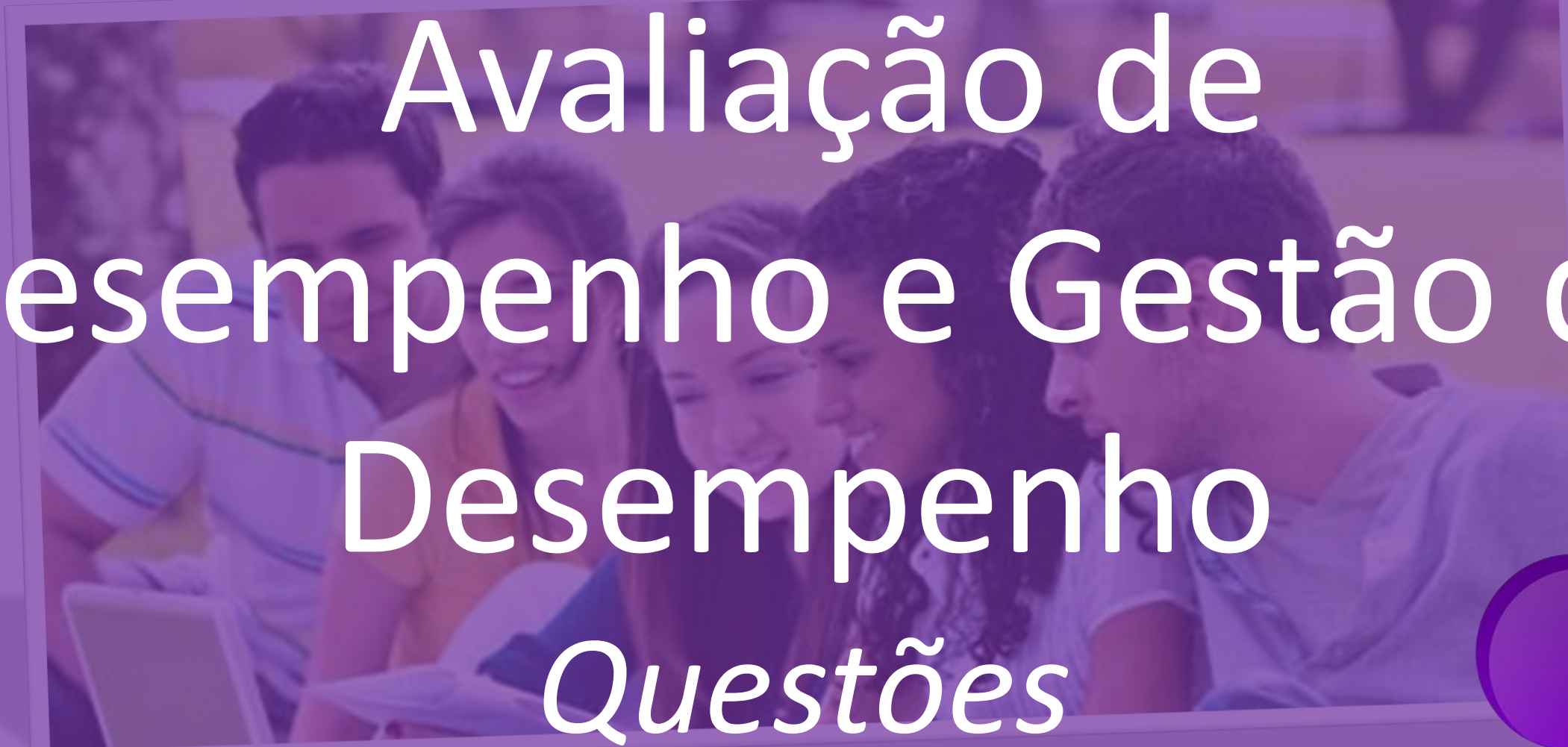




Cesgranrio *Questões*





Avaliação de Desempenho e Gestão de Desempenho *Questões*



Questões

1 – PETRO/19 – A Empresa X utiliza o processo seletivo público como instrumento de recrutamento e seleção e, para complementar a integração dos novos empregados, desenvolve um sofisticado processo de socialização. Para essa empresa, programas que aceleram a socialização dos contratados representam um papel importante porque

