

Quer receber **dicas de estudo e conteúdo gratuito de Administração** em seu **e-mail**?

Cadastre-se na nossa **lista exclusiva**, no link a seguir:

<http://goo.gl/EUKHHs>



Sumário

Gestão de Pessoas.....	5
Atribuições básicas e objetivos.....	5
A função do órgão de gestão de pessoas.....	6
Gestão Estratégica de Pessoas.....	9
Evolução dos modelos de gestão de pessoas	10
Evolução de acordo com Fischer	12
Modelo Instrumental, Político e Estratégico de Gestão de Pessoas	14
Possibilidades e limites da gestão de pessoas no setor público.....	15
Processos de Gestão de Pessoas.....	16
Modelos de Planejamento de Recursos Humanos.....	18
Modelo Baseado na Procura Estimada do Produto ou Serviço	18
Modelo Baseado em Segmentos de Cargos.....	19
Modelo de Substituição de Postos-chave	19
Modelo Baseado no Fluxo de Pessoal.....	19
Modelo de Planejamento Integrado	20
Relações Indivíduo-Organização.....	20
Equilíbrio organizacional	21
Gestão do Pessoal Terceirizado	23
Resumo.....	26
Questões Comentadas	32
Lista de Questões Trabalhadas na Aula.....	58
Gabarito	71
Bibliografia	71

Gestão de Pessoas.

Atribuições básicas e objetivos

Atualmente, os gestores públicos e privados reconhecem que uma gestão eficiente de pessoas é fundamental para que as organizações atinjam seus objetivos.

Através da capacidade e do empenho dos indivíduos, as empresas podem ganhar ou perder competitividade. O aprendizado de como devemos lidar com os funcionários e colaboradores, portanto, atingiu status de processo crítico no mundo corporativo.

Durante seu trabalho como gestor, podemos necessitar fazer várias tarefas que são atribuições da área de Recursos Humanos: contratar algum funcionário, selecionar um membro de uma equipe para fazer parte de um projeto, treinar um grupo de pessoas, motivar um profissional, dentre várias outras.

Fazer bem este trabalho pode fazer a diferença entre o sucesso e o fracasso para um administrador. A não ser que seu trabalho dependa somente de você, a gestão de pessoas será importante na sua vida!

De acordo com Dessler¹, a gestão de pessoas é importante para todos os gestores, mesmo os que não trabalham diretamente no setor de Recursos Humanos.

Um gestor que não tenha habilidade na gestão de pessoas poderá: contratar um profissional sem perfil para o cargo desejado, perceber que sua equipe está desmotivada, ver seus melhores profissionais saindo do seu departamento ou empresa, etc.

Por isso, a área de Gestão de Pessoas é tão importante – porque lida com as pessoas que “fazem acontecer”. Mas este setor tem muitos outros objetivos.

Existem diversos objetivos que a Gestão de Pessoas busca alcançar. Iremos ver abaixo os mais cobrados em concursos:

Objetivos da Gestão de Pessoas	
Chiavenato	Ivancevich
Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão;	Ajudar a organização a alcançar seus objetivos;

¹ (Dessler, 2008)

Proporcionar competitividade à organização;	Empregar as habilidades e conhecimentos dos trabalhadores de maneira eficiente;
Proporcionar à organização pessoas bem treinadas e bem motivadas;	Prover a organização com profissionais bem treinados e motivados;
Aumentar a auto atualização e a satisfação das pessoas no trabalho;	Aumentar ao máximo a satisfação do trabalhador no trabalho e sua atualização profissional;
Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho;	Desenvolver e manter uma qualidade de vida no trabalho que torne desejável trabalhar na organização;
Administrar e impulsionar a mudança;	Comunicar as políticas de Recursos Humanos para toda a organização;
Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável;	Ajudar a manter políticas éticas e um comportamento socialmente responsável;
	Gerenciar a mudança de modo que seja vantajoso tanto para os indivíduos quanto para os grupos, a empresa e o público em geral.

Assim, a gestão de pessoas consiste de diversos processos que permitem a empresa captar, manter, motivar e desenvolver as pessoas necessárias para que esta consiga seus objetivos.

Como Dessler afirma², *o trabalho de um gestor é conseguir resultados, e você deve conseguir estes resultados através das pessoas.*

A função do órgão de gestão de pessoas

Antes de qualquer coisa, cabe aqui fazermos uma diferenciação entre os dois principais "atores" nesta área: os gerentes de linha e o órgão de RH.

² (Dessler, 2008)

O gerente de linha é o profissional que lida diretamente com os funcionários. É o chefe direto dos seus subordinados. Já o órgão de Recursos Humanos engloba os profissionais especializados nos processos de gestão de pessoas: recrutamento e seleção de pessoas, treinamento e desenvolvimento, motivação, etc.

Antigamente, a grande maioria dos processos de gestão de pessoas ficava centralizada no departamento de Recursos Humanos. Muitas das decisões relativas aos funcionários ficavam nas “mãos” do gerente de Recursos Humanos, como: quem deve ser treinado, quem deve ser promovido, quem deve ser contratado, etc.

Entretanto, hoje em dia a moderna gestão de pessoas “entregou” maior poder e responsabilidade ao gerente de linha (que atua nas áreas finalísticas da organização) para que ele possa gerir seu próprio pessoal.

Atualmente, consideramos que a **responsabilidade final da gestão de pessoas está ao cargo de gerente de linha**.

Com isso, a área de Recursos Humanos passou a cumprir uma função de staff, ou seja, de assessoramento, de consultoria interna. Esta mudança acarretou certos conflitos entre os gerentes de linha e de RH, pois nem sempre fica claro quem deve ter o poder de tomar as decisões sobre os empregados.

Portanto, ambos os profissionais estão envolvidos pelos processos de RH. De acordo com Chiavenato³,

“Há um princípio básico em ARH: **gerir pessoas é uma responsabilidade de linha e uma função de staff**”.

Assim sendo, se um gerente de operações (de linha) precisa treinar sua equipe, por exemplo, pedirá a ajuda da equipe de RH para que eles possam assessorá-lo neste processo de treinamento.

De acordo com Chiavenato⁴, as principais funções de staff e de linha são as seguintes:

³ (Chiavenato, Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações, 2004)

⁴ (Chiavenato, Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações, 2004)

Função de Staff - Órgão de RH	Responsabilidade de Linha - Gestor de Linha
<ul style="list-style-type: none"> • Cuidar das políticas de RH • Prestar assessoria e suporte • Dar consultoria interna de RH • Dar orientação de RH • Cuidar da estratégia de RH 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuidar da sua equipe de pessoas • Tomar decisões sobre subordinados • Executar as ações de RH • Cumprir metas de RH • Alcançar resultados de RH • Cuidar da tática e operações

Figura 1 - Função de Staff e Responsabilidade de Linha. Adaptado de: (Chiavenato, Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações, 2004)

Assim, Chiavenato define o processo de gestão de pessoas como um conjunto integrado de processos dinâmicos e interativos⁵ e refere-se às políticas e atividades que são utilizadas para gerir as pessoas no contexto da organização.

Atualmente, os órgãos de gestão de pessoas estão buscando atuar mais como consultorias internas, ou seja, de modo a assessorar os gerentes de linha (que estão diretamente ligados à execução dos processos principais da organização).

Desta forma, a tendência é a de que os profissionais de Recursos Humanos deixem de estar em um órgão “separado” ou especialista (como uma Gerência de Recursos Humanos), normalmente envolvido somente com questões burocráticas, para poder auxiliar os diversos setores da organização em sua missão estratégica. **Resumindo, a tendência é a descentralização das funções de Gestão de Pessoas.**

⁵ (Chiavenato, Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações, 2004)

Gestão Estratégica de Pessoas

Todas as organizações necessitam de pessoas para existir. Aprender a lidar com estas pessoas sempre foi uma das atividades importantes para um gestor. Entretanto, na Era do Conhecimento este processo ficou ainda mais estratégico para que uma empresa tenha sucesso e se destaque.

Isto ocorre, pois atualmente as pessoas demandam mais de seus empregos do que antigamente. Além disso, as atividades pedem cada vez menos trabalho “braçal” e mais capacidade de inovação e o intelecto. Atualmente, é muito mais necessário e importante ter criatividade e conhecimento.

Desta maneira, um novo tipo de profissional está sendo demandado pelo mercado. E este profissional mais capacitado tem outras necessidades e desejos. Portanto, estas pessoas acabam preferindo trabalhar em empresas que mostram mais cuidado com seus empregados e que lhes fornecem mais oportunidades e controle sobre suas vidas⁶.

Assim, as pessoas hoje em dia são muito mais exigentes do que antigamente com relação ao contexto do trabalho! Somente suprir suas necessidades materiais não é mais suficiente.

A organização moderna deve procurar suprir também suas demandas psicológicas, sua necessidade por um trabalho desafiador e gratificante, por um clima organizacional acolhedor⁷.

Atualmente, os empregados buscam atingir seus objetivos profissionais em conjunto com seus objetivos pessoais, mantendo uma boa qualidade de vida. E isto não é possível com um antigo departamento de Recursos Humanos - preocupado apenas com tarefas burocráticas.

Dentre as principais medidas e ferramentas que costumam ser associadas à Gestão Estratégica de Pessoas, temos:

- Foco em resultados;
- Alinhamento estratégico (através da Gestão por Competências);
- Estruturas organizacionais mais flexíveis, como a matricial;
- Gestão participativa.

⁶ (Ivancevich, 1998)

⁷ (Marras, 2011)

Evolução dos modelos de gestão de pessoas

Desta forma, estamos vendo a transformação da área de Recursos Humanos sair de uma posição reativa e preocupada com aspectos de controle e papelada (o departamento de pessoal), passando por um setor de RH mais preocupado com a motivação, com o clima organizacional e os aspectos de liderança (gestão de pessoas) até chegar a um setor de recursos humanos preocupado com o atingimento dos objetivos estratégicos da organização (gestão estratégica de pessoas)⁸.

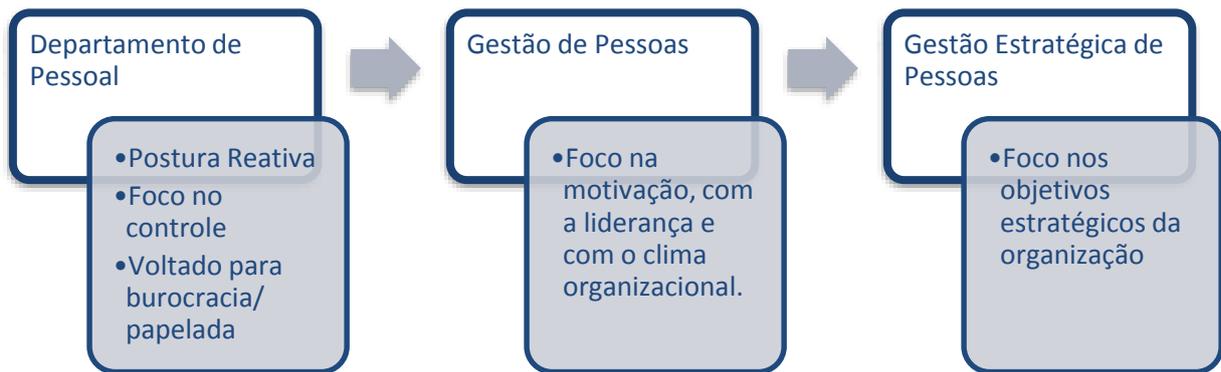


Figura 2 - Evolução da Área de Gestão de Pessoas

Outra classificação da evolução dos modelos de gestão de pessoas foi descrita por Tose⁹. De acordo com a autora, as fases seriam as seguintes: contábil, legal, tecnicista, administrativa e estratégica.

A primeira fase, chamada de **contábil**, seria mais preocupada com os custos da empresa. A ideia era de se contabilizar os trabalhadores como recursos e os custos de contratação e manutenção deveriam ser controlados.

Os funcionários deveriam ser tratados como um “estoque” necessário para o funcionamento da organização, como um recurso qualquer.

Com o advento das novas leis trabalhistas, uma nova fase surgiu. Passou a ser necessário um maior acompanhamento das obrigações das empresas perante os trabalhadores, além do preenchimento de diversas “papeladas” burocráticas.

Esta fase foi chamada de **legal** por Tose. De acordo com ela, o poder de controle dos empregados deixou de estar concentrado nos supervisores ou feitores para deslocar-se para o chefe de pessoal, encarregado de obedecer à nova CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

⁸ (Schikmann, 2010)

⁹ (Tose, 1997) apud (Marras, 2011)

Porém, a preocupação apenas com os aspectos normativos não poderia durar muito. Nos anos 50, o país ampliou um processo de industrialização mais acelerado. Com esse cenário, as grandes empresas que aqui se instalaram trouxeram o modelo americano de gerenciamento de pessoal¹⁰.

A fase **tecnicista** foi, então, a etapa em que a área de pessoal ganhou status de gerência e maior importância dentro das empresas. Dentre os principais avanços, tivemos a implementação e melhoria dos processos de treinamento e desenvolvimento, de recrutamento e seleção, de higiene e segurança, etc. Deste modo, diz-se que a relação entre o capital e o trabalho ganhou maior qualidade nesta época.

Outra etapa citada por Tose foi a fase **administrativa, ou sindicalista**. Esse momento foi caracterizado por uma ascensão de um novo tipo de sindicalismo nas empresas e uma necessidade destas de atuar de forma mais atuante nas demandas dos empregados.

Assim, o papel mais burocrático da atuação dos gestores passou a ser suplantado por uma atuação mais focada nos aspectos “humanos”, como o papel de liderança dos gestores, a motivação, a qualidade de vida, dentre outros.

Finalmente, tivemos a fase **estratégica**. De acordo com Tose, essa nova etapa caracterizou-se pelo início do reconhecimento de que a gestão de pessoas é um dos aspectos fundamentais na estratégia de qualquer organização.

Deste modo, a área passou a ser mais valorizada e ganhou status de diretoria na maioria das empresas. Além disso, o planejamento da gestão de pessoas passou a ser integrado no planejamento estratégico da organização.

Com isso, os processos de gerenciamento de pessoas passaram a ser vistos como fundamentais para que as organizações consigam atingir seus objetivos estratégicos e obter sucesso. Esta é a fase mais moderna.

Portanto, **a gestão de pessoas tem como função estratégica alinhar objetivos organizacionais e individuais por meio de políticas e práticas de administração de recursos humanos**.

De acordo com Schikmann¹¹, os principais mecanismos e instrumentos da gestão estratégica de pessoas são:

- Planejamento de recursos humanos;
- Gestão de competências;
- Capacitação continuada com base em competências;

¹⁰ (Marras, 2011)

¹¹ (Schikmann, 2010)

- Avaliação de desempenho e de competências.

