



By @kakashi_copiador

Aula 18 - Profº Vinícius de Oliveira

CNU (Bloco 1 - Infraestrutura, Exatas e Engenharia) Passo de Conhecimentos Específicos - Eixo Temático 1 - Gestão Governamental e Governança Pública - 2024 (Pós-Edital)

**Tulio Lages, Vinicius Rodrigues de
Oliveira**

17 de Março de 2024

SIMULADO

Sumário

Introdução	1
OBJETIVOS DO SIMULADO	1
REGRAS PARA EXECUÇÃO DO SIMULADO	2
O QUE FAZER APÓS A CONCLUSÃO DO SIMULADO	2
Simulado de Questões Inéditas.....	3
QUESTÕES	3
GABARITO	5
Questões Comentadas	6
Conclusão	10

INTRODUÇÃO

Olá, pessoal, tudo bem?

Este é o nosso simulado com questões inéditas referentes aos assuntos:

- a) **Gestão de Desempenho**
- b) **Comunicação**

OBJETIVOS DO SIMULADO

A intenção do simulado é dar ao aluno a oportunidade de fazer um teste que assemelhe às condições de prova e, assim, verificar como se sairia se ela fosse realizada agora, com os conhecimentos que já tem.

Assim, é interessante **não fazer nenhuma revisão específica antes de realizar esse teste**, para que se tenha uma nota mais representativa das suas condições atuais.



Não custa lembrar que se trata de um mero simulado e, por isso, o aluno não deve ter medo de errar as questões aqui apresentadas. Vale aqui a máxima de que **é melhor errar agora do que no dia da prova**. Os erros devem ser vistos como uma **oportunidade para revisar o conteúdo ainda deficiente do estudo**.

Assim como será no dia da sua prova, este simulado também está sujeito a algumas regras básicas. Nada de exagero, somente critérios mínimos que precisam ser obedecidos na hora da execução para que o resultado tenha alguma relevância. 😊

REGRAS PARA EXECUÇÃO DO SIMULADO

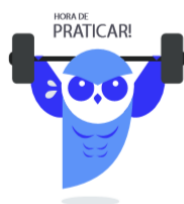
1. O simulado deve ser **feito sem consulta nenhuma**;
2. O simulado deve ser feito no **tempo máximo de 30 minutos**, marcados no relógio;
3. O simulado deve ser feito **sem interrupções**; e
4. Somente consulte o **gabarito de alguma questão após o término do simulado**.

O QUE FAZER APÓS A CONCLUSÃO DO SIMULADO

Os simulados são uma boa oportunidade para aprender coisas novas e para fixar os conteúdos já estudados. Por isso, é importante que o aluno reserve um tempo, logo após a conclusão das questões, para adotar algumas medidas:

1. **Revisar** com atenção todos os seus **erros**;
2. **Revisar** com atenção todos os pontos que foram **objeto de dúvida** ao longo do simulado, **mesmo que tenha acertado** (anote as dúvidas ao longo da execução das questões); e
3. **Ajustar as suas anotações e marcações**, se for necessário.

Vamos começar?



SIMULADO DE QUESTÕES INÉDITAS

QUESTÕES

1. Sobre a Avaliação de Desempenho, é incorreto afirmar que:

- a) O efeito Horn ocorre quando o avaliador não assume valores extremos na avaliação por medo de prejudicar os fracos e assumir responsabilidade pelos excelentes, marcando sempre valores medianos para não se comprometer.
- b) O método de escala gráfica, apesar de reduzir as tendências do avaliador em relação aos demais métodos, ainda é sujeito a elas (as tendências), devido ao seu grau de subjetividade.
- c) O efeito Halo ocorre quando o entrevistador tem a tendência de estender uma avaliação positiva de uma pessoa para todos os itens da avaliação, sem fazer uma análise adequada de cada um dos fatores separadamente.
- d) A Avaliação Participativa por Objetivos – APPO considera o estabelecimento consensual de objetivos entre gerentes e subordinados.
- e) A avaliação 360º é uma metodologia que contempla a auto avaliação e também permite que o avaliado receba feedbacks (retornos) de todas as pessoas com as quais se relaciona.