- A) privilegiam o aprendizado das qualificações técnicas desses indivíduos, favorecendo a sua produtividade e o seu alinhamento cultural.
- B) facultam aos empregadores contratar os empregados por dois períodos de experiência, com prazo total não superior a noventa dias.
- C) auxiliam os novos entrantes a aprender valores organizacionais e comportamentos esperados, favorecendo sua adaptação à cultura da empresa.
- D) evitam a propagação de uma imagem negativa da empresa, favorecendo a verdade na hora do possível desligamento do empregado.
- E) asseguram a lealdade e o comprometimento dos novos empregados, zelando pelos seus próprios interesses pessoais e profissionais.

Questões

1 – PETRO/19 – A Empresa X utiliza o processo seletivo público como instrumento de recrutamento e seleção e, para complementar a integração dos novos empregados, desenvolve um sofisticado processo de socialização. Para essa empresa, programas que aceleram a socialização dos contratados representam um papel importante porque

- A) privilegiam o aprendizado das qualificações técnicas desses indivíduos, favorecendo a sua produtividade e o seu alinhamento cultural.
- B) facultam aos empregadores contratar os empregados por dois períodos de experiência, com prazo total não superior a noventa dias.
- C) auxiliam os novos entrantes a aprender valores organizacionais e comportamentos esperados, favorecendo sua adaptação à cultura da empresa.**
- D) evitam a propagação de uma imagem negativa da empresa, favorecendo a verdade na hora do possível desligamento do empregado.
- E) asseguram a lealdade e o comprometimento dos novos empregados, zelando pelos seus próprios interesses pessoais e profissionais.

Questões

2 – IBGE/21 – Existem vários métodos de avaliação de desempenho que podem ser utilizados numa organização. Quando o avaliador lista uma série de fatores considerados relevantes para o desempenho e classifica o colaborador em cada fator, de acordo com níveis incrementais, ele está utilizando o método de:

- A) ordenação simples
- B) distribuição forçada
- C) escalas gráficas de mensuração
- D) incidentes críticos
- E) comparações forçadas

Questões

2 – IBGE/21 – Existem vários métodos de avaliação de desempenho que podem ser utilizados numa organização. Quando o avaliador lista uma série de fatores considerados relevantes para o desempenho e classifica o colaborador em cada fator, de acordo com níveis incrementais, ele está utilizando o método de:

- A) ordenação simples
- B) distribuição forçada
- C) escalas gráficas de mensuração
- D) incidentes críticos
- E) comparações forçadas

Questões

3 – PETRO/19 – Um supervisor estendeu uma avaliação negativa de seu subordinado para todos os itens da sua avaliação, sem fazer uma análise adequada de cada um dos fatores separadamente. No seu processo de avaliação, esse supervisor incorreu no erro conhecido como

- A) efeito Halo
- B) tendência central
- C) fadiga ou rotina
- D) semelhança ou identificação
- E) efeito Horn

Questões

3 – PETRO/19 – Um supervisor estendeu uma avaliação negativa de seu subordinado para todos os itens da sua avaliação, sem fazer uma análise adequada de cada um dos fatores separadamente. No seu processo de avaliação, esse supervisor incorreu no erro conhecido como

- A) efeito Halo
- B) tendência central
- C) fadiga ou rotina
- D) semelhança ou identificação
- E) efeito Horn

Questões

4 – PETRO/19 – Após um longo diálogo entre Maria e seu chefe, ela se convenceu de que uma avaliação de desempenho justa e oportuna lhe traz benefícios a curto, médio e longo prazos. Um dos benefícios da avaliação de desempenho é