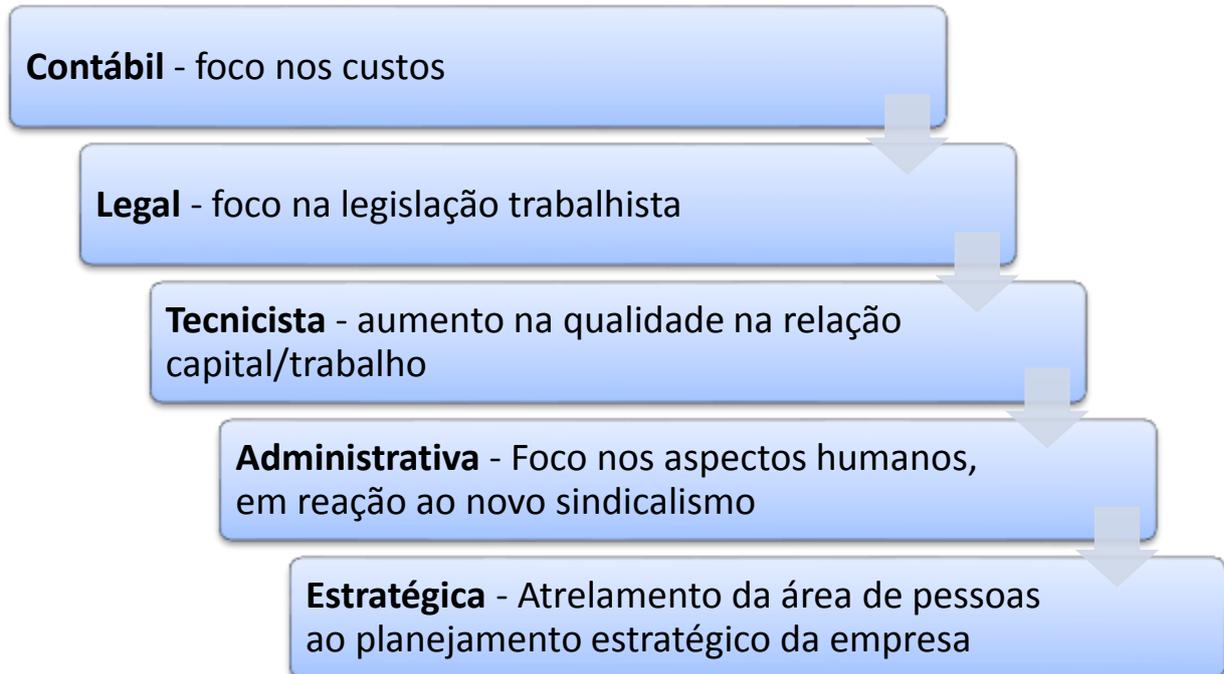


Figura 3 - Evolução dos Modelos de GP. Fonte: Tose, 1997

Evolução de acordo com Fischer

Outra classificação histórica dos modelos de Gestão de Pessoas que costuma ser cobrado pelas bancas é trazido por Fischer¹². De acordo com ele, os modelos podem ser divididos em:

- ✓ *Modelo de Gestão de Pessoas articulado como Departamento de Pessoal;*
- ✓ *Modelo de Gestão de Pessoas como Gestão do Comportamento Humano;*
- ✓ *Modelo Estratégico de Gestão de Pessoas;*
- ✓ *Modelo de Gestão de Pessoas articulado por Competências.*

O primeiro modelo, o **Modelo de Gestão de Pessoas articulado como Departamento de Pessoal**, seria um modelo mais focado no cumprimento de formalidades e os trâmites burocráticos.

¹² (Fischer, 1998)

Seria, assim, um modelo mais tradicional, mais identificado com a ideia de “Departamento de Pessoal” antiga, mais preocupada com os processos formais, com as tarefas, com os custos dos funcionários e com os resultados produtivos imediatos do que com uma visão mais moderna de Gestão de Pessoas.

O segundo modelo, o **Modelo de Gestão de Pessoas como Gestão do Comportamento Humano**, já trouxe o impacto da entrada da psicologia nos estudos da Administração (com a abordagem humanista), com autores conhecidos como Maslow, Herzberg, McGregor etc.

O foco neste modelo é a transição de uma preocupação com os custos dos trabalhadores para uma preocupação em valorizá-los como ativos da organização. Ter trabalhadores motivados passa a ser visto como fundamental para o futuro das instituições.

Desse modo, aspectos como a motivação e a liderança são realçados. Esse modelo viveu seu auge no mundo entre os anos 60 e 70 do século passado.

O seguinte modelo foi o **Modelo Estratégico de Gestão de Pessoas**, que passou a evidenciar a importância estratégica da gestão de pessoas no alcance dos resultados das empresas. Neste modelo, a gestão de pessoas deveria estar sempre alinhada à gestão estratégica.

A busca pela efetividade de pessoal, por meio de um elo entre o perfil dos colaboradores atuais e a visão de futuro da organização é uma característica desse modelo.

E, finalmente, teríamos o **Modelo de Gestão de Pessoas articulado por Competências**, que é uma evolução do modelo anterior incluindo uma visão de gestão por competências e uma preocupação maior com as vantagens competitivas geradas pela gestão de pessoas.

A questão aqui será como as organizações podem desenvolver as competências necessárias em seus colaboradores para atingir seus resultados estratégicos e sobreviver no seu mercado. Naturalmente, deve existir um modelo mais flexível, orgânico e adaptativo.

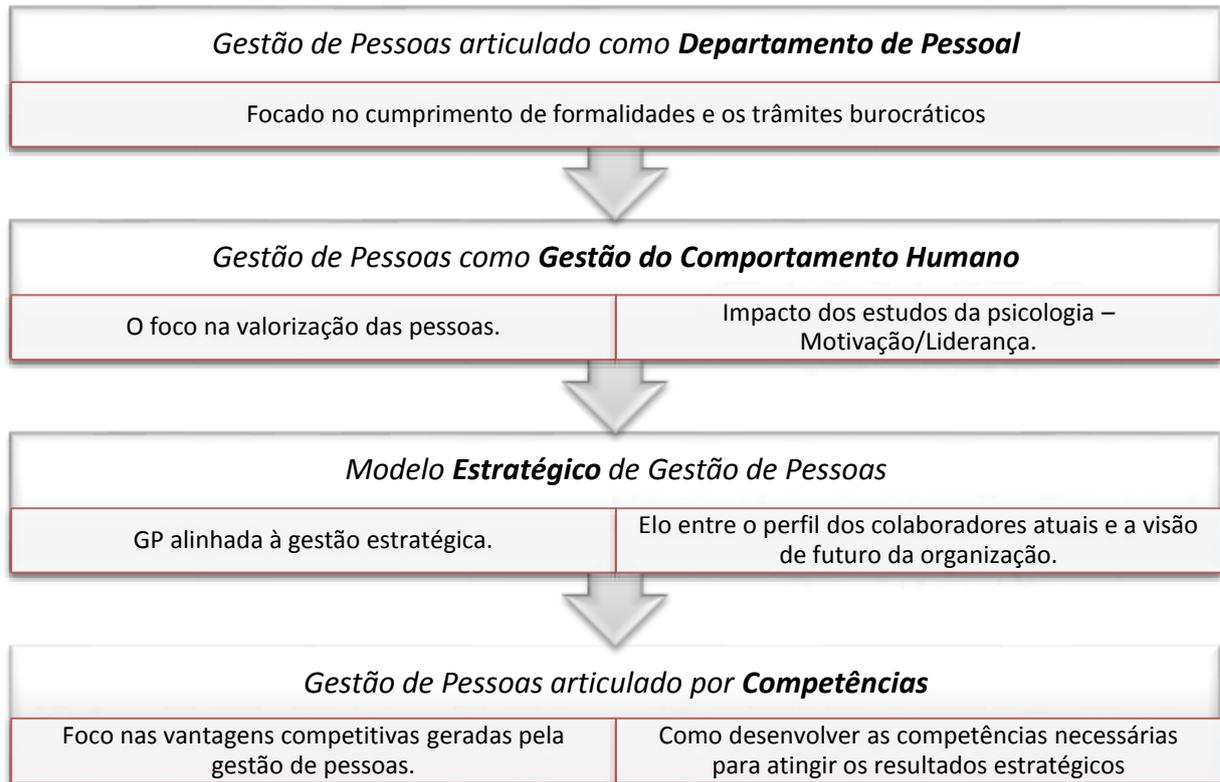


Figura 4 - Evolução dos Modelos de Gestão de Pessoas. Fonte: (Fischer, 1998)

Modelo Instrumental, Político e Estratégico de Gestão de Pessoas

Outra tipologia dos modelos de Gestão de Pessoas cobrada ultimamente em concursos públicos é a que classifica os modelos em: **instrumental, político e estratégico**.

O **modelo instrumental** é o mais tradicional e concebe a gestão de pessoas como uma questão técnica, sustentada na racionalidade de meios e fins¹³.

Dentre seus principais avanços, estabeleceu os instrumentos técnicos que conhecemos hoje, como as atividades de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e gestão da remuneração.

O modelo advoga o alinhamento entre os objetivos individuais, organizacionais e da sociedade. Busca assim ajustar o desempenho individual e do grupo às expectativas e objetivos da organização.

Neste modelo o conflito é visto como disfuncional e deveria ser evitado. Já as decisões são tomadas nos níveis elevados da organização,

¹³ (Borges & Mourão, 2013)

na alta cúpula. Vê os empregados como recursos necessários para atingir seus objetivos e busca a conformidade no comportamento deles.

Já o **modelo político** encara o conflito como fundamental na gestão de pessoas e deixa de ser evitado. As pessoas são vistas como atores que buscam a concretização de seus interesses e nem sempre tem necessidades alinhadas com as da organização.

Há a necessidade de integrar os interesses de cada um dos grupos sociais para encontrar uma solução negociada que resultará em um pacto político.

Em resumo, existe uma visão da organização como um processo de construção social, o reconhecimento do conflito existe e a noção de participação e flexibilidade são vistas como importantes.

Finalmente, o **modelo estratégico** busca o alinhamento entre as práticas e as funções da área de Gestão de Pessoas aos objetivos estratégicos da organização.

De acordo com o modelo estratégico, a missão, a visão, os valores, os objetivos e as metas são elementos que devem nortear e basear as políticas e práticas de gestão de pessoas.

O modelo apresenta a ideia de que os profissionais devem ter uma formação ampla e que a responsabilidade pelos processos de Gestão de Pessoas não pode estar a cargo somente dos profissionais técnicos especializados.

Possibilidades e limites da gestão de pessoas no setor público

Infelizmente, grande parte das organizações públicas ainda se enquadra em uma visão antiquada da gestão de pessoas. Assim, temos uma área de RH voltada principalmente para cumprir normas e leis relativas aos quadros de pessoal. Seria o estágio de departamento de pessoal, como já vimos.

De acordo com Pires et al¹⁴, os órgãos de RH das organizações governamentais perderam ainda mais flexibilidade após a Constituição Federal de 1988. Esta carta magna instituiu o Regime Jurídico Único (RJU) para todos os servidores públicos, igualando o tratamento da Administração Indireta ao da Administração Direta.

Boa parte do trabalho destes órgãos públicos de pessoal, de acordo com Schikmann¹⁵, se limita ao controle da folha de pagamento, ao

¹⁴ (Pires & al., 2005)

¹⁵ (Schikmann, 2010)

monitoramento dos processos de aposentadoria e a proposição de leis e afins. Além disso, estes órgãos acabam desenvolvendo ações reativas e emergenciais de treinamento e capacitação.

Desta forma, estes órgãos não efetuam um planejamento das necessidades tanto de número de pessoas necessárias, quanto dos perfis e competências necessários para a organização.

O desempenho dos servidores e das organizações não são medidos, nem tomados em consideração para a remuneração ou progressão na carreira. Com isso, não há uma maior preocupação com a capacitação por parte dos empregados, nem uma motivação para produzir mais.

Pense bem, se sua remuneração não depende de seu esforço, nem será considerada para uma promoção, você acabará não ficando muito motivado para trabalhar mais, não é verdade?

Além disso, como não existe uma avaliação de desempenho efetiva (pois esta é feita é apenas "proforma", ou seja, para constar), os servidores não recebem este "feedback" ou retorno do seu desempenho, tão necessário para que este saiba onde precisa evoluir.

Como não existe este "link" (ligação) entre a área de Gestão de Pessoas e o planejamento estratégico da instituição, não existe também uma preocupação com as competências necessárias para que estas atinjam seus objetivos estratégicos.

A gestão estratégica de pessoas demanda então que o sistema de RH entenda perfeitamente como a organização funciona, quais são seus principais processos e seus objetivos e metas.

Com isso, esta área pode planejar uma política de Recursos Humanos que leve em consideração estes planejamentos e metas para o curto, médio e longo prazo.

Processos de Gestão de Pessoas

Continuando nossa aula, para podermos atingir os objetivos da organização e da área de Gestão de Pessoas, necessitamos atuar em diversos processos e necessidades – tanto da organização quanto dos funcionários.

Abaixo podemos ver os principais processos de Gestão de Pessoas, de acordo com Chiavenato¹⁶:

¹⁶ (Chiavenato, Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações, 2004)

Tabela 1 - Processos de Gestão de Pessoas. Adaptado de: (Chiavenato, Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações, 2004)

Processos de Gestão de Pessoas	
Agregar pessoas	São os processos utilizados para incluir novas pessoas na empresa. Incluem recrutamento e seleção de pessoas
Aplicar pessoas	São os processos utilizados para desenhar as atividades que as pessoas irão realizar na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho. Incluem desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do desempenho .
Recompensar pessoas	Utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Incluem recompensas, remuneração e benefícios e serviços sociais .
Desenvolver pessoas	Utilizados para capacitar e incrementar o desempenho profissional e pessoal das pessoas. Incluem treinamento e desenvolvimento, gestão do conhecimento e gestão de competências , programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicação e consonância.
Manter pessoas	Utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Incluem administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção das relações sindicais .
Monitorar pessoas	Utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas

	e verificar resultados. Incluem banco de dados e sistemas de informações gerenciais.
--	---



Figura 5 - Processos de Gestão de Pessoas

Modelos de Planejamento de Recursos Humanos

Modelo Baseado na Procura Estimada do Produto ou Serviço

Este modelo está baseado na noção de que o número de pessoas é uma variável dependente da procura estimada pelo produto ou serviço da empresa. Assim, deveríamos estimar a demanda futura para os produtos fornecidos pela organização, através de métodos estatísticos / históricos, de modo a calcular o número de profissionais necessários¹⁷.

¹⁷ (Marinho & Vasconcellos, 2007)

Naturalmente, este é um modelo limitado, pois não são levados em consideração fatores como: estratégias de empresas concorrentes, novas tendências de consumo, greves, dentre outros fatores.

É um modelo quantitativo, pois busca calcular quantas pessoas são necessárias a cada nível de demanda esperada. Com isso, tem um foco muito operacional.

Modelo Baseado em Segmentos de Cargos

Este também é um modelo operacional. É bastante utilizado por organizações de grande porte. O conceito básico é o de se escolher certos fatores “estratégicos” (como vendas, números de pedidos antecipados, etc.) e estabelecer os valores históricos e futuros de pessoal para cada setor.

Deste modo, poderíamos analisar a variação destes fatores estratégicos (como a volume de vendas, por exemplo) e calcular qual deve ser o nível de pessoal necessário.

É, portanto, muito semelhante ao modelo anterior e caracteriza-se por conter muitas das imperfeições do mesmo.

Modelo de Substituição de Postos-chave

Este modelo já é mais avançado e utiliza-se de um tipo de “organograma” com cada cargo da empresa, seu atual ocupante e seus respectivos “potenciais substitutos”.

Com este organograma, a empresa apresenta um plano de carreira e as possibilidades de crescimento profissional dentro da estrutura atual. Facilita também o planejamento das operações de treinamento e desenvolvimento, além de dar transparência ao processo de evolução interna dos funcionários.

Modelo Baseado no Fluxo de Pessoal

Este é um modelo que busca controlar o fluxo (daí o seu nome) de pessoas entrando na organização, sendo transferidas/promovidas dentro da organização e saindo da organização.

É, basicamente, um controle contábil ou quantitativo do número de pessoas em cada nível hierárquico ou tipo de cargo em um determinado momento. Dentre suas principais vantagens, possibilita uma análise da

variação do *turnover* (percentual de entrada e saída de pessoas na organização) e das necessidades futuras de pessoal na organização¹⁸.

O problema é que este modelo só funciona corretamente em organizações estáveis, em que a demanda e o tipo de produtos/serviços não mudam muito com o tempo, ou em empresas conservadoras, que buscam uma estratégia de manutenção de suas atividades.