2. No que concerne à avaliação de desempenho nas organizações, não se pode afirmar que:

- a) Um dos propósitos da entrevista de avaliação do desempenho é dar ao avaliado as condições de melhorar seu trabalho por meio de comunicação clara e inequívoca de seu padrão de desempenho.
- b) Para que uma avaliação de desempenho proporcione benefícios para a organização, ela não deve cobrir apenas o desempenho do cargo ocupado, mas também a realização de metas e objetivos da organização.
- c) Uma das desvantagens nos sistemas de avaliação de desempenho é a subjetividade aplicada pelos avaliadores, ocasionando erros no preenchimento das avaliações.
- d) O método de avaliação de desempenho que solicita ao avaliador registrar declarações que descrevam comportamentos do empregado extremamente bons ou maus, em relação ao seu desempenho, é o método da escolha forçada.
- e) Uma das razões pelas quais as organizações estão preocupadas em avaliar o desempenho de seus funcionários é proporcionar um julgamento sistemático para fundamentar aumentos salariais, promoções, transferências e, muitas vezes, demissões de funcionários.

3. Sobre a Avaliação de Desempenho, assinale a alternativa incorreta.



- a) A finalidade dos feedbacks fornecidos aos servidores durante determinado processo de gestão de desempenho é orientar a condução das ações.
- b) O desempenho profissional eficiente resulta da combinação das características pessoais do indivíduo, do tipo de atividade que ele exerce e do ambiente de trabalho onde ele se encontra inserido.
- c) Os fatores situacionais que influenciam o desempenho no trabalho do empregado incluem a qualidade dos materiais disponíveis para que ele realize as suas tarefas.
- d) Os testes de simulação de desempenho vêm se tornando cada vez mais populares, por demandarem pouquíssima elaboração para serem aplicados e por focarem diversos requisitos além daqueles relacionados ao trabalho.
- e) Em geral, as organizações têm utilizado modelos de gestão de desempenho focados tanto em comportamentos como em resultados, pois, apesar de intimamente ligados, não se pode prever os resultados simplesmente a partir da avaliação dos respectivos comportamentos.

4. Sobre o processo organizacional de comunicação, marque a assertiva incorreta.

- a) A comunicação horizontal é aquela que se dá entre membros de um mesmo grupo, entre grupos do mesmo nível, entre gestores do mesmo nível ou entre quaisquer pessoas que estejam no mesmo nível dentro da organização.
- b) A comunicação vertical top-down é a que flui dos níveis organizacionais mais elevados para os mais baixos.
- c) A comunicação vertical bottom-up é a que parte dos funcionários de níveis mais inferiores e é direcionada aos seus gestores.
- d) Nas redes formais de comunicação do tipo cadeia a precisão da comunicação é baixa, mas a velocidade é elevada, já que a comunicação é bidirecional.

As redes formais de comunicação do tipo roda organizam-se em torno de um membro, o centro da rede, e têm como características a precisão e a velocidade da comunicação.



GABARITO

GABARITO



1. A
2. D
3. D
4. D



QUESTÕES COMENTADAS

1. Sobre a Avaliação de Desempenho, é incorreto afirmar que:

- a) O efeito Horn ocorre quando o avaliador não assume valores extremos na avaliação por medo de prejudicar os fracos e assumir responsabilidade pelos excelentes, marcando sempre valores medianos para não se comprometer.
- b) O método de escala gráfica, apesar de reduzir as tendências do avaliador em relação aos demais métodos, ainda é sujeito a elas (as tendências), devido ao seu grau de subjetividade.
- c) O efeito Halo ocorre quando o entrevistador tem a tendência de estender uma avaliação positiva de uma pessoa para todos os itens da avaliação, sem fazer uma análise adequada de cada um dos fatores separadamente.
- d) A Avaliação Participativa por Objetivos – APPO considera o estabelecimento consensual de objetivos entre gerentes e subordinados.
- e) A avaliação 360º é uma metodologia que contempla a auto avaliação e também permite que o avaliado receba feedbacks (retornos) de todas as pessoas com as quais se relaciona.

Comentários

Efeito Halo – É a tendência que uma pessoa pode ter de generalizar avaliações positivas com base em poucos fatores observados, ou seja, o erro de Efeito Halo ocorre quando o avaliador acaba sendo muito benevolente em suas avaliações.

Efeito Horn – É o oposto do efeito Halo. É a tendência que uma pessoa pode ter de generalizar avaliações negativas com base em poucos fatores observados. Portanto, o Efeito Horn ocorre sempre que o avaliador acaba sendo muito negativo nas suas avaliações.

Erro de Tendência Central – é o erro que ocorre quando o avaliador tende a não atribuir notas nem muito altas, nem muito baixas ao avaliado, tendendo sempre a uma avaliação “média”, no meio da escala adotada.

Atenção! Lembre-se que a FCC atribui o efeito Halo tanto às generalizações das avaliações positivas quanto das negativas!