- A) garantir a promoção e a transferência dos empregados para atividades e áreas em que eles desejam trabalhar.
- B) favorecer a minimização do efeito de estereotipação da interferência subjetiva e pessoal de ordem emocional e psicológica dos avaliadores.
- C) estabelecer as regras do jogo, ou seja, os aspectos de comportamento e de desempenho que a empresa valoriza em seus empregados.
- D) proporcionar resultados confiáveis e isentos de influências subjetivas e pessoais eliminando o efeito de generalização.
- E) realçar as exceções positivas e negativas do comportamento do empregado para garantir características situadas no campo da normalidade.

Questões

4 – PETRO/19 – Após um longo diálogo entre Maria e seu chefe, ela se convenceu de que uma avaliação de desempenho justa e oportuna lhe traz benefícios a curto, médio e longo prazos. Um dos benefícios da avaliação de desempenho é

- A) garantir a promoção e a transferência dos empregados para atividades e áreas em que eles desejam trabalhar.
- B) favorecer a minimização do efeito de estereotipação da interferência subjetiva e pessoal de ordem emocional e psicológica dos avaliadores.
- C) estabelecer as regras do jogo, ou seja, os aspectos de comportamento e de desempenho que a empresa valoriza em seus empregados.
- D) proporcionar resultados confiáveis e isentos de influências subjetivas e pessoais eliminando o efeito de generalização.
- E) realçar as exceções positivas e negativas do comportamento do empregado para garantir características situadas no campo da normalidade.

Questões

5 – MPE/21 – O método de avaliação de desempenho em que o avaliado recebe feedbacks (retornos) de todas as pessoas com quem ele tem relação, como pares, superior imediato, subordinados, clientes, entre outras, denomina-se:

- A) Kaizen.
- B) Kanban.
- C) Feedback total.
- D) Avaliação 360 graus.
- E) Melhoria contínua.

Questões

5 – MPE/21 – O método de avaliação de desempenho em que o avaliado recebe feedbacks (retornos) de todas as pessoas com quem ele tem relação, como pares, superior imediato, subordinados, clientes, entre outras, denomina-se:

- A) Kaizen.
- B) Kanban.
- C) Feedback total.
- D) Avaliação 360 graus.**
- E) Melhoria contínua.

Questões

6 – CEPERJ/21 – O método que consiste na avaliação do desempenho das pessoas através de blocos contendo frases descritivas que focalizam determinado aspecto do comportamento observável, devendo o avaliador escolher apenas uma das frases para avaliar o desempenho do funcionário, é denominado:

- A) avaliação 360º.
- B) avaliação para cima.
- C) escalas gráficas.
- D) escolha forçada.
- E) escolha de ação.

Questões

6 – CEPERJ/21 – O método que consiste na avaliação do desempenho das pessoas através de blocos contendo frases descritivas que focalizam determinado aspecto do comportamento observável, devendo o avaliador escolher apenas uma das frases para avaliar o desempenho do funcionário, é denominado:

- A) avaliação 360º.
- B) avaliação para cima.
- C) escalas gráficas.
- D) escolha forçada.**
- E) escolha de ação.

Questões

7 – CAM-PB/19 – Diversos fatores influenciam a percepção das pessoas no ambiente organizacional. Há momentos em que os indivíduos interpretam o que veem com base nos próprios interesses, experiências e atitudes, processo que pode ser denominado de _____. Outras vezes, pode ocorrer o julgamento de uma pessoa com base na percepção sobre o grupo ao qual ela pertence, processo conhecido por _____. Outra simplificação no julgamento de outras pessoas pode ser elaborada através de uma impressão geral de alguém, tomando-se como parâmetro uma única característica conhecida por _____.

Em sequência as palavras que completam CORRETAMENTE essas lacunas estão na alternativa:

- A) Efeito halo, estereotipagem e percepção seletiva.
- B) Percepção seletiva, efeito halo e estereotipagem.
- C) Efeito halo, percepção seletiva e estereotipagem.
- D) Percepção seletiva, estereotipagem e efeito halo.
- E) Estereotipagem, efeito halo e percepção seletiva.