Em setores mais dinâmicos, ou em empresas que gostariam de crescer rapidamente, o fluxo atual de pessoas pode não ser um referencial correto das necessidades de pessoal.

Modelo de Planejamento Integrado

Caracteriza-se por ser um modelo mais abrangente, pois leva em consideração mais variáveis ou aspectos no processo de planejamento. São analisados quatro aspectos principais¹⁹:

- Volume de produção planejado pela organização;
- Mudanças tecnológicas dentro da organização que alterem a produtividade do pessoal;
- Condições de oferta e de procura no mercado e comportamento da clientela;
- Planejamento de carreiras dentro da organização.

De certa forma, não deixa de ser um modelo mais quantitativo e operacional, pois se baseia em número de pessoas e não nas suas habilidades, experiências, conhecimentos, etc.

Mas é uma evolução dos outros modelos elencados anteriormente porque agrega mais dados e perspectivas aos gestores de recursos humanos, possibilitando um planejamento mais adequado e um nível de informação maior para que o gestor da área possa tomar uma melhor decisão.

Relações Indivíduo-Organização

As relações entre os indivíduos e as organizações são marcadas pelos interesses de cada parte. Ambos desejam atingir seus objetivos. Mas estes

¹⁸ (Marinho & Vasconcellos, 2007)

¹⁹ (Chiavenato, Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações, 2004)

objetivos nem sempre são os mesmos. Melhor dizendo, quase nunca são os mesmos.

Assim, ambos devem conseguir atingir seus objetivos dentro deste “acordo”. Este é o grande “x” da questão na gestão de pessoas: fazer com que a relação entre as pessoas e as organizações seja mutuamente positiva.

Os indivíduos desejam ganhar seu dinheiro, aprender novas habilidades, conhecer pessoas interessantes, trabalhar em ambientes acolhedores, dentre outros fatores.

Já as empresas necessitam também alcançar seus objetivos: gerar uma maior lucratividade, melhorar o atendimento aos seus clientes, ampliar sua participação de mercado, reduzir seus problemas na produção de seus produtos, produzir produtos com maior qualidade, etc.

Para que estas empresas possam atingir seus objetivos, elas buscam contratar e manter pessoas com os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que possam atingir estas metas. E para manter estas pessoas precisam oferecer o que as pessoas desejam, naturalmente.

Ao mesmo tempo, as pessoas sabem que devem oferecer seu comprometimento, ideias e esforço físico para que a organização tenha um desempenho desejado. Isto é o que elas “oferecem” em troca.

Obviamente, as pessoas “entregam” mais aos seus empregadores quando percebem que esta organização está preocupada com seus objetivos individuais.

Assim, a satisfação no trabalho e o comprometimento são maiores quando existe uma percepção de que a organização é parceira dos seus empregados.

Isto costuma trazer um desempenho superior, beneficiando ambos (trabalhadores e empregadores). Assim, as empresas precisam dos seus funcionários, bem como estes necessitam das organizações para atingir seus objetivos.

Equilíbrio organizacional

A Teoria do Equilíbrio Organizacional tenta explicar como ocorre, ou não, a cooperação dos indivíduos em uma organização²⁰. O que ela postula é que todas as organizações necessitam de diversos atores ou participantes para poder desempenhar suas funções.

²⁰ (Rennó, 2013)

Estes participantes podem ser os próprios empregados da empresa, bem como fornecedores, clientes, acionistas, dentre os diversos grupos de indivíduos que interagem com a organização.

Mas como funcionaria este equilíbrio?

O que a teoria do equilíbrio tenta mostrar é que todas as pessoas devem receber certos incentivos para que possam contribuir para o sucesso da instituição. Elas desejam receber salários, benefícios, pagamentos pelos seus serviços, dentre outros incentivos fornecidos pela empresa ou órgão público.

Mas a organização também quer algo em troca, naturalmente. Ela precisa do trabalho, dos serviços prestados, do comprometimento, das ideias, dentre outras contribuições fornecidas pelos indivíduos ou grupos de pessoas com quem tem relação.

Desta forma, as pessoas esperam receber incentivos da organização em troca das suas contribuições e o mesmo ocorre por parte da instituição. **O equilíbrio ocorre quando esta relação de “troca” é vista como adequada!**

Assim, as pessoas irão “entregar” mais aos seus empregadores sempre que perceberem uma recompensa justa por parte da organização aos seus esforços. Quando existe equilíbrio, as pessoas buscam continuar a interagir com a empresa, dando sustentação, segurança e continuidade à instituição.

Se não existir equilíbrio na relação (a oferta da organização ser inferior ao que é ofertado pelas pessoas) a empresa terá uma constante perda de pessoal, ou seja, as pessoas buscarão outros empregadores, os fornecedores não venderão mais para a empresa, os acionistas venderão suas ações, dentre outras perdas.

De acordo com Chiavenato²¹, *“O equilíbrio organizacional reflete o êxito da organização em remunerar seus participantes (com dinheiro ou satisfações não-materiais) e motivá-los a continuarem fazendo parte da organização, garantindo com isso sua sobrevivência.”*

De acordo com Chiavenato, os princípios básicos desta teoria são²²:

²¹ (Chiavenato, Introdução à teoria geral da administração, 2011)

²² (Chiavenato, Introdução à teoria geral da administração, 2011)

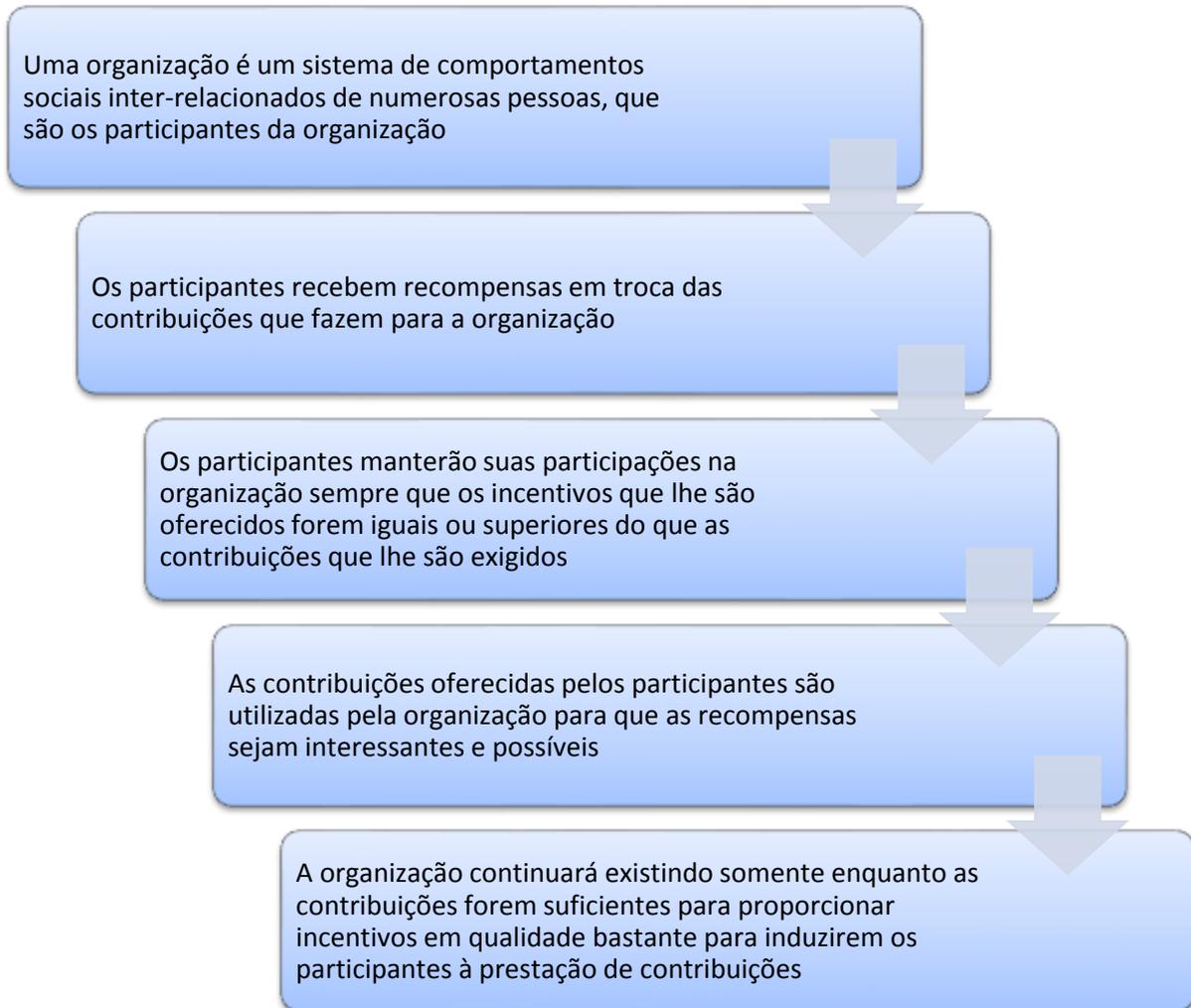


Figura 6 - Princípios do Equilíbrio Organizacional

Gestão do Pessoal Terceirizado

A terceirização é um processo que está relacionado com o aumento da competição no mundo globalizado. Com uma disputa por clientes cada vez mais “feroz”, as empresas precisam focar nas atividades e processos que geram mais valor ao cliente.

Com isso, a atividade principal da organização deve receber toda a atenção. O objetivo é que a empresa ganhe competitividade com isso. Assim, as atividades secundárias seriam “terceirizadas”, ou seja, redirecionadas para empresas parceiras – as contratadas ou terceiras.

De acordo com Silva²³, a terceirização é:

“Transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenha esta atividade terceirizada com sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando em competitividade”.

E como isso funciona na prática? Vamos imaginar uma montadora de automóveis. Quais seriam suas atividades principais? Provavelmente, classificaríamos como principais as atividades de design, soldagem, pintura, montagem, dentre outras envolvidas diretamente com a produção de um automóvel.

Estas atividades acima seriam executadas com funcionários da empresa. Já atividades que não estivessem diretamente relacionadas com o “negócio” da empresa poderiam ser terceirizadas, como: limpeza, segurança, etc.

Esta prática da terceirização foi disseminada em todo o mundo, pois gerou grande flexibilidade nas empresas e possibilitou ganhos de eficiência e de custo. Grande parte das principais organizações brasileiras trabalha com a terceirização, inclusive no setor público.

Este fato gerou uma situação inusitada: muitas instituições contam com dois tipos de profissional em suas instalações: os funcionários “normais” e os “terceirizados” – que são vinculados legalmente à uma empresa contratada, mas efetivamente trabalham no mesmo local dos outros.

Assim sendo, muitas empresas acabam criando uma discriminação entre seus funcionários e os funcionários da terceirizada. Os primeiros recebem todo o treinamento, benefícios e valorização.

Já os funcionários da empresa terceirizada são deixados “de escanteio”. Muitas vezes, não podem nem mesmo frequentar as mesmas áreas dos outros funcionários e não recebem a mesma atenção da empresa – que de fato não se preocupa com sua motivação e suas necessidades. Isto cria uma grande desmotivação entre estes funcionários e acaba influenciando negativamente seus níveis de produtividade.

De acordo com Pinto e Quelhas²⁴,

“Os terceirizados, apesar de não serem empregados, são pessoas e profissionais que necessitam e requerem uma gestão que considere

²³ (Silva, 1997) apud (Pinto & Quelhas, 2008)

²⁴ (Pinto & Quelhas, 2008)

*fatores básicos de motivação para que possam executar suas atividades dentro do padrão esperado e exigido, **não só pela empresa contratante, como pela empresa terceirizadora**".*

Portanto, ambas as empresas devem buscar atuar de modo a motivar estes funcionários e gerar um ambiente de trabalho que possibilite a estes profissionais atingir seu potencial.

Dentre as práticas recomendadas para a gestão de terceirizados, teríamos como principais²⁵:

- A participação nas ideias e decisões;
- Avaliação periódica;
- Reconhecimento do trabalho;
- Treinamento;
- Não discriminação

Além disso, temos dois tipos ou critérios de terceirização. A terceirização pode ser classificada de acordo com **a natureza do trabalho** ou **a maneira como a terceirização é executada**.

O primeiro tipo aborda quais são as atividades que são terceirizadas, como: o serviço de limpeza, o atendimento telefônico aos clientes, o apoio de TI, etc. Já o segundo tipo aborda se a terceirização ocorre de modo parcial ou integral.

²⁵ (Pinto & Quelhas, 2008)

Resumo

Gestão de Pessoas	
Atribuições Básicas e Objetivos	
<p>Atualmente, os gestores públicos e privados reconhecem que uma gestão eficiente de pessoas é fundamental para que as organizações atinjam seus objetivos.</p> <p>Um gestor que não tenha habilidade na gestão de pessoas poderá: contratar um profissional sem perfil para o cargo desejado, perceber que sua equipe está desmotivada, ver seus melhores profissionais saindo do seu departamento ou empresa, etc.</p>	
Objetivos da Gestão de Pessoas	
De Acordo com Chiavenato	De Acordo com Ivancevich
Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão;	Ajudar a organização a alcançar seus objetivos;
Proporcionar competitividade à organização;	Empregar as habilidades e conhecimentos dos trabalhadores de maneira eficiente;
Proporcionar à organização pessoas bem treinadas e bem motivadas;	Prover a organização com profissionais bem treinados e motivados;
Aumentar a auto atualização e a satisfação das pessoas no trabalho;	Aumentar ao máximo a satisfação do trabalhador no trabalho e sua atualização profissional;
Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho;	Desenvolver e manter uma qualidade de vida no trabalho que torne desejável trabalhar na organização;
Administrar e impulsionar a mudança;	Comunicar as políticas de Recursos Humanos para toda a organização;
Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável;	Ajudar a manter políticas éticas e um comportamento socialmente responsável;
	Gerenciar a mudança de modo que seja vantajoso tanto para os indivíduos quanto para os grupos, a empresa e o público em geral.
A Função do Órgão de Gestão de Pessoas	
<p>O gerente de linha é o profissional que lida diretamente com os funcionários. É o chefe direto dos seus subordinados. Já o órgão de Recursos Humanos engloba os profissionais especializados nos processos de gestão de pessoas: recrutamento e seleção de pessoas,</p>	

treinamento e desenvolvimento, motivação, etc. **A tendência é a descentralização das funções de Gestão de Pessoas.**

Função de Staff - Órgão de RH:	Responsabilidade de Linha - Gestor de Linha
<ul style="list-style-type: none"> • Cuidar das políticas de RH • Prestar assessoria e suporte • Dar consultoria interna de RH • Dar orientação de RH • Cuidar da estratégia de RH 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuidar da sua equipe de pessoas • Tomar decisões sobre subordinados • Executar as ações de RH • Cumprir metas de RH • Alcançar resultados de RH • Cuidar da tática e operações

Gestão Estratégica de Pessoas

Um novo tipo de profissional está sendo demandado pelo mercado. E este profissional mais capacitado tem outras necessidades e desejos. Portanto, estas pessoas acabam preferindo trabalhar em empresas que mostram mais cuidado com seus empregados e que lhes fornecem mais oportunidades e controle sobre suas vidas.

A organização moderna deve procurar suprir também suas demandas psicológicas, sua necessidade por um trabalho desafiador e gratificante, por um clima organizacional acolhedor

Dentre as principais medidas e ferramentas que costumam ser associadas à Gestão Estratégica de Pessoas, temos:

- Foco em resultados;
- Alinhamento estratégico (através da Gestão por Competências);
- Estruturas organizacionais mais flexíveis, como a matricial;
- Gestão participativa.