Recência – é o erro que ocorre quando o avaliador leva em consideração predominantemente os eventos ocorridos recentemente.

O Método de Avaliação por Escalas Gráficas utiliza um formulário de dupla entrada, no qual as linhas representam os fatores de avaliação de desempenho e as colunas representam os graus de avaliação dos fatores. Os fatores são selecionados para definir as qualidades a serem avaliadas. Cada fator é definido com uma descrição simples e objetiva para não haver distorções. Possui vantagens e desvantagens, a saber:

- Vantagens – simples, rápido, barato e prático de ser utilizado
- Desvantagens – limitações decorrentes do instrumento construído, seja pela atribuição de notas (subjetividade), seja pelos fatores de avaliação escolhidos.



O sistema APPO é democrático e participativo. Pressupõe, portanto, o estabelecimento de uma relação e um consenso entre liderado e líder, com feedbacks constantes, buscando comprometimento e colaboração mútuos.

A avaliação 360 graus (ou avaliação em rede) tem como principal característica o fato de que todos os indivíduos em torno do avaliado podem participar da avaliação.

Gabarito: A

2. No que concerne à avaliação de desempenho nas organizações, não se pode afirmar que:

- a) Um dos propósitos da entrevista de avaliação do desempenho é dar ao avaliado as condições de melhorar seu trabalho por meio de comunicação clara e inequívoca de seu padrão de desempenho.
- b) Para que uma avaliação de desempenho proporcione benefícios para a organização, ela não deve cobrir apenas o desempenho do cargo ocupado, mas também a realização de metas e objetivos da organização.
- c) Uma das desvantagens nos sistemas de avaliação de desempenho é a subjetividade aplicada pelos avaliadores, ocasionando erros no preenchimento das avaliações.
- d) O método de avaliação de desempenho que solicita ao avaliador registrar declarações que descrevam comportamentos do empregado extremamente bons ou maus, em relação ao seu desempenho, é o método da escolha forçada.
- e) Uma das razões pelas quais as organizações estão preocupadas em avaliar o desempenho de seus funcionários é proporcionar um julgamento sistemático para fundamentar aumentos salariais, promoções, transferências e, muitas vezes, demissões de funcionários.

Comentários

O Método dos Incidentes Críticos é bem simples e tem como pressuposto a avaliação do desempenho com foco em características extremas, que representem desempenhos muito positivos ou muito negativos.

O método não busca realizar uma avaliação de situações normais de desempenho e sim dos casos extremos, buscando as exceções (outliers) da equipe.

As exceções positivas são destacadas e estimuladas a fazer uso das características marcantes. Já as exceções negativas devem receber orientação constante com fim de corrigir o comportamento indesejado.

Gabarito: D

3. Sobre a Avaliação de Desempenho, assinale a alternativa incorreta.

- a) A finalidade dos feedbacks fornecidos aos servidores durante determinado processo de gestão de desempenho é orientar a condução das ações.
- b) O desempenho profissional eficiente resulta da combinação das características pessoais do indivíduo, do tipo de atividade que ele exerce e do ambiente de trabalho onde ele se encontra inserido.
- c) Os fatores situacionais que influenciam o desempenho no trabalho do empregado incluem a qualidade dos materiais disponíveis para que ele realize as suas tarefas.



d) Os testes de simulação de desempenho vêm se tornando cada vez mais populares, por demandarem pouquíssima elaboração para serem aplicados e por focarem diversos requisitos além daqueles relacionados ao trabalho.

e) Em geral, as organizações têm utilizado modelos de gestão de desempenho focados tanto em comportamentos como em resultados, pois, apesar de intimamente ligados, não se pode prever os resultados simplesmente a partir da avaliação dos respectivos comportamentos.

Comentários

a) Correta. É fundamental para um efetivo processo de avaliação do desempenho fornecer aos funcionários uma ideia de como seu trabalho está sendo observado e avaliado pelos superiores. Assim, os servidores podem, tempestivamente, corrigir seus erros e receber aconselhamento a fim de melhorar seu desempenho.

b) Correta. Vamos relembrar os fatores que influenciam o desempenho: habilidade, motivação e fatores situacionais. Habilidade relaciona-se às características pessoais do indivíduo; o tipo de atividade exercida, levando-se em conta, dentre outros fatores, também as suas habilidades, influenciará a motivação; e o ambiente de trabalho pode ser entendido como o fator situacional que liga-se ao desempenho profissional.

c) Correta. Como vimos, o desempenho é resultado da combinação de três fatores: habilidade, motivação e fatores situacionais.