Questões

7 – CAM-PB/19 – Diversos fatores influenciam a percepção das pessoas no ambiente organizacional. Há momentos em que os indivíduos interpretam o que veem com base nos próprios interesses, experiências e atitudes, processo que pode ser denominado de _____.

Outras vezes, pode ocorrer o julgamento de uma pessoa com base na percepção sobre o grupo ao qual ela pertence, processo conhecido por _____. Outra simplificação no julgamento de outras pessoas pode ser elaborada através de uma impressão geral de alguém, tomando-se como parâmetro uma única característica conhecida por _____.

Em sequência as palavras que completam CORRETAMENTE essas lacunas estão na alternativa:

- A) Efeito halo, estereotipagem e percepção seletiva.
- B) Percepção seletiva, efeito halo e estereotipagem.
- C) Efeito halo, percepção seletiva e estereotipagem.
- D) Percepção seletiva, estereotipagem e efeito halo.**
- E) Estereotipagem, efeito halo e percepção seletiva.

Questões

8 – NC-PR/19 – O método de avaliação de desempenho pela escala gráfica, apesar de ser muito utilizado nas organizações, é sujeito a certas propensões do avaliador, decorrentes da dificuldade de separar, no momento da avaliação, a pessoa do seu comportamento. Mesmo com treinamento, o avaliador poderá desenvolver mais simpatia ou antipatia em relação à pessoa que está sendo avaliada. A esse efeito é dado o nome de:

- A) complacência ou rigor.
- B) preconceito pessoal.
- C) fatos recentes.
- D) halo.
- E) tendência central.

Questões

8 – NC-PR/19 – O método de avaliação de desempenho pela escala gráfica, apesar de ser muito utilizado nas organizações, é sujeito a certas propensões do avaliador, decorrentes da dificuldade de separar, no momento da avaliação, a pessoa do seu comportamento. Mesmo com treinamento, o avaliador poderá desenvolver mais simpatia ou antipatia em relação à pessoa que está sendo avaliada. A esse efeito é dado o nome de:

- A) complacência ou rigor.
- B) preconceito pessoal.
- C) fatos recentes.
- D) halo.
- E) tendência central.

Questões

9 – TRT-SP/19 – Os métodos de Avaliação de desempenho: Pesquisa de Campo, Incidentes Críticos, Frases Descritivas e Escalas Gráficas são métodos com ênfase no

- A) baixo desempenho.
- B) presente.
- C) futuro.
- D) passado.
- E) desempenho destacado.

Questões

9 – TRT-SP/19 – Os métodos de Avaliação de desempenho: Pesquisa de Campo, Incidentes Críticos, Frases Descritivas e Escalas Gráficas são métodos com ênfase no

- A) baixo desempenho.
- B) presente.
- C) futuro.
- D) passado.
- E) desempenho destacado.

Questões

10 – PROCER/21 – Avalie as seguintes assertivas:

- I. A pesquisa de campo.
- II. O método dos incidentes críticos.
- III. A avaliação 360°.
- IV. A avaliação participativa por objetivos.

Quais são considerados métodos modernos de avaliação de desempenho?

- A) Apenas I e II.
- B) Apenas III e IV.
- C) Apenas I, II e III.
- D) Apenas II, III e IV.
- E) I, II, III e IV.

Questões

10 – PROCER/21 – Avalie as seguintes assertivas:

- I. A pesquisa de campo.
- II. O método dos incidentes críticos.
- III. A avaliação 360°.
- IV. A avaliação participativa por objetivos.

Quais são considerados métodos modernos de avaliação de desempenho?

- A) Apenas I e II.
- B) Apenas III e IV.**
- C) Apenas I, II e III.
- D) Apenas II, III e IV.
- E) I, II, III e IV.