Evolução dos Modelos de Gestão de Pessoas

Estamos vendo a transformação da área de Recursos Humanos sair de uma posição reativa e preocupada com aspectos de controle e papelada (o departamento de pessoal), passando por um setor de RH mais preocupado com a motivação, com o clima organizacional e os aspectos de liderança (gestão de pessoas) até chegar a um setor de recursos humanos preocupado com o atingimento dos objetivos estratégicos da organização (gestão estratégica de pessoas)

Outra classificação da evolução dos modelos de gestão de pessoas foi descrita por Tose:

- **Fase Contábil:** seria mais preocupada com os custos da empresa. A ideia era de se contabilizar os trabalhadores como recursos e os custos de contratação e manutenção deveriam ser controlados.

- **Fase Legal:** o poder de controle dos empregados deixou de estar concentrado nos supervisores ou feitores para deslocar-se para o chefe de pessoal, encarregado de obedecer à nova CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

- **Fase Tecnista:** etapa em que a área de pessoal ganhou status de gerência e maior importância dentro das empresas. Dentre os principais avanços, tivemos a implementação e melhoria dos processos de treinamento e desenvolvimento, de recrutamento e seleção, de higiene e segurança, etc. Deste modo, diz-se que a relação entre o capital e o trabalho ganhou maior qualidade nesta época.

- **Fase Administrativa, ou Sindicalista:** esse momento foi caracterizado por uma ascensão de um novo tipo de sindicalismo nas empresas e uma necessidade destas de atuar de forma mais atuante nas demandas dos empregados.

- **Fase Estratégica:** essa nova etapa caracterizou-se pelo início do reconhecimento de que a gestão de pessoas é um dos aspectos fundamentais na estratégia de qualquer organização. Com isso, os processos de gerenciamento de pessoas passaram a ser vistos como fundamentais para que as organizações consigam atingir seus objetivos estratégicos e obter sucesso. Esta é a fase mais moderna.

Portanto, **a gestão de pessoas tem como função estratégica alinhar objetivos organizacionais e individuais por meio de políticas e práticas de administração de recursos humanos.**

De acordo com Schikmann, os principais mecanismos e instrumentos da gestão estratégica de pessoas são:

- Planejamento de recursos humanos;
- Gestão de competências;
- Capacitação continuada com base em competências;
- Avaliação de desempenho e de competências.

Evolução de Acordo com Fischer

Modelo de Gestão de Pessoas articulado como Departamento de Pessoal: seria um modelo mais focado no cumprimento de formalidades e os trâmites burocráticos.

Modelo de Gestão de Pessoas como Gestão do Comportamento Humano: é a transição de uma preocupação com os custos dos trabalhadores para uma preocupação em valorizá-los como ativos da organização.

Modelo Estratégico de Gestão de Pessoas: passou a evidenciar a importância estratégica da gestão de pessoas no alcance dos resultados das empresas. Neste modelo, a gestão de pessoas deveria estar sempre alinhada à gestão estratégica.

Modelo de Gestão de Pessoas articulado por Competências: é uma evolução do modelo anterior incluindo uma visão de gestão por competências e uma preocupação maior com as vantagens competitivas geradas pela gestão de pessoas.

Possibilidades e Limites da Gestão de Pessoas no Setor Público

Grande parte das organizações públicas ainda se enquadra em uma visão antiquada da gestão de pessoas. Assim, temos uma área de RH voltada principalmente para cumprir normas e leis relativas aos quadros de pessoal. Seria o estágio de departamento de pessoal

Os órgãos de RH das organizações governamentais perderam ainda mais flexibilidade após a Constituição Federal de 1988. Esta carta magna instituiu o Regime Jurídico Único (RJU) para todos os servidores públicos, igualando o tratamento da Administração Indireta ao da Administração Direta. Desta forma, estes órgãos não efetuam um planejamento das necessidades tanto de número de pessoas necessárias, quanto dos perfis e competências necessários para a organização.

O desempenho dos servidores e das organizações não são medidos, nem tomados em consideração para a remuneração ou progressão na carreira.

Processos de Gestão de Pessoas

Agregar pessoas	São os processos utilizados para incluir novas pessoas na empresa. Incluem recrutamento e seleção de pessoas
Aplicar pessoas	São os processos utilizados para desenhar as atividades que as pessoas irão realizar na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho. Incluem desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do desempenho .
Recompensar pessoas	Utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Incluem recompensas, remuneração e benefícios e serviços sociais .
Desenvolver pessoas	Utilizados para capacitar e incrementar o desempenho profissional e pessoal das pessoas. Incluem treinamento e desenvolvimento, gestão do conhecimento e gestão de competências , programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicação e consonância.
Manter pessoas	Utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Incluem administração da cultura organizacional, clima , disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção das relações sindicais .
Monitorar pessoas	Utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar resultados. Incluem banco de dados e sistemas de informações gerenciais .
Modelos de Planejamento de Recursos Humanos	
Modelo Baseado na Procura Estimada do Produto ou Serviço	
<p>Este modelo está baseado na noção de que o número de pessoas é uma variável dependente da procura estimada pelo produto ou serviço da empresa. Assim, deveríamos estimar a demanda futura para os produtos fornecidos pela organização, através de métodos estatísticos / históricos, de modo a calcular o número de profissionais necessários</p> <p>Este é um modelo limitado, pois não são levados em consideração fatores como: estratégias de empresas concorrentes, novas tendências de consumo, greves, dentre outros fatores.</p>	
Modelo Baseado em Segmentos de Cargos	
<p>O conceito básico é o de se escolher certos fatores “estratégicos” (como vendas, números de pedidos antecipados, etc.) e estabelecer os valores históricos e futuros de pessoal para cada setor. Deste modo, poderíamos analisar a variação destes fatores estratégicos (como a volume de vendas, por exemplo) e calcular qual deve ser o nível de pessoal necessário.</p>	
Modelo de Substituição de Postos-chave	
<p>Utiliza-se de um tipo de “organograma” com cada cargo da empresa, seu atual ocupante e seus respectivos “potenciais substitutos”. Com este organograma, a empresa apresenta um plano de carreira e as possibilidades de crescimento profissional dentro da estrutura atual. Facilita também o planejamento das operações de treinamento e desenvolvimento, além de dar transparência ao processo de evolução interna dos funcionários.</p>	

Modelo Baseado no Fluxo de Pessoal

É um modelo que busca controlar o fluxo de pessoas entrando na organização, sendo transferidas/promovidas dentro da organização e saindo da organização.

É, basicamente, um controle contábil ou quantitativo do número de pessoas em cada nível hierárquico ou tipo de cargo em um determinado momento. Dentre suas principais vantagens, possibilita uma análise da variação do turnover (percentual de entrada e saída de pessoas na organização) e das necessidades futuras de pessoal.

O problema é que este modelo só funciona corretamente em organizações estáveis ou em empresas conservadoras, que buscam uma estratégia de manutenção de suas atividades.

Modelo de Planejamento Integrado

Modelo mais abrangente, pois leva em consideração mais variáveis ou aspectos no processo de planejamento. São analisados quatro aspectos principais:

- Volume de produção planejado pela organização;
- Mudanças tecnológicas dentro da organização que alterem a produtividade do pessoal;
- Condições de oferta e de procura no mercado e comportamento da clientela;
- Planejamento de carreiras dentro da organização.

Agrega mais dados e perspectivas aos gestores de recursos humanos, possibilitando um planejamento mais adequado e um nível de informação maior para que o gestor da área possa tomar uma melhor decisão.

Relações Indivíduo-Organização

As relações entre os indivíduos e as organizações são marcadas pelos interesses de cada parte. Ambos desejam atingir seus objetivos, mas eles nem sempre são os mesmos.

Na gestão de pessoas deve-se fazer com que a relação entre as pessoas e as organizações seja mutuamente positiva.

- Para que estas empresas possam atingir seus objetivos, elas buscam contratar e manter pessoas com os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que possam atingir estas metas. E para manter estas pessoas precisam oferecer o que as pessoas desejam, naturalmente.
- Ao mesmo tempo, as pessoas sabem que devem oferecer seu comprometimento, ideias e esforço físico para que a organização tenha um desempenho desejado. Isto é o que elas “oferecem” em troca. A satisfação no trabalho e o comprometimento são maiores quando existe uma percepção de que a organização é parceira dos seus empregados.

Equilíbrio Organizacional

A Teoria do Equilíbrio Organizacional tenta explicar como ocorre, ou não, a cooperação dos indivíduos em uma organização. O que ela postula é que todas as organizações necessitam de diversos atores ou participantes para poder desempenhar suas funções.

O que a teoria do equilíbrio tenta mostrar é que todas as pessoas devem receber certos incentivos para que possam contribuir para o sucesso da instituição.

As pessoas esperam receber incentivos da organização em troca das suas contribuições e o mesmo ocorre por parte da instituição. O equilíbrio ocorre quando esta relação de “troca” é vista como adequada.

De acordo com Chiavenato, os princípios básicos desta teoria são:

- Uma organização é um sistema de comportamentos sociais inter-relacionados de numerosas pessoas, que são os participantes da organização
- Os participantes recebem recompensas em troca das contribuições que fazem para a organização
- Os participantes manterão suas participações na organização sempre que os incentivos que lhe são oferecidos forem iguais ou superiores do que as contribuições que lhe são exigidos
- As contribuições oferecidas pelos participantes são utilizadas pela organização para que as recompensas sejam interessantes e possíveis
- A organização continuará existindo somente enquanto as contribuições forem suficientes para proporcionar incentivos em qualidade bastante para induzirem os participantes à prestação de contribuições

Gestão do Pessoal Terceirizado

De acordo com Silva, a terceirização é “Transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenha esta atividade terceirizada com sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando em competitividade”.

Esta prática da terceirização foi disseminada em todo o mundo, pois gerou grande flexibilidade nas empresas e possibilitou ganhos de eficiência e de custo. Grande parte das principais organizações brasileiras trabalha com a terceirização, inclusive no setor público.

Dentre as práticas recomendadas para a gestão de terceirizados, teríamos como principais:

- A participação nas ideias e decisões;
- Avaliação periódica;
- Reconhecimento do trabalho;
- Treinamento;
- Não discriminação

Além disso, temos dois tipos ou critérios de terceirização. A terceirização pode ser classificada de acordo com **a natureza do trabalho** ou **a maneira como a terceirização é executada**. O primeiro tipo aborda quais são as atividades que são terceirizadas, como: o serviço de limpeza, o atendimento telefônico aos clientes, o apoio de TI, etc. Já o segundo tipo aborda se a terceirização ocorre de modo parcial ou integral.

Questões Comentadas

- 1. (CESPE - SEDF – TÉCNICO – 2017) A partir do início do século XXI, o propósito da gestão de pessoas nas organizações tem sido centrado em administrar as pessoas como recursos organizacionais sujeitos a regras e regulamentos.**

Negativo. A gestão de pessoas moderna enfatiza uma preocupação em tratar as pessoas como parceiras, como fator estratégico de sucesso da organização.

O conceito de pessoas como recursos sujeitos a regras e regulamentos está associado ao antigo "departamento de pessoal". O gabarito é questão errada.

- 2. (CESPE - SEDF – TÉCNICO – 2017) O equilíbrio organizacional de uma instituição pública é mensurado pela efetividade dos resultados alcançados em relação às metas estabelecidas pelo respectivo órgão controlador.**

A frase não está associada corretamente ao que diz a teoria do equilíbrio organizacional. De acordo com essa teoria, as pessoas só continuam a trabalhar em uma organização quando percebem que seus esforços (tempo, comprometimento, energia, etc.) estão sendo recompensados de forma equivalente (por meio de bons salários, boa condição de trabalho, etc.).

Sem isso, as pessoas procurarão outra ocupação ou outra empresa para trabalhar. E as empresas terão de arrumar outros funcionários. Deste modo, o gabarito é questão errada.

- 3. (CESPE – TRT-8 – ANALISTA – 2016) Acerca dos modelos de gestão de pessoas e da gestão estratégica de pessoas, assinale a opção correta.**

A) De acordo com o modelo estratégico, a missão, a visão, os valores, os objetivos, as metas e os processos de trabalho são elementos norteadores das políticas e práticas de gestão de pessoas.

B) A característica distintiva do modelo político de gestão de pessoas refere-se à ideia de que as práticas da área devem ser projetadas para influenciarem o comportamento dos trabalhadores em prol dos objetivos das organizações.

C) Conflitos de trabalho tendem a ser compreendidos como funcionais no modelo estratégico de gestão de pessoas, de modo que compete aos profissionais da área e das demais unidades organizacionais administrá-los com vista à aprendizagem organizacional.

D) Atividades de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e gestão da remuneração compõem o leque de atuação de uma área de gestão de pessoas orientada pelo modelo político.

E) O modelo instrumental comporta uma série de prescrições sobre como vincular os métodos e as técnicas de gestão de pessoas com os objetivos das organizações e seus respectivos trabalhadores.

A letra A está perfeita. O modelo estratégico busca o alinhamento entre as práticas e as funções da área de Gestão de Pessoas aos objetivos estratégicos da organização.

Assim, de acordo com esse modelo a missão, a visão, os valores, os objetivos e as metas são elementos que devem nortear e basear as políticas e práticas de gestão de pessoas.

A letra B está errada. No modelo político, as pessoas são vistas como atores que buscam a concretização de seus interesses e nem sempre tem necessidades alinhadas com as da organização. Há a necessidade de integrar os interesses de cada um dos grupos sociais para encontrar uma solução negociada que resultará em um pacto político. O conceito da questão está mais alinhado ao modelo instrumental.

Na letra C, o erro está no fato de que é o modelo político que vê o conflito como funcional, não o modelo estratégico. Na letra D, o erro está na confusão do modelo instrumental com o modelo político. A afirmativa está relacionada com o modelo instrumental.

Finalmente, a letra E está errada, pois a afirmativa está associada ao modelo estratégico, não ao instrumental. O gabarito é mesmo a letra A.

4. (CESPE – ANVISA – TÉCNICO – 2016) O equilíbrio organizacional reflete a manutenção de um quadro de pessoas adequado para cumprir o volume de demandas da organização.

O fato do quadro de pessoal ser ou não adequado ao volume da demanda de trabalho não é relacionado com o equilíbrio organizacional. O que a teoria do equilíbrio tenta mostrar é que todas as pessoas devem receber certos incentivos para que possam contribuir para o sucesso da instituição. Elas desejam receber salários, benefícios, pagamentos pelos

seus serviços, dentre outros incentivos fornecidos pela empresa ou órgão público.

Mas a organização também quer algo em troca, naturalmente. Ela precisa do trabalho, dos serviços prestados, do comprometimento, das ideias, dentre outras contribuições fornecidas pelos indivíduos ou grupos de pessoas com quem tem relação.

Desta forma, as pessoas esperam receber incentivos da organização em troca das suas contribuições e o mesmo ocorre por parte da instituição. Assim, o equilíbrio ocorre quando esta relação de “troca” é vista como adequada! O gabarito é questão errada.

5. (CESPE – ANVISA – TÉCNICO – 2016) A gestão de pessoas visa assegurar a vantagem competitiva das organizações e promover o alcance dos objetivos individuais vinculados ao trabalho.

A questão trata da vantagem competitiva e dos objetivos da gestão de pessoas. A questão é bem capciosa. Antes vamos lembrar que os objetivos da gestão de pessoas são: alcançar os objetivos organizacionais e, ao mesmo tempo, alcançar os objetivos dos seus colaboradores – os funcionários.

A banca é bem explícita ao mencionar o alcance dos objetivos individuais, mas diz que esses objetivos devem ser alcançados ao mesmo tempo em que é assegurada a vantagem competitiva da organização.

