

GESTÃO DE PESSOAS REVISÃO – AD

ALUNO (A):



1- Uma empresa pública contratou uma consultoria especializada para implementar avaliação de desempenho objetivando melhorar a performance de seus gestores. O consultor contratado executou a avaliação tomando por base o registro dos aspectos extremos, tanto do ponto de vista negativo como positivo, em relação ao comportamento dos avaliados. Tal abordagem

- (a) Corresponde à primeira etapa do método de Escalas Gráficas.
- (b) Não é aderente a nenhuma metodologia de avaliação de desempenho.
- (c) É bastante rudimentar, denominada comparação binária
- (d) É relativa à metodologia denominada incidentes críticos.
- (e) Consiste em uma das distorções da avaliação, denominada efeito halo.

2- Uma organização utiliza o método da escolha forçada para avaliação de desempenho de seus funcionários. A gerente de recursos humanos entende que o método tem como uma de suas principais vantagens o fato de evitar o efeito halo na avaliação.

No entanto, o método da escolha forçada apresenta desvantagens como:

- (a) Exigir experiência e treinamento prévio dos avaliadores.
- (b) Ser fortemente sujeito à subjetividade do avaliador.
- (c) Tendência a gerar conflito entre os avaliados.
- (d) Dirigir a atenção para desempenhos extremamente bons ou ruins.
- (e) Produzir informações de difícil comparação e poucos conclusivas.

3- Entre as diferentes metodologias de avaliação de desempenho consagradas e comumente utilizadas pelas organizações públicas e privadas, destaca-se a Participativa por Objetivos, que tem, entre suas características:

- (a) O estabelecimento consensual de objetivos entre gerentes e subordinados, com a adequada alocação de recursos para seu atingimento.
- (b) A utilização de um formulário de dupla entrada, medindo o desempenho dos avaliados por meio de fatores previamente definidos e graduados, onde as linhas representam os fatores e as colunas o grau de avaliação.
- (c) O monitoramento de todas as dimensões do comportamento do avaliado, internas e externas à organização.
- (d) O recebimento, pelo avaliado, de feedbacks (retornos) não apenas de seus superiores, mas também das demais pessoas com as quais se relaciona na organização.
- (e) O mapeamento dos pontos fortes e fracos do avaliado e o estabelecimento de um programa global de aprimoramento de suas habilidades.

4- Entre os métodos tradicionais de avaliação de desempenho, se inclui o denominado Escolha Forçada, de acordo com o qual são:

- (a) Identificadas as deficiências de desempenho do avaliado e oferecidas a este algumas alternativas de aprimoramento, cabendo a escolha de ao menos uma.
- (b) Registrados os aspectos do comportamento do avaliado considerados extremos pelo avaliador, tanto negativos como positivos.
- (c) Comparados dois avaliados de cada vez, com a escolha daquele que é considerado pelo avaliador como o melhor para cada um dos aspectos requeridos.
- (d) Utilizados blocos de frases, devendo o avaliador escolher, obrigatoriamente em cada bloco, a frase que melhor se aplica ao avaliado.
- (e) Considerados todos os aspectos do desempenho do avaliado, elegendo-se, em cada etapa, a faceta a ser pontuada.

5- O diretor de recursos humanos de uma empresa pública de grande porte está considerando a implantação da avaliação de desempenho por método de pesquisa de campo, em substituição à avaliação por comissão de avaliação, que vigora atualmente na empresa. O diretor considera que o método da pesquisa de campo proporciona maior profundidade na avaliação do desempenho. No entanto, esse método apresenta, entre suas desvantagens:

- (a) Não favorece o planejamento de ações de melhoria do desempenho.
- (b) Envolve apenas a função de staff na avaliação do desempenho.
- (c) Envolve apenas a responsabilidade de linha na avaliação do desempenho.
- (d) As múltiplas fontes de avaliação podem provocar ressentimentos no avaliado.
- (e) Pouca participação do avaliado.

6- Considere o questionário de avaliação de desempenho abaixo:

Fatores	Ótimo	Bom	Regular	Sofrível	Ruim
Produção (quantidade de trabalho realizada)	Sempre ultrapassa os padrões	À vezes ultrapassa os padrões	Satisfaz os padrões	Às vezes abaixo dos padrões	Sempre abaixo dos padrões
Qualidade (esmero no trabalho)	Excepcional qualidade no trabalho	Superior qualidade no trabalho	Qualidade satisfatória	Qualidade insatisfatória	Péssima qualidade no trabalho
Conhecimento do trabalho (perícia no trabalho)	Conhece todo o trabalho	Conhece mais do que o necessário	Conhece o suficiente	Conhece parte do trabalho	Conhece pouco o trabalho

É representativo do método de avaliação de desempenho:

- (a) Listas de verificação.
- (b) Escolha forçada.
- (c) Pesquisa de campo.
- (d) Incidentes críticos.
- (e) Escalas gráficas.

7- A de um sistema de avaliação de desempenho em uma organização pode atender a diversos objetivos. Todavia, um objetivo geral e fundamental e que é, em última análise, o que a organização pretende com esse instrumento, refere-se a:

- (a) Oferecer gratificações de acordo com o desempenho.
- (b) Estimar o potencial dos empregados para outras funções.
- (c) Facilitar relações interpessoais no contexto organizacional.
- (d) Possibilitar a transferência de trabalhadores para outras áreas.
- (e) Melhorar resultados obtidos pelos funcionários da organização.

8- Em empresa de médio porte, a avaliação de desempenho envolve os gerentes de linha e um especialista em avaliação, da área de RH. São realizadas entrevistas entre o especialista e os gerentes de linha para, em conjunto, avaliarem o desempenho dos funcionários. A partir das entrevistas com cada gerente, o especialista preenche um formulário para cada funcionário avaliado que servirá de base para o planejamento das ações e acompanhamento de resultados relativos à avaliação de desempenho. O método de avaliação de desempenho utilizado na empresa é conhecido como:

- (a) Incidentes críticos.
- (b) Escolha forçada.
- (c) Pesquisa de campo.

- (d) Escala gráfica.
- (e) Avaliação por objetivos.

9- Os de excelência em gestão colocam como um dos mais importantes objetivos a valorização das pessoas que compõem a organização. Uma das formas de praticar essa valorização é por meio da utilização de uma forma de gestão que contribua para o aprimoramento de habilidades técnicas, operacionais e comportamentais dos funcionários, a fim de cumprir com os objetivos e os resultados organizacionais. O nome desse modelo é:

- (a) Compartilhada.
- (b) Por desenvolvimento organizacional.
- (c) Participativa.
- (d) Por resultados.
- (e) Por competências.

10- Considerada uma evolução da avaliação de desempenho e acompanhando a filosofia da gestão participativa, prevê o recebimento de diversos feedbacks daqueles que fazem parte da cadeia produtiva. Como resultado, o avaliado parte para uma correção na sua performance para atender às expectativas da organização. Essa modalidade de avaliação de desempenho recebe o nome de:

- (a) Escala de Mensuração com Âncora Comportamental.
- (b) Incidente crítico.
- (c) Avaliação 360°
- (d) Autoavaliação.
- (e) Participativa