- A habilidade envolve reflete os talentos e habilidades do empregado.
- A motivação é a força que estimula as pessoas a agir de acordo os objetivos profissionais. Apesar de ter caráter intrínseco, é susceptível a influências externas.
- Os fatores situacionais são extrínsecos e correspondem a características organizacionais que podem influenciar positiva ou negativamente o desempenho do empregado, dentre os quais pode-se destacar a qualidade dos materiais disponíveis para que ele realize as suas tarefas.

d) Errada. Os testes de simulação de desempenho simulam situações críticas e o uso de competências essenciais à função que se quer avaliar. Ao contrário do que afirma a questão, são testes de desenvolvimento complexo e dispendioso. Além disso, eles focam mais diretamente os requisitos relacionados ao trabalho do que a maioria dos testes escritos, também diferentemente do afirmado na questão.

e) Correta. São duas as dimensões básicas do desempenho nos modelos utilizados pelas organizações: os comportamentos (esforços) e resultados. Porém, não necessariamente a gestão dos comportamentos conseguirá prever os resultados, motivo pelo qual é necessária a gestão de ambos.

Gabarito: D

5. Sobre o processo organizacional de comunicação, marque a assertiva incorreta.

- a) A comunicação horizontal é aquela que se dá entre membros de um mesmo grupo, entre grupos do mesmo nível, entre gestores do mesmo nível ou entre quaisquer pessoas que estejam no mesmo nível dentro da organização.
- b) A comunicação vertical top-down é a que flui dos níveis organizacionais mais elevados para os mais baixos.
- c) A comunicação vertical bottom-up é a que parte dos funcionários de níveis mais inferiores e é direcionada aos seus gestores.



- d) Nas redes formais de comunicação do tipo cadeia a precisão da comunicação é baixa, mas a velocidade é elevada, já que a comunicação é bidirecional.
- e) As redes formais de comunicação do tipo roda organizam-se em torno de um membro, o centro da rede, e têm como características a precisão e a velocidade da comunicação.

Comentários

Quando consideramos em que sentido flui a comunicação, podemos classificá-las em:

- **Comunicação horizontal (lateral):** é a comunicação que se dá entre membros de um mesmo grupo, de grupos do mesmo nível, de gestores do mesmo nível ou qualquer pessoa que esteja no mesmo nível dentro da organização
- **Comunicação vertical:** é a comunicação que se dá entre pessoas de diferentes níveis da organização, podendo ser ascendente ou descendente.
 - Comunicação vertical descendente (top-down): é a comunicação que flui dos níveis organizacionais mais elevados para os mais baixos. Dos gestores para seus subordinados.
 - Comunicação vertical ascendente (bottom-up): é a comunicação que flui dos níveis organizacionais mais baixos para os mais elevados. Comunicação que parte dos funcionários de níveis mais inferiores e é direcionada aos seus gestores.

Já as **REDES FORMAIS** de comunicação estão classificadas em:

- **Rede tipo Cadeia:** nesse tipo de rede, cada superior realiza a comunicação formalmente com seus subordinados. A precisão da comunicação é elevada, já sua velocidade é moderada, uma vez que a comunicação precisa “caminhar” por toda a sequência formal até alcançar todos.
- **Rede tipo Círculo:** rede de comunicação na qual cada integrante tem contato lateral com algumas pessoas, fazendo com que a comunicação se distribua na forma de círculo pela organização. Elas são mais rápidas, mas tendem a perder qualidade ao serem retransmitidas.
- **Rede tipo Roda:** é a rede que se organiza em torno de uma pessoa, o centro da rede. Todas as outras pessoas da rede se situam ao seu redor. Neste caso, a comunicação é precisa e flui rapidamente. No entanto, seus membros possuem baixa satisfação.
- **Rede tipo todos os Canais:** trata-se de uma rede em que as pessoas possuem liberdade para contribuir no processo e não há a figura de um líder em torno de quem as informações são centralizadas. A satisfação dos membros é alta, mas a velocidade da comunicação nem tanto, além de possuir baixa precisão.

Como exemplo de **REDES INFORMAIS** de comunicação, temos a **rede de rumores**.

Gabarito: D



CONCLUSÃO

Prezados, encerramos aqui mais um Passo Estratégico.

Aproveitem a oportunidade para revisar os erros e dúvidas que surgiram ao longo da realização do simulado.

Um grande abraço,

Gustavo Garcia

Vinicius de Oliveira



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.