Desse modo, menciona implicitamente que, ao assegurarmos a vantagem competitiva, estaríamos alcançando os objetivos organizacionais. Cabe lembrar que o conceito de vantagem competitiva está associado à diferenciação perante seus concorrentes e à entrega de valor aos clientes. Desse modo, o gabarito é mesmo questão correta.

6. (CESPE - FUNPRESP-EXE – ANALISTA – 2016) As atuais abordagens na área de gestão de pessoas compreendem o indivíduo como um ser complexo com diversas necessidades ligadas ao ego, como o desenvolvimento pessoal, a autorrealização e a autonomia de pensamento.

Atualmente, as pessoas demandam cada mais de seus empregadores. Além disso, as atividades pedem cada vez menos trabalho “braçal” e mais capacidade de inovação e o intelecto. É muito mais necessário e importante ter criatividade e conhecimento.

Desta maneira, um novo tipo de profissional está sendo demandado pelo mercado. E este profissional mais capacitado tem outras necessidades

e desejos. Somente suprir suas necessidades materiais não é mais suficiente. Portanto, o gabarito é questão certa.

- 7. (CESPE - DPU - AGENTE - 2016) A percepção de que os indivíduos são investimentos e fonte de valor e a gestão de pessoas como parceiras estratégicas das organizações são exemplos de premissas da visão tradicional ainda presentes na área de gestão de pessoas.**

Essa visão de que os indivíduos são investimentos e fonte de valor não está associada a visão tradicional, mas sim à visão moderna da gestão de pessoas. O gabarito é questão errada.

- 8. (CESPE - TCE-SC - AUDITOR - 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.**

Perfeito. O que a teoria do equilíbrio tenta mostrar é que todas as pessoas devem receber certos incentivos para que possam contribuir para o sucesso da instituição. Elas desejam receber salários, benefícios, pagamentos pelos seus serviços, dentre outros incentivos fornecidos pela empresa ou órgão público.

Mas a organização também quer algo em troca, naturalmente. Ela precisa do trabalho, dos serviços prestados, do comprometimento, das ideias, dentre outras contribuições fornecidas pelos indivíduos ou grupos de pessoas com quem tem relação.

Desta forma, as pessoas esperam receber incentivos da organização em troca das suas contribuições e o mesmo ocorre por parte da instituição. **O equilíbrio ocorre quando esta relação de "troca" é vista como adequada!** O gabarito é, portanto, questão certa.

- 9. (CESPE - STJ - TÉCNICO - 2015) A gestão estratégica organizacional, por incorporar o planejamento como mecanismo de ação, diverge da gestão estratégica de pessoas.**

A gestão estratégica de pessoas deriva da gestão estratégica organizacional. O queremos dizer com isso? Que a gestão estratégica de pessoas está associada ao planejamento estratégico da instituição.

É através da gestão estratégica, da definição da missão, da visão de futuro e dos objetivos estratégicos, que teremos as diretrizes da GP. Assim, a gestão de pessoas irá direcionar os processos de gestão de pessoas para alcançar os objetivos estratégicos da organização. Afinal, sem pessoas não temos como atingir os resultados necessários.

Concluindo, a gestão estratégica não “diverge” da gestão estratégica, mas sim está alinhada à esta. O gabarito é questão errada.

10. (CESPE - MPOG – TÉCNICO – 2015) Os principais mecanismos e instrumentos da gestão estratégica de pessoas são os seguintes: planejamento de gastos com serviços; gestão de competências básicas; capacitação continuada de pessoal terceirizado; e avaliação de desempenho após estágio probatório.

De acordo com Schikmann²⁶, os principais mecanismos e instrumentos da gestão estratégica de pessoas são:

- Planejamento de recursos humanos;
- Gestão de competências;
- Capacitação continuada com base em competências;
- Avaliação de desempenho e de competências.

Desta forma, podemos ver que a frase está totalmente equivocada. O gabarito é mesmo questão errada.

11. (CESPE - FUB – PSICÓLOGO – 2015) O planejamento estratégico, na gestão de pessoas, deve incluir o diagnóstico de aspectos intrínsecos e extrínsecos à organização.

O planejamento estratégico deve mesmo fazer o diagnóstico tanto do ambiente externo, quanto do ambiente interno da organização. Fatores como o momento econômico do país, a situação do mercado de trabalho, a qualificação dos seus trabalhadores, dentre outros fatores, devem ser levados em consideração ao montar o planejamento estratégico. O gabarito é questão certa.

12. (CESPE - FUB – TECNÓLOGO – 2015) De acordo com o panorama atual, as transformações na área de RH são pouco expressivas e necessitam, ainda, reconhecer o capital humano e intelectual

²⁶ (Schikmann, 2010)

como aspectos fundamentais para se atingir o sucesso das empresas

A frase está incorreta, pois as transformações no setor de Recursos Humanos não são pouco expressivas, mas sim importantes. Além disso, já reconhecemos a importância do capital humano e intelectual como um elemento fundamental para que a organização alcance seus objetivos estratégicos. O gabarito é, assim, questão errada.

13. (CESPE - DEPEN – AGENTE – 2015) Foco em resultados, alinhamento estratégico, estruturas organizacionais matriciais e gestão participativa são elementos que caracterizam a moderna gestão de pessoas, diferenciando-a do modelo de administração de recursos humanos.

Dentre as principais medidas e ferramentas que costumam ser associadas à Gestão Estratégia de Pessoas, temos:

- Foco em resultados;
- Alinhamento estratégico (através da Gestão por Competências);
- Estruturas organizacionais mais flexíveis, como a matricial;
- Gestão participativa.

Deste modo, o gabarito é mesmo questão certa.

14. (CESPE - FUB – TÉCNICO – 2015) No planejamento de RH nas organizações, deve-se considerar como principal fonte o contexto interno da estrutura organizacional, haja vista que o fornecimento de pessoal qualificado é o resultado de maior valor para o setor de RH.

A “pegadinha” da questão é que devemos considerar não apenas o contexto interno, mas também o contexto externo, como a situação do mercado de trabalho, a existência de profissionais capacitados (ou não) na região em que atuamos, bem como outros fatores externos importantes. O gabarito é questão errada.

15. (CESPE - FUB – PSICÓLOGO – 2015) O maior desafio para a gestão de pessoas é a expectativa do trabalhador em relação à maior dedicação do seu tempo ao trabalho, que é uma tendência da sociedade atual.

A tendência atual não é essa. Atualmente, os empregados buscam atingir seus objetivos profissionais em conjunto com seus objetivos pessoais, mantendo uma boa qualidade de vida. Não desejam, portanto, aumentar o tempo de trabalho na empresa.

As empresas devem, portanto, enfrentar o desafio de alinhar os objetivos empresariais com os objetivos pessoais dos seus colaboradores. O gabarito é questão errada.

16. (CESPE - FUB – PSICÓLOGO – 2015) Com relação à gestão de pessoas nas organizações, julgue o item seguinte.

Diante do cenário atual, a área de gestão de pessoas deve privilegiar a preparação de uma nova geração de trabalhadores e sua transição para a aposentadoria.

A frase não faz sentido, pois ao mesmo tempo que fala da "preparação de uma nova geração de trabalhadores", complementa a frase com uma suposta "transição para a aposentadoria".

Ora, a moderna gestão de pessoas busca alinhar suas práticas ao planejamento estratégico da organização para atingir os seus objetivos estratégicos. O gabarito é questão errada.

17. (CESPE - FUB – TECNÓLOGO – 2015) Com relação à gestão de pessoas (GP) na contemporaneidade, julgue o item a seguir.

É correto afirmar que algumas das novas características da GP são: concentração na função de RH, especialização das funções, preservação da cultura organizacional, ênfase nos meios e procedimentos, e busca da eficiência interna.

Negativo. Essas não são características da visão moderna da Gestão de Pessoas, mas sim da sua visão tradicional. Atualmente, o setor busca a descentralização das funções de RH.

Além disso, o órgão não dá mais ênfase nos "meios e procedimentos", pois essa é uma preocupação mais "burocrática", de dar mais atenção aos meios do que aos fins. O gabarito é questão errada.

18. (CESPE - MPOG – TÉCNICO – 2015) A propósito da gestão de pessoas no setor público, julgue o item subsequente.

A gestão estratégica é um tipo de gestão voltada para os objetivos e as metas da organização em longo prazo.

A banca considerou a frase incorreta, mas ao meu ver a banca está equivocada. Naturalmente, a gestão de pessoas busca alcançar objetivos de longo prazo, bem como objetivos de curto e médio prazos.

Assim, esta área deve planejar uma política de Recursos Humanos que leve em consideração estes planejamentos e metas para o curto, médio e longo prazo.

Se pensarmos na gestão estratégica de gestão de pessoas, ela também está voltada para os objetivos de longo prazo. Como a frase não é restritiva (não temos termos como: "apenas", "exclusivamente", etc.), não vejo o erro da questão.

Muitos recursos foram feitos, mas a banca não alterou seu entendimento, infelizmente. Desta forma, o gabarito foi mesmo questão errada.

19. (CESPE - FUB – TECNÓLOGO – 2015) Os papéis assumidos atualmente pelos profissionais de recursos humanos (RH) envolvem atividades estratégicas, mas não operacionais.

A questão estava indo bem, mas no final da questão a banca inseriu uma "pegadinha" que a tornou incorreta. Naturalmente, os papéis assumidos pela equipe da área de Recursos Humanos não envolvem somente atividades estratégicas, mas também atividades operacionais. O gabarito é questão errada.

20. (CESPE - DEPEN – AGENTE – 2015) Na moderna gestão de pessoas, para evitar a recorrência de conflitos entre os gerentes de recursos humanos e os gerentes de linha, as atividades e as decisões devem ser centralizadas em uma unidade organizacional especializada.

Os conflitos existentes entre a equipe de Staff (o pessoal especializado em Recursos Humanos) e o gerente de linha não são resolvidos com a centralização das decisões em uma unidade, como o próprio setor de RH.

De certa forma, a tendência é a de que os profissionais de Recursos Humanos deixem de estar em um órgão "separado" ou especialista (como uma Gerência de Recursos Humanos), para poder ajudar os gerentes de linha. Resumindo, a tendência é a descentralização das funções de Gestão de Pessoas. O gabarito é questão errada.

- 21. (FCC – AL-MS – ANALISTA – 2016) O processo de descentralização da administração de recursos humanos dessas atividades introduziu um novo paradigma, atribuindo aos gestores determinadas responsabilidades pelos recursos humanos alocados a suas unidades e deixando para a área responsável pela gestão de pessoas funções estratégicas, de consultoria e assessoria, que corresponde**
- a) ao modelo assistencial.**
 - b) ao modelo focal.**
 - c) ao planejamento diretivo.**
 - d) à função de staff.**
 - e) à condução assistida.**

Antigamente, a grande maioria dos processos de gestão de pessoas ficava centralizada no departamento de Recursos Humanos. Muitas das decisões relativas aos funcionários ficavam nas “mãos” do gerente de Recursos Humanos, como: quem deve ser treinado, quem deve ser promovido, quem deve ser contratado, etc.

Entretanto, hoje em dia a moderna gestão de pessoas “entregou” maior poder e responsabilidade ao gerente de linha (que atua nas áreas finalísticas da organização) para que ele possa gerir seu próprio pessoal.

Atualmente, consideramos que a **responsabilidade final da gestão de pessoas está ao cargo de gerente de linha**. Com isso, a área de Recursos Humanos passou a cumprir uma função de staff, ou seja, de assessoramento, de consultoria interna. O gabarito é a letra D.

- 22. (FCC – TRE/AP – ANALISTA – 2015) Na moderna Gestão de Pessoas, a estratégia de recursos humanos constitui o plano global ou a abordagem geral que a organização adota, para**
- a) motivar as equipes a realizar suas tarefas sem supervisão direta e presente.**
 - b) garantir a adoção de boas práticas de mercado com foco na sustentabilidade.**
 - c) assegurar que as pessoas atinjam seus objetivos pessoais e individuais.**
 - d) garantir a criação de políticas que possibilitem elevar a produtividade dos funcionários.**
 - e) assegurar que as pessoas possam cumprir adequadamente a missão organizacional.**

De acordo com o **Modelo Estratégico de Gestão de Pessoas**, os processos de GP devem estar alinhados à gestão estratégica da instituição e esse modelo passou a evidenciar a importância estratégica da gestão de pessoas no alcance dos resultados das empresas.

Deste modo, os processos de Gestão de Pessoas devem auxiliar a organização no alcance dos seus objetivos estratégicos, da sua missão e da sua visão. O gabarito é a letra E.

23. (FCC – TRT-AL – ANALISTA – 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.**

A primeira frase está errada, pois a preocupação com a relação entre o perfil dos funcionários e a visão de futuro da organização só apareceu com o modelo de gestão estratégico de gestão de pessoas.

Já a segunda afirmativa está certa. A preocupação com a motivação e a liderança faz parte do modelo de gestão do comportamento humano, de acordo com Fischer.

A terceira frase está errada, pois a preocupação com os aspectos formais e burocráticos é uma característica do modelo articulado como Departamento de Pessoal, e não com o modelo estratégico de gestão de pessoas.

Finalmente, a quarta frase está perfeita. O modelo de Gestão de Pessoas articulado por Competências realmente é um modelo que deve ser mais adaptativo e orgânico. O gabarito é, portanto, a letra D.

- 24. (FCC – PGE/BA – ANALISTA – 2013) Dentre as atribuições básicas que diferenciam a Administração de Recursos Humanos contemporânea da tradicional destaca-se:**
- a) a ênfase na preservação da cultura organizacional.**
 - b) a crescente especialização das funções.**
 - c) a ênfase nos objetivos e resultados.**
 - d) o foco nos meios e procedimentos.**
 - e) a visão prioritariamente voltada para o presente.**

A Administração de Recursos Humanos contemporânea tem uma preocupação maior em buscar atingir os objetivos estratégicos da instituição. Assim, a letra C está correta. A letra A está errada, pois a ênfase está na adaptação e na flexibilidade, não na preservação da cultura organizacional.

A letra B também está incorreta, pois buscamos atualmente profissionais polivalentes, não uma crescente especialização das funções destes profissionais (que faz parte da ARH tradicional).

A letra D está equivocada, pois o foco deve estar nos resultados, não nos meios e procedimentos, foco da Administração de RH tradicional. Finalmente, a letra E está incorreta porque a Administração de RH contemporânea deve ter uma visão de futuro, não um foco no presente. O gabarito é mesmo a letra C.

- 25. (FCC – TRT/18º REGIÃO – ANALISTA – 2013) As grandes organizações são as responsáveis pelas primeiras mudanças. Existiam patrocínios de estudos acadêmicos, havendo uma valorização de novas posturas de comando. Diga-se que não era propriamente resultado da sensibilidade patronal daquela época. Sempre foram, como ainda são hoje, investimentos interessantes do ponto de vista da imagem da empresa e do seu marketing político.**

Neste cenário, a área de gestão de pessoas começou a surgir, a partir do desenvolvimento dos processos, métodos e normas de trabalho, o interesse no estudo de alguns fenômenos observados no campo da psicologia organizacional e da sociedade no trabalho, principalmente, no que tange ao comportamento do homem.

Dentro do contexto das mudanças houve a evolução da área de gestão de pessoas, que se caracteriza por:

- a) fase contábil, fase legal, fase tecnicista, fase administrativa e fase estratégica.**
- b) planejar, dirigir, controlar, organizar e coordenar.**
- c) planejamento estratégico, planejamento tático, planejamento organizacional e planejamento operacional.**
- d) provisão, planejamento, avaliação e desempenho.**
- e) treinamento, qualidade de vida, desenvolvimento e recrutamento.**

Questão bem “decoreba” da FCC. A banca cobrou a classificação da evolução dos modelos de gestão de pessoas que foi descrita por Tose²⁷. De acordo com essa autora, as fases seriam as seguintes: contábil, legal, tecnicista, administrativa e estratégica. O gabarito só pode ser mesmo a letra A.

26. (FCC – TRT/15º REGIÃO – ANALISTA – 2013) Existem vários modelos de Planejamento estratégico de RH, entre os quais se pode citar o Modelo baseado no fluxo de pessoal que:

- a) é um modelo amplo e abrangente, que leva em conta, entre outros aspectos, as condições de oferta e procura no mercado e as perspectivas de expansão.**
- b) é um modelo vegetativo e conservador, de natureza contábil e quantitativa, adequado a organizações estáveis e sem planos de expansão.**
- c) se fundamenta na procura estimada do produto ou serviço, que traduz, através de modelos matemáticos, as necessidades de pessoal.**
- d) é restrito ao nível operacional da organização e projeta, com base em dados históricos e extrapolações, a necessidade de força de trabalho para cada unidade.**
- e) atua com base em mapas de substituição ou organogramas de encarreiramento, com base no conceito de postos-chave.**

O modelo de planejamento com base no fluxo de pessoal busca controlar o fluxo de pessoas entrando na organização, sendo transferidas/promovidas dentro da organização e saindo da organização.

Esse modelo é mais adequado para organizações estáveis, em que a demanda e o tipo de produtos/serviços não mudam muito com o tempo, ou

²⁷ (Tose, 1997) apud (Marras, 2011)

em empresas conservadoras, que buscam uma estratégia de manutenção de suas atividades. Seria mesmo um modelo vegetativo e conservador, como a banca descreve na letra B.

Isso ocorre, pois em setores mais dinâmicos, ou em empresas que gostariam de crescer rapidamente, o fluxo atual de pessoas pode não ser um referencial correto das necessidades de pessoal. O gabarito é mesmo a letra B.

27. (FCC – SERGIPE GÁS – ASSISTENTE – 2013) Em seus quase 40 anos de história, a empresa Branca tem sido guiada por duas obsessões. A primeira é sua notável capacidade de inovar. [...] A segunda é a sustentabilidade. Seus funcionários são treinados para pensar dia e noite em maneiras de preservar o meio ambiente ou beneficiar as comunidades de alguma forma afetadas pelas atividades da empresa. (Adaptado de Revista Exame, 15.05.2007).

Em um resgate histórico da evolução e das eras pelas quais passou a Administração de Recursos Humanos, a empresa Branca se enquadra na fase

a) Administrativa ou Sindical, em função da melhoria dos acordos coletivos com o sindicato da categoria e a melhoria dos processos.

b) Estratégica, em função do desenvolvimento dos colaboradores resultarem na possibilidade de crescimento profissional, na melhoria dos processos internos e no entendimento do negócio da organização.

c) Legal, em função da possibilidade do estabelecimento de políticas disciplinares mais rígidas, incluindo punições mais expressivas, possibilitando um controle maior da disciplina dos colaboradores.

d) Contábil, em função da possibilidade de terceirização da contabilidade e a administração de pessoal, agilizando assim o processo de Folha de Pagamento para garantir o ganho de produtividade.

e) Tecnista, em função do início da avaliação de desempenho e implantação de cargos e salários, possibilitando o trabalho em grupo.

A empresa Branca, com sua preocupação com a inovação e com a sustentabilidade, parece estar ligada à fase estratégica da Administração de Recursos Humanos.

Empresas que enfatizam a inovação devem ter funcionários treinados, com capacidade de autogestão e que estejam alinhados com o planejamento estratégico da instituição. O gabarito é mesmo a letra B.

- 28. (FCC – SERGIPE GÁS – ASSISTENTE – 2013) A evolução da área de Administração de Recursos Humanos passou por cinco fases, sendo que a última delas iniciou-se em 1985 e permanece até hoje. É justamente nesta fase que se registraram as primeiras preocupações de longo prazo das organizações com seus trabalhadores. Trata-se da fase**
- a) legal.**
 - b) social.**
 - c) tecnicista.**
 - d) estratégica.**
 - e) administrativa.**

A última fase da Administração de Recursos Humanos é a fase estratégica. Questão bem tranquila, não é mesmo? O gabarito é a letra D.

- 29. (FCC – TRT 4º REGIÃO – ANALISTA – 2011) A principal diferença entre o modelo de gestão de recursos humanos e o de gestão de pessoas é a de que**
- A) o foco passa a ser a modernização tecnológica da organização, a busca do consenso e a vantagem competitiva.**
 - B) as pessoas passam a ser vistas como parceiros da organização, dotados de inteligência, personalidade, conhecimentos, habilidades, competências, aspirações e percepções singulares.**
 - C) as mudanças tornam-se rápidas, velozes, sem contiguidade com o passado, exigindo um processo de centralização da gestão voltada para o controle das turbulências e da imprevisibilidade.**
 - D) se baseia em valores como a racionalidade e a análise quantitativa; autonomia e independência corporativa e na integração vertical da estrutura organizacional.**
 - E) a cultura organizacional recebe forte impacto do mundo exterior e passa a privilegiar os sistemas homeostáticos, com foco na estabilização dos padrões de inovação da organização.**

Uma das grandes diferenças entre o modelo de gestão de Pessoas para o modelo de Recursos Humanos é a visão de que os funcionários são

fundamentais para que a organização atinja seus resultados e, dessa forma, devem ser tratados como parceiros da instituição. O gabarito é mesmo a letra B.

30. (FCC – TRT 4º REGIÃO – ANALISTA – 2011) Com relação à gestão de profissionais terceirizados, considere as afirmativas abaixo.

I. Exigir dos terceirizados treinamento orientado especificamente para a execução das tarefas dentro da organização nem sempre é produtivo.

II. Como os profissionais terceirizados significam um custo adicional para a organização, deve-se exigir destes um desempenho superior ao dos funcionários efetivos.

III. Deve-se criar sistemas de gestão exclusivos para os terceirizados, sinalizando que o seu desempenho será monitorado de forma mais rigorosa do que a dos funcionários do quadro próprio.

IV. Não se deve separar as áreas de uso comum dos terceirizados, como banheiros e refeitórios, daquelas que são exclusivas dos empregados.

V. É importante efetuar a avaliação periódica do trabalho do terceirizado e fornecer feedback para a empresa contratante.

Estão corretas SOMENTE

a) II, III e IV.

b) I, II, III e V.

c) I, IV e V.

d) II e III.

e) I, II e IV.

A primeira frase está correta. O profissional da empresa contratada não tem experiência com a empresa contratante em muitos casos. Exigir um treinamento específico antes da contratação pela empresa pode não ser uma postura positiva, pois irá restringir muito a oferta de profissionais ou retardar seu início.

Já a segunda frase não faz sentido. Todos os profissionais devem ser produtivos, principalmente os chamados "efetivos". Do mesmo modo, a empresa não deve ser mais "rígida" com os terceirizados. A política de gestão de pessoas da empresa deve discriminar o mínimo possível estes profissionais.

Este conceito de não discriminação está descrito na quarta afirmativa, que está correta. Sempre que possível, os profissionais efetivos e terceirizados devem ter o mesmo apoio da organização.

Finalmente, a última frase está correta. Todos os funcionários devem ser avaliados periodicamente. No caso dos terceirizados, as empresas contratadas devem receber também o feedback sobre o desempenho dos funcionários vinculados à elas. O gabarito é, assim, a letra C.

31. (FGV – CODEBA – TÉCNICO – 2016) A Administração de Recursos Humanos está relacionada à formulação e à aplicação de sistemas formais de alocação do talento humano.

As opções a seguir listam atribuições da Administração de Recursos Humanos no nível tático, à exceção de uma. Assinale-a.

- A) Recrutamento e seleção.**
- B) Treinamento e desenvolvimento.**
- C) Controle de horários.**
- D) Avaliação de desempenho.**
- E) Sistemas de remuneração.**

A questão envolve o entendimento dos níveis: estratégico, tático e operacional. No nível estratégico, o da alta cúpula da organização, são definidas as políticas gerais de gestão de pessoas.

No nível tático são desempenhados os principais processos de gestão de pessoas, como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, gestão de desempenho, etc.

Finalmente, no nível operacional são desenvolvidas as atividades e tarefas, como a contratação dos empregados, o controle de horário, a aplicação de testes, etc. A única alternativa que não indica uma atribuição do nível tático é o controle de horários. O gabarito é a letra C.

32. (CESGRANRIO – PETROBRÁS – PROFISSIONAL JUNIOR – 2015) Atualmente existe um consenso, no ambiente empresarial, de que o diferencial da empresa está intimamente ligado ao elemento humano, um fator crítico de sucesso. As organizações procuram estabelecer estratégias que evidenciem sua preocupação com o desenvolvimento de seu pessoal, o reconhecimento relativo ao seu desempenho, dentre outras. As estratégias de recursos humanos e as estratégias da organização, de maneira geral, devem estar correlacionadas.

Isso ocorre porque a área de recursos humanos deve

A) estabelecer as diretrizes e a estrutura da organização, para que os empregados possam estabelecer seus planos de desenvolvimento profissional.

B) estruturar primeiramente as estratégias da sua área para que, posteriormente, as estratégias organizacionais sejam estabelecidas.

C) estabelecer as metas e os objetivos para o planejamento estratégico organizacional, em função dos recursos humanos disponíveis.

D) atuar como parceira estratégica da organização, encontrando meios consistentes para contribuir com o seu sucesso.

E) indicar equipes das diversas áreas da empresa para que estas possam implantar as estratégias por ela definidas.

A Área de Recursos Humanos deve atuar de modo a perseguir os objetivos estratégicos da organização como um todo. Desse modo, deve atuar de modo alinhado à gestão estratégica da instituição. O gabarito é a letra D.

33. (FUNCAB – FACELI – TÉCNICO – 2015) Na gestão de pessoas, dar assistência aos empregados na consecução de suas metas pessoais para que eles possam ser mantidos e retidos, aumentando a contribuição do indivíduo para a organização é característica de que objetivo básico?

a) funcional.

b) organizacional.

c) pessoal

d) societário.

e) empresarial.

A questão mesmo já nos dá uma ideia do que deve ser marcado. Um dos objetivos básicos da Gestão de Pessoas está associado aos próprios objetivos pessoais dos funcionários.

Veja que a questão fala em "dar assistência aos empregados na consecução **de suas metas pessoais**". Portanto, o gabarito é a letra C.

34. (FGV – TJ-GO – ANALISTA – 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.**

Como o enunciado fala de "**Encaminhar colaboradores para capacitação**, se detectadas necessidades de complementação ou **oportunidades de crescimento** e/ou alertar formalmente profissionais com **insuficiência de desempenho**", não fica difícil identificar que a função envolvida é a de desenvolvimento de Recursos Humanos, que trata do treinamento e do desenvolvimento de pessoas. O gabarito é mesmo a letra B.

35. (FEPESE – MPE-SC – TÉCNICO – 2014) Assinale a alternativa que não é uma área ou função da Gestão de Pessoas.

- A) Folha de pagamento.**
- B) Segurança no trabalho.**
- C) Avaliação de desempenho.**
- D) Planejamento de carreira.**
- E) Pesquisa Operacional.**

Questão sem maiores dificuldades da banca. O único item que não tem relação com o setor de Gestão de Pessoas é o da pesquisa operacional. A pesquisa operacional é um método de tomada de decisões que utiliza modelos matemáticos.

Já as demais alternativas (folha de pagamento, segurança no trabalho, avaliação de desempenho e planejamento de carreira) são mesmo atividades ou processos de Gestão de Pessoas. O gabarito da questão é mesmo a letra E.

36. (FEPESE – MPE-SC – ANALISTA – 2014) Assinale a alternativa que não é uma área ou função da Gestão de Pessoas.

- A) Logística.**
- B) Cargos e salários.**

- C) Relações sindicais.**
- D) Recrutamento e seleção.**
- E) Avaliação de Desempenho.**

Outra questão bem simples da banca. O único tema que não está associado ao setor de Recursos Humanos é o da logística. Para Christopher, Logística é²⁸:

"O processo de gestão estratégica da aquisição, movimentação e armazenagem de materiais, peças e estoques finais (e os fluxos de informação relacionados) por meio da organização e seus canais de comercialização, de tal forma que as rentabilidades atual e futura sejam maximizadas através da execução de pedidos, visando custo-benefício. "

Estamos falando de um tema relacionado com a Gestão de Materiais. O gabarito é mesmo a letra A.

- 37. (FEPESE – MPE-SC – ANALISTA – 2014) A área que se define pela provisão, treinamento, desenvolvimento, motivação e manutenção dos empregados é a área de:**
- A) Finanças.**
 - B) Logística.**
 - C) Gestão de pessoas.**
 - D) Marketing.**
 - E) Produção.**

A questão trata dos processos de Gestão de Pessoas, naturalmente. O gabarito só pode mesmo ser a letra C.

- 38. (FEPESE – MPE-SC – ANALISTA – 2014) Analise as afirmativas abaixo acerca do perfil e dos objetivos do profissional de Gestão de Pessoas.**
- 1. A área de Gestão de Pessoas tem como objetivo principal administrar as relações da organização com as pessoas que a compõem.**

²⁸ (Christopher, 2011)

2. Nas organizações as pessoas são parceiras do negócio, e não meros recursos empresariais.

3. O profissional de Recursos Humanos deve prover a organização de meios para avaliar as pessoas em todos os sentidos, desde a sua formação acadêmica, profissional. Ele deve coletar informações que possam lhe fornecer uma indicação, ainda que parcial, do caráter destes indivíduos.

Assinale a alternativa que indica todas as afirmativas corretas.

A) É correta apenas a afirmativa 2.

B) São corretas apenas as afirmativas 1 e 2.

C) São corretas apenas as afirmativas 1 e 3.

D) São corretas apenas as afirmativas 2 e 3.

E) São corretas as afirmativas 1, 2 e 3.

A primeira afirmativa aponta um objetivo da Gestão de Pessoas. O problema dessa afirmativa (objetivo principal) é que cada autor dá uma definição para quais seriam os objetivos da área de GP. De qualquer forma, a banca considerou como correta a frase.

Já a segunda frase está claramente correta. Os empregados devem ser vistos como parceiros do negócio, não como um “recurso”. A terceira frase está também correta. Muitos candidatos consideraram a frase como errada, pois a avaliação de desempenho poderia ser executada por outras pessoas (como na avaliação 360°).

Só que o que a banca está afirmando é que o profissional deve “prover os meios” para que a avaliação ocorra. Isto está correto, pois o setor oferece os instrumentos para que as pessoas façam suas avaliações, compilam os dados, etc. O gabarito é mesmo a letra E.

39. (CESGRANRIO – PETROBRÁS – ADMINISTRADOR – 2014) O mundo organizacional, apesar de utilizar vários recursos materiais para a conquista de maior competitividade no mercado, depende, em grande parte, das pessoas, para atingir suas metas e cumprir sua missão. Com essa constatação, as organizações passaram a se ocupar mais com o desenvolvimento de seus empregados, buscando maior eficiência, produtividade e competitividade. A própria nomenclatura acompanhou a mudança: com uma concepção fundamentada em uma visão mais complexa, passou-se de recursos humanos para parceria.

Na visão de parceria, os empregados de uma empresa passam a

A) investir seu tempo, sua dedicação, sua responsabilidade e seu comprometimento, na organização, com expectativa de retornos profissionais e pessoais.

B) dedicar seu tempo às atividades da empresa, melhorando seu desempenho isoladamente, na expectativa de recompensas monetárias.

C) aumentar seu grau de especialização nas atividades que executam em seus cargos, com a expectativa de se manterem na empresa.

D) ter maior dependência da chefia direta, que é a responsável pela definição do seu desenvolvimento dentro da organização.

E) ter suas atividades determinadas por normas e regras que devem ser seguidas indiscriminadamente.

A letra A descreve corretamente uma visão de parceria entre funcionários e sua instituição. Os primeiros investem seu tempo, dedicação e criatividade em busca de resultados positivos para sua carreira, para seu aprimoramento e realização pessoal.

A letra B está incorreta, pois os empregados não devem “isoladamente” melhorar seu desempenho somente. A letra C é igualmente incorreta. Buscar apenas manter-se na empresa não indica uma parceria, não é mesmo?

A letra D está equivocada, pois se estamos falando de parceria, os funcionários não devem ficar dependentes de seus chefes, com uma postura passiva.

Finalmente, a letra E apresenta uma situação de trabalho burocratizado, de uma “camisa de força” que não tem relação com uma situação de parceria. O gabarito é mesmo a letra A.

40. (CESGRANRIO – PETROBRÁS – ADMINISTRADOR – 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.

A letra A está errada. A estratégia da instituição não é determinada pelo RH. É a estratégia de RH que deve se basear na estratégia já formulada pela cúpula da empresa. É o que diz a letra B, que está perfeita e é o gabarito da banca.

A letra C está errada, pois não é no nível operacional que temos a formulação da estratégia, mas sim no nível estratégico. A letra D está toda errada. A estratégia não precisa ser focada na produção e não é o nível tático que está responsável pela execução das atividades.

Finalmente, não temos uma estratégia para cada indivíduo, naturalmente. O gabarito é mesmo a letra B.

41. (CESGRANRIO – LIQUIGÁS – PROFISSIONAL JUNIOR – 2014) O desenvolvimento do plano de carreira é fundamental na gestão de pessoas, pois visa a possibilitar crescimento dentro da estrutura organizacional.

Para garantir o desenvolvimento do plano de carreira, é uma norma frequente entre algumas organizações

A) manter plano anual de capacitação com, no mínimo, 40 horas, para todos os colaboradores.

B) implementar ações de integração, como visitas técnicas, de novos colaboradores.

C) realizar avaliação de desempenho, no final do ano, incluindo autoavaliação.

D) admitir pessoas com escolaridade mínima de 2º grau.

E) promover, anualmente, no mínimo, 10% do quadro funcional.

Uma empresa com um plano de carreira que busca motivar seus funcionários a crescer dentro da instituição costuma promover, pelo menos, 10% de sua força de trabalho. O gabarito é a letra E.

- 42. (FGV – TCE-BA – AGENTE – 2014) Chiavenato (1999) destaca seis processos básicos da Gestão de Pessoas: os Processos de Agregar Pessoas (que são os processos de incluir novas pessoas), os Processos de Aplicar Pessoas (que são os processos que modelam as atividades que os funcionários irão realizar na organização, acompanhar e orientar seu desempenho), os Processos de Recompensar Pessoas (que motivam e incentivam as pessoas a satisfazer suas necessidades individuais), os Processos de Desenvolver Pessoas (usados para capacitar, treinar e desenvolver pessoas), os Processos de Manter Pessoas e os Processos de Monitorar Pessoas (usados para acompanhar e controlar o trabalho dos funcionários e analisar os resultados). O Treinamento e os Sistemas de Informações gerenciais fazem parte respectivamente dos processos de**
- (A) agregar pessoas e monitorar pessoas.**
 - (B) recompensar pessoas e desenvolver pessoas.**
 - (C) desenvolver pessoas e monitorar pessoas.**
 - (D) aplicar pessoas e desenvolver pessoas.**
 - (E) recompensar pessoas e monitorar pessoas.**

Questão retirada da definição de Chiavenato, que acabamos de ver. Os treinamentos fazem parte dos processos de desenvolvimento de pessoas, ao par que os sistemas de informações gerenciais fazem parte dos processos de monitorar pessoas. O gabarito é mesmo a letra C.

- 43. (CONSULPLAN – CBTU – TÉCNICO – 2014) As organizações, atualmente, têm sido beneficiadas por uma abordagem denominada gestão por processos. Dentro dessa abordagem, a área de recursos humanos ou gestão de pessoas possui 5 processos básicos definidos por Chiavenato (2009): processo de provisão, de aplicação, de manutenção, de desenvolvimento e de monitoração. Diante do exposto, relacione adequadamente as colunas.**
- 1. Provisão.**
 - 2. Aplicação.**
 - 3. Manutenção.**
 - 4. Desenvolvimento.**
 - 5. Monitoração.**
- () Como manter as pessoas trabalhando na organização?**

() Como saber o que são e o que fazem as pessoas?

() Quem irá trabalhar na organização?

() Como preparar e desenvolver as pessoas?

() O que as pessoas farão na organização?

A sequência está correta em

A) 1, 2, 3, 4, 5.

B) 3, 1, 5, 4, 2.

C) 3, 5, 1, 4, 2.

D) 5, 2, 1, 4, 3.

Podemos ver abaixo um pequeno resumo dos processos de Gestão de Pessoas:

Processos de Gestão de Pessoas	
Agregar pessoas	Incluem recrutamento e seleção de pessoas
Aplicar pessoas	Incluem desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do desempenho .
Recompensar pessoas	Incluem recompensas, remuneração e benefícios e serviços sociais .
Desenvolver pessoas	Incluem treinamento e desenvolvimento, gestão do conhecimento e gestão de competências , programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicação e consonância.
Manter pessoas	Incluem administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção das relações sindicais .
Monitorar pessoas	Incluem banco de dados e sistemas de informações gerenciais .

A questão não é de difícil solução. A primeira frase está relacionada com os processos de manutenção de pessoas. A segunda frase "Como saber o que são e o que fazem as pessoas?" está associada com os processos de monitoração de pessoas.

Deste modo, o gabarito só pode mesmo ser a letra C.

- 44. (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.**

A letra A está errada. O modelo baseado na procura estimada do produto ou serviço está baseado na noção de que o número de pessoas é uma variável dependente da procura estimada pelo produto ou serviço da empresa. Assim, deveríamos estimar a demanda futura para os produtos fornecidos pela organização, através de métodos estatísticos / históricos, de modo a calcular o número de profissionais necessários.

A letra B está igualmente incorreta. Esse modelo busca controlar o fluxo (daí o seu nome) de pessoas entrando na organização, sendo transferidas/promovidas dentro da organização e saindo da organização.

Seria, basicamente, um controle contábil ou quantitativo do número de pessoas em cada nível hierárquico ou tipo de cargo em um determinado momento.

Já a letra C está correta e descreve corretamente o modelo de substituição de postos-chave. utiliza-se de um tipo de "organograma" com cada cargo da empresa, seu atual ocupante e seus respectivos "potenciais substitutos".

Finalmente, a letra D está errada. O modelo baseado em segmentos de cargos é um modelo operacional. É bastante utilizado por organizações de grande porte. O conceito básico é o de se escolher certos fatores "estratégicos" (como vendas, números de pedidos antecipados, etc.) e estabelecer os valores históricos e futuros de pessoal para cada setor.

Deste modo, poderíamos analisar a variação destes fatores estratégicos (como a volume de vendas, por exemplo) e calcular qual deve ser o nível de pessoal necessário. Portanto, o gabarito é mesmo a letra C.

- 45. (CONSULPLAN – TSE – TÉCNICO – 2012) NÃO é uma atribuição da gestão de pessoas.**
- A) analisar e descrever cargos.**
 - B) desenhar cargos.**
 - C) avaliar desempenho de funcionários.**
 - D) realizar planejamento de produção.**

Questão simples da banca. A única alternativa que não faz parte do "mundo" da Gestão de Pessoas é a letra D, pois o planejamento de produção é uma atividade relacionada com o setor de materiais e produção, não de pessoas. O gabarito é mesmo a letra D.

Lista de Questões Trabalhadas na Aula.

1. (CESPE - SEDF – TÉCNICO – 2017) A partir do início do século XXI, o propósito da gestão de pessoas nas organizações tem sido centrado em administrar as pessoas como recursos organizacionais sujeitos a regras e regulamentos.
2. (CESPE - SEDF – TÉCNICO – 2017) O equilíbrio organizacional de uma instituição pública é mensurado pela efetividade dos resultados alcançados em relação às metas estabelecidas pelo respectivo órgão controlador.
3. (CESPE – TRT-8 – ANALISTA – 2016) Acerca dos modelos de gestão de pessoas e da gestão estratégica de pessoas, assinale a opção correta.
 - A) De acordo com o modelo estratégico, a missão, a visão, os valores, os objetivos, as metas e os processos de trabalho são elementos norteadores das políticas e práticas de gestão de pessoas.
 - B) A característica distintiva do modelo político de gestão de pessoas refere-se à ideia de que as práticas da área devem ser projetadas para influenciarem o comportamento dos trabalhadores em prol dos objetivos das organizações.
 - C) Conflitos de trabalho tendem a ser compreendidos como funcionais no modelo estratégico de gestão de pessoas, de modo que compete aos profissionais da área e das demais unidades organizacionais administrá-los com vista à aprendizagem organizacional.
 - D) Atividades de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e gestão da remuneração compõem o leque de atuação de uma área de gestão de pessoas orientada pelo modelo político.
 - E) O modelo instrumental comporta uma série de prescrições sobre como vincular os métodos e as técnicas de gestão de pessoas com os objetivos das organizações e seus respectivos trabalhadores.
4. (CESPE – ANVISA – TÉCNICO – 2016) O equilíbrio organizacional reflete a manutenção de um quadro de pessoas adequado para cumprir o volume de demandas da organização.
5. (CESPE – ANVISA – TÉCNICO – 2016) A gestão de pessoas visa assegurar a vantagem competitiva das organizações e promover o alcance dos objetivos individuais vinculados ao trabalho.

6. (CESPE - FUNPRESP-EXE – ANALISTA – 2016) As atuais abordagens na área de gestão de pessoas compreendem o indivíduo como um ser complexo com diversas necessidades ligadas ao ego, como o desenvolvimento pessoal, a autorrealização e a autonomia de pensamento.
7. (CESPE - DPU – AGENTE – 2016) A percepção de que os indivíduos são investimentos e fonte de valor e a gestão de pessoas como parceiras estratégicas das organizações são exemplos de premissas da visão tradicional ainda presentes na área de gestão de pessoas.
8. (CESPE - TCE-SC – AUDITOR – 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.
9. (CESPE - STJ – TÉCNICO – 2015) A gestão estratégica organizacional, por incorporar o planejamento como mecanismo de ação, diverge da gestão estratégica de pessoas.
10. (CESPE - MPOG – TÉCNICO – 2015) Os principais mecanismos e instrumentos da gestão estratégica de pessoas são os seguintes: planejamento de gastos com serviços; gestão de competências básicas; capacitação continuada de pessoal terceirizado; e avaliação de desempenho após estágio probatório.
11. (CESPE - FUB – PSICÓLOGO – 2015) O planejamento estratégico, na gestão de pessoas, deve incluir o diagnóstico de aspectos intrínsecos e extrínsecos à organização.
12. (CESPE - FUB – TECNÓLOGO – 2015) De acordo com o panorama atual, as transformações na área de RH são pouco expressivas e necessitam, ainda, reconhecer o capital humano e intelectual como aspectos fundamentais para se atingir o sucesso das empresas
13. (CESPE - DEPEN – AGENTE – 2015) Foco em resultados, alinhamento estratégico, estruturas organizacionais matriciais e gestão participativa são elementos que caracterizam a moderna gestão de pessoas, diferenciando-a do modelo de administração de recursos humanos.

14. (CESPE - FUB – TÉCNICO – 2015) No planejamento de RH nas organizações, deve-se considerar como principal fonte o contexto interno da estrutura organizacional, haja vista que o fornecimento de pessoal qualificado é o resultado de maior valor para o setor de RH.
15. (CESPE - FUB – PSICÓLOGO – 2015) O maior desafio para a gestão de pessoas é a expectativa do trabalhador em relação à maior dedicação do seu tempo ao trabalho, que é uma tendência da sociedade atual.
16. (CESPE - FUB – PSICÓLOGO – 2015) Com relação à gestão de pessoas nas organizações, julgue o item seguinte.

Diante do cenário atual, a área de gestão de pessoas deve privilegiar a preparação de uma nova geração de trabalhadores e sua transição para a aposentadoria.
17. (CESPE - FUB – TECNÓLOGO – 2015) Com relação à gestão de pessoas (GP) na contemporaneidade, julgue o item a seguir.

É correto afirmar que algumas das novas características da GP são: concentração na função de RH, especialização das funções, preservação da cultura organizacional, ênfase nos meios e procedimentos, e busca da eficiência interna.
18. (CESPE - MPOG – TÉCNICO – 2015) A propósito da gestão de pessoas no setor público, julgue o item subsequente.

A gestão estratégica é um tipo de gestão voltada para os objetivos e as metas da organização em longo prazo.
19. (CESPE - FUB – TECNÓLOGO – 2015) Os papéis assumidos atualmente pelos profissionais de recursos humanos (RH) envolvem atividades estratégicas, mas não operacionais.
20. (CESPE - DEPEN – AGENTE – 2015) Na moderna gestão de pessoas, para evitar a recorrência de conflitos entre os gerentes de recursos humanos e os gerentes de linha, as atividades e as decisões devem ser centralizadas em uma unidade organizacional especializada.
21. (FCC – AL-MS – ANALISTA – 2016) O processo de descentralização da administração de recursos humanos dessas atividades introduziu um novo paradigma, atribuindo aos gestores determinadas responsabilidades pelos recursos humanos alocados a suas unidades e

deixando para a área responsável pela gestão de pessoas funções estratégicas, de consultoria e assessoria, que corresponde

- a) ao modelo assistencial.
- b) ao modelo focal.
- c) ao planejamento diretivo.
- d) à função de staff.
- e) à condução assistida.

22. (FCC – TRE/AP – ANALISTA – 2015) Na moderna Gestão de Pessoas, a estratégia de recursos humanos constitui o plano global ou a abordagem geral que a organização adota, para

- a) motivar as equipes a realizar suas tarefas sem supervisão direta e presente.
- b) garantir a adoção de boas práticas de mercado com foco na sustentabilidade.
- c) assegurar que as pessoas atinjam seus objetivos pessoais e individuais.
- d) garantir a criação de políticas que possibilitem elevar a produtividade dos funcionários.
- e) assegurar que as pessoas possam cumprir adequadamente a missão organizacional.

23. (FCC – TRT-AL – ANALISTA – 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.

24. (FCC – PGE/BA – ANALISTA – 2013) Dentre as atribuições básicas que diferenciam a Administração de Recursos Humanos contemporânea da tradicional destaca-se:

- a) a ênfase na preservação da cultura organizacional.
- b) a crescente especialização das funções.
- c) a ênfase nos objetivos e resultados.
- d) o foco nos meios e procedimentos.
- e) a visão prioritariamente voltada para o presente.

25. (FCC – TRT/18º REGIÃO – ANALISTA – 2013) As grandes organizações são as responsáveis pelas primeiras mudanças. Existiam patrocínios de estudos acadêmicos, havendo uma valorização de novas posturas de comando. Diga-se que não era propriamente resultado da sensibilidade patronal daquela época. Sempre foram, como ainda são hoje, investimentos interessantes do ponto de vista da imagem da empresa e do seu marketing político.

Neste cenário, a área de gestão de pessoas começou a surgir, a partir do desenvolvimento dos processos, métodos e normas de trabalho, o interesse no estudo de alguns fenômenos observados no campo da psicologia organizacional e da sociedade no trabalho, principalmente, no que tange ao comportamento do homem.

Dentro do contexto das mudanças houve a evolução da área de gestão de pessoas, que se caracteriza por:

- a) fase contábil, fase legal, fase tecnicista, fase administrativa e fase estratégica.
- b) planejar, dirigir, controlar, organizar e coordenar.
- c) planejamento estratégico, planejamento tático, planejamento organizacional e planejamento operacional.
- d) provisão, planejamento, avaliação e desempenho.
- e) treinamento, qualidade de vida, desenvolvimento e recrutamento.

26. (FCC – TRT/15º REGIÃO – ANALISTA – 2013) Existem vários modelos de Planejamento estratégico de RH, entre os quais se pode citar o Modelo baseado no fluxo de pessoal que:

- a) é um modelo amplo e abrangente, que leva em conta, entre outros aspectos, as condições de oferta e procura no mercado e as perspectivas de expansão.
- b) é um modelo vegetativo e conservador, de natureza contábil e quantitativa, adequado a organizações estáveis e sem planos de expansão.
- c) se fundamenta na procura estimada do produto ou serviço, que traduz, através de modelos matemáticos, as necessidades de pessoal.
- d) é restrito ao nível operacional da organização e projetada, com base em dados históricos e extrapolações, a necessidade de força de trabalho para cada unidade.
- e) atua com base em mapas de substituição ou organogramas de encarreiramento, com base no conceito de postos-chave.
27. (FCC – SERGIPE GÁS – ASSISTENTE – 2013) Em seus quase 40 anos de história, a empresa Branca tem sido guiada por duas obsessões. A primeira é sua notável capacidade de inovar. [...] A segunda é a sustentabilidade. Seus funcionários são treinados para pensar dia e noite em maneiras de preservar o meio ambiente ou beneficiar as comunidades de alguma forma afetadas pelas atividades da empresa. (Adaptado de Revista Exame, 15.05.2007).
- Em um resgate histórico da evolução e das eras pelas quais passou a Administração de Recursos Humanos, a empresa Branca se enquadra na fase
- a) Administrativa ou Sindical, em função da melhoria dos acordos coletivos com o sindicato da categoria e a melhoria dos processos.
- b) Estratégica, em função do desenvolvimento dos colaboradores resultarem na possibilidade de crescimento profissional, na melhoria dos processos internos e no entendimento do negócio da organização.
- c) Legal, em função da possibilidade do estabelecimento de políticas disciplinares mais rígidas, incluindo punições mais expressivas, possibilitando um controle maior da disciplina dos colaboradores.
- d) Contábil, em função da possibilidade de terceirização da contabilidade e a administração de pessoal, agilizando assim o processo de Folha de Pagamento para garantir o ganho de produtividade.
- e) Tecnicista, em função do início da avaliação de desempenho e implantação de cargos e salários, possibilitando o trabalho em grupo.
28. (FCC – SERGIPE GÁS – ASSISTENTE – 2013) A evolução da área de Administração de Recursos Humanos passou por cinco fases, sendo que a última delas iniciou-se em 1985 e permanece até hoje. É justamente

nesta fase que se registraram as primeiras preocupações de longo prazo das organizações com seus trabalhadores. Trata-se da fase

- a) legal.
- b) social.
- c) tecnicista.
- d) estratégica.
- e) administrativa.

29. (FCC – TRT 4º REGIÃO – ANALISTA – 2011) A principal diferença entre o modelo de gestão de recursos humanos e o de gestão de pessoas é a de que

A) o foco passa a ser a modernização tecnológica da organização, a busca do consenso e a vantagem competitiva.

B) as pessoas passam a ser vistas como parceiros da organização, dotados de inteligência, personalidade, conhecimentos, habilidades, competências, aspirações e percepções singulares.

C) as mudanças tornam-se rápidas, velozes, sem contiguidade com o passado, exigindo um processo de centralização da gestão voltada para o controle das turbulências e da imprevisibilidade.

D) se baseia em valores como a racionalidade e a análise quantitativa; autonomia e independência corporativa e na integração vertical da estrutura organizacional.

E) a cultura organizacional recebe forte impacto do mundo exterior e passa a privilegiar os sistemas homeostáticos, com foco na estabilização dos padrões de inovação da organização.

30. (FCC – TRT 4º REGIÃO – ANALISTA – 2011) Com relação à gestão de profissionais terceirizados, considere as afirmativas abaixo.

I. Exigir dos terceirizados treinamento orientado especificamente para a execução das tarefas dentro da organização nem sempre é produtivo.

II. Como os profissionais terceirizados significam um custo adicional para a organização, deve-se exigir destes um desempenho superior ao dos funcionários efetivos.

III. Deve-se criar sistemas de gestão exclusivos para os terceirizados, sinalizando que o seu desempenho será monitorado de forma mais rigorosa do que a dos funcionários do quadro próprio.

IV. Não se deve separar as áreas de uso comum dos terceirizados, como banheiros e refeitórios, daquelas que são exclusivas dos empregados.

V. É importante efetuar a avaliação periódica do trabalho do terceirizado e fornecer feedback para a empresa contratante.

Estão corretas SOMENTE

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

31. (FGV – CODEBA – TÉCNICO – 2016) A Administração de Recursos Humanos está relacionada à formulação e à aplicação de sistemas formais de alocação do talento humano.

As opções a seguir listam atribuições da Administração de Recursos Humanos no nível tático, à exceção de uma. Assinale-a.

- A) Recrutamento e seleção.
- B) Treinamento e desenvolvimento.
- C) Controle de horários.
- D) Avaliação de desempenho.
- E) Sistemas de remuneração.

32. (CESGRANRIO – PETROBRÁS – PROFISSIONAL JUNIOR – 2015) Atualmente existe um consenso, no ambiente empresarial, de que o diferencial da empresa está intimamente ligado ao elemento humano, um fator crítico de sucesso. As organizações procuram estabelecer estratégias que evidenciem sua preocupação com o desenvolvimento de seu pessoal, o reconhecimento relativo ao seu desempenho, dentre outras. As estratégias de recursos humanos e as estratégias da organização, de maneira geral, devem estar correlacionadas.

Isso ocorre porque a área de recursos humanos deve

- A) estabelecer as diretrizes e a estrutura da organização, para que os empregados possam estabelecer seus planos de desenvolvimento profissional.
- B) estruturar primeiramente as estratégias da sua área para que, posteriormente, as estratégias organizacionais sejam estabelecidas.
- C) estabelecer as metas e os objetivos para o planejamento estratégico organizacional, em função dos recursos humanos disponíveis.
- D) atuar como parceira estratégica da organização, encontrando meios consistentes para contribuir com o seu sucesso.
- E) indicar equipes das diversas áreas da empresa para que estas possam implantar as estratégias por ela definidas.

33. (FUNCAB – FACELI – TÉCNICO – 2015) Na gestão de pessoas, dar assistência aos empregados na consecução de suas metas pessoais para que eles possam ser mantidos e retidos, aumentando a contribuição do indivíduo para a organização é característica de que objetivo básico?
- a) funcional.
 - b) organizacional.
 - c) pessoal
 - d) societário.
 - e) empresarial.
34. (FGV – TJ-GO – ANALISTA – 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.
35. (FEPESE – MPE-SC – TÉCNICO – 2014) Assinale a alternativa que não é uma área ou função da Gestão de Pessoas.
- A) Folha de pagamento.
 - B) Segurança no trabalho.
 - C) Avaliação de desempenho.
 - D) Planejamento de carreira.
 - E) Pesquisa Operacional.
36. (FEPESE – MPE-SC – ANALISTA – 2014) Assinale a alternativa que não é uma área ou função da Gestão de Pessoas.
- A) Logística.
 - B) Cargos e salários.
 - C) Relações sindicais.

- D) Recrutamento e seleção.
E) Avaliação de Desempenho.
37. (FEPESE – MPE-SC – ANALISTA – 2014) A área que se define pela provisão, treinamento, desenvolvimento, motivação e manutenção dos empregados é a área de:
- A) Finanças.
B) Logística.
C) Gestão de pessoas.
D) Marketing.
E) Produção.
38. (FEPESE – MPE-SC – ANALISTA – 2014) Analise as afirmativas abaixo acerca do perfil e dos objetivos do profissional de Gestão de Pessoas.
1. A área de Gestão de Pessoas tem como objetivo principal administrar as relações da organização com as pessoas que a compõem.
 2. Nas organizações as pessoas são parceiras do negócio, e não meros recursos empresariais.
 3. O profissional de Recursos Humanos deve prover a organização de meios para avaliar as pessoas em todos os sentidos, desde a sua formação acadêmica, profissional. Ele deve coletar informações que possam lhe fornecer uma indicação, ainda que parcial, do caráter destes indivíduos.
- Assinale a alternativa que indica todas as afirmativas corretas.
- A) É correta apenas a afirmativa 2.
B) São corretas apenas as afirmativas 1 e 2.
C) São corretas apenas as afirmativas 1 e 3.
D) São corretas apenas as afirmativas 2 e 3.
E) São corretas as afirmativas 1, 2 e 3.
39. (CESGRANRIO – PETROBRÁS – ADMINISTRADOR – 2014) O mundo organizacional, apesar de utilizar vários recursos materiais para a conquista de maior competitividade no mercado, depende, em grande parte, das pessoas, para atingir suas metas e cumprir sua missão. Com essa constatação, as organizações passaram a se ocupar mais com o desenvolvimento de seus empregados, buscando maior eficiência, produtividade e competitividade. A própria nomenclatura acompanhou a mudança: com uma concepção fundamentada em uma visão mais complexa, passou-se de recursos humanos para parceria.

Na visão de parceria, os empregados de uma empresa passam a

A) investir seu tempo, sua dedicação, sua responsabilidade e seu comprometimento, na organização, com expectativa de retornos profissionais e pessoais.

B) dedicar seu tempo às atividades da empresa, melhorando seu desempenho isoladamente, na expectativa de recompensas monetárias.

C) aumentar seu grau de especialização nas atividades que executam em seus cargos, com a expectativa de se manterem na empresa.

D) ter maior dependência da chefia direta, que é a responsável pela definição do seu desenvolvimento dentro da organização.

E) ter suas atividades determinadas por normas e regras que devem ser seguidas indiscriminadamente.

40. (CESGRANRIO – PETROBRÁS – ADMINISTRADOR – 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.

41. (CESGRANRIO – LIQUIGÁS – PROFISSIONAL JUNIOR – 2014) O desenvolvimento do plano de carreira é fundamental na gestão de pessoas, pois visa a possibilitar crescimento dentro da estrutura organizacional.

Para garantir o desenvolvimento do plano de carreira, é uma norma frequente entre algumas organizações

- A) manter plano anual de capacitação com, no mínimo, 40 horas, para todos os colaboradores.
- B) implementar ações de integração, como visitas técnicas, de novos colaboradores.
- C) realizar avaliação de desempenho, no final do ano, incluindo autoavaliação.
- D) admitir pessoas com escolaridade mínima de 2º grau.
- E) promover, anualmente, no mínimo, 10% do quadro funcional.

42. (FGV – TCE-BA – AGENTE – 2014) Chiavenato (1999) destaca seis processos básicos da Gestão de Pessoas: os Processos de Agregar Pessoas (que são os processos de incluir novas pessoas), os Processos de Aplicar Pessoas (que são os processos que modelam as atividades que os funcionários irão realizar na organização, acompanhar e orientar seu desempenho), os Processos de Recompensar Pessoas (que motivam e incentivam as pessoas a satisfazer suas necessidades individuais), os Processos de Desenvolver Pessoas (usados para capacitar, treinar e desenvolver pessoas), os Processos de Manter Pessoas e os Processos de Monitorar Pessoas (usados para acompanhar e controlar o trabalho dos funcionários e analisar os resultados).

O Treinamento e os Sistemas de Informações gerenciais fazem parte respectivamente dos processos de

- (A) agregar pessoas e monitorar pessoas.
 - (B) recompensar pessoas e desenvolver pessoas.
 - (C) desenvolver pessoas e monitorar pessoas.
 - (D) aplicar pessoas e desenvolver pessoas.
 - (E) recompensar pessoas e monitorar pessoas.
43. (CONSULPLAN – CBTU – TÉCNICO – 2014) As organizações, atualmente, têm sido beneficiadas por uma abordagem denominada gestão por processos. Dentro dessa abordagem, a área de recursos humanos ou gestão de pessoas possui 5 processos básicos definidos por Chiavenato (2009): processo de provisão, de aplicação, de manutenção, de desenvolvimento e de monitoração. Diante do exposto, relacione adequadamente as colunas.
- 1. Provisão.
 - 2. Aplicação.
 - 3. Manutenção.

4. Desenvolvimento.

5. Monitoração.

() Como manter as pessoas trabalhando na organização?

() Como saber o que são e o que fazem as pessoas?

() Quem irá trabalhar na organização?

() Como preparar e desenvolver as pessoas?

() O que as pessoas farão na organização?

A sequência está correta em

A) 1, 2, 3, 4, 5.

B) 3, 1, 5, 4, 2.

C) 3, 5, 1, 4, 2.

D) 5, 2, 1, 4, 3.

44. (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 encareiramento 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.

45. (CONSULPLAN – TSE – TÉCNICO – 2012) NÃO é uma atribuição da gestão de pessoas.

A) analisar e descrever cargos.

B) desenhar cargos.

C) avaliar desempenho de funcionários.

D) realizar planejamento de produção.

Gabarito

1. E	16. E	32. D
2. E	17. E	33. C
3. A	18. E	34. B
4. E	19. E	35. E
5. C	20. E	36. A
6. C	21. D	37. C
7. E	22. E	38. E
8. C	23. D	39. A
9. E	24. C	40. B
10. E	25. A	41. E
11. C	26. B	42. C
12. E	27. B	43. C
13. C	28. D	44. C
14. E	29. B	45. D
15. E	30. C	
	31. C	

Bibliografia

- Borges, L., & Mourão, L. (2013). *O Trabalho e as Organizações: Atuações a partir da Psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações* (2º Ed. ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2011). *Introdução à teoria geral da administração* (8º ed. ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Christopher, M. (2011). *Logística e gerenciamento na cadeia de suprimentos*. São Paulo: Cengage Learning.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management* (11º ed.). Upper Saddle River: Ed .Pearson Prentice-Hall.
- Fischer, A. (1998). Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. Em M. Fleury, *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente.
- Ivancevich, J. M. (1998). *Human Resource Management* (7º Ed. ed.). Boston: Irvin/McGraw Hill.

- Marinho, B. d., & Vasconcellos, E. P. (abril/junho de 2007). Dimensionamento de Recursos Humanos: desenvolvimento de um modelo conceitual e sua aplicação. *Revista de Gestão USP*, v. 14(n. 2), 61-76.
- Marras, J. P. (2011). *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico* (14º Ed. ed.). São Paulo: Saraiva.
- Pinto, M. F., & Quelhas, O. G. (jul/dez de 2008). Funcionários terceirizados: um estudo da sua relevância para a organização brasileira. *Revista FAE*, V. 11(n. 2), 51-58.
- Pires, A. K., & al., E. (2005). *Gestão por competências em organizações de governo*. Brasília: Enap.
- Rennó, R. (2013). *Administração Geral para Concursos*. Rio de Janeiro: Campus Elsevier.
- Schikmann, R. (2010). Gestão Estratégica de Pessoas: bases para a concepção do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público. Em M. R. Camões, M. J. Pantoja, & S. T. Bergue, *Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público* (pp. 9-29). Brasília: ENAP.

Por hoje é só pessoal! Estarei disponível no e-mail abaixo para qualquer dúvida.



rodrigorenno99@hotmail.com



<https://www.facebook.com/profrodrigorenno/>



<http://twitter.com/rrenno99>



<https://www.youtube.com/user/rodrigorenno99/>

Bons estudos e sucesso!

Rodrigo Rennó

Conheça meus outros cursos atualmente no site!

Acesse <http://estrategiaconcursos.com.br/cursos-professor/2800/rodrigo-renno>

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.