

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINSITRAÇÃO PÚBLICA E  
DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA:  
ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

**Aula 6 – 5 Gestão de Desempenho; 2 Receitas e Despesas  
Extraorçamentárias; 5 Competência Interpessoal**

Olá pessoal, vamos seguindo. Vamos acrescentar mais aula no nosso curso. A aula 7 será disponibilizada em 22/02 com os temas que estão faltando:

7 Lei nº 10.520/2002;

1 Planejamento Estratégico no Judiciário Brasileiro (Resolução nº 70/2009 do CNJ);

4 Orçamento na Constituição Federal (2ª parte)

6 Administração de Recursos Materiais

8 Gestão de Pessoas do quadro próprio e terceirizadas

**5 Gestão de Desempenho**

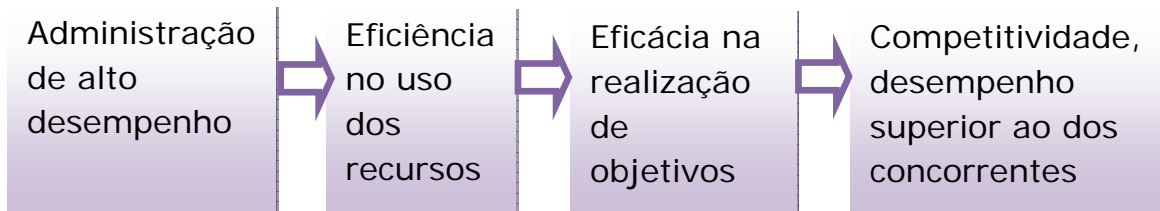
A gestão de desempenho é uma ferramenta utilizada para poder avaliar os funcionários. O seu grande objetivo é integrar os desempenhos individuais e por equipe sempre mirando o alcance dos objetivos organizacionais.

Em um século em que as pessoas são o diferencial das empresas para o alcance de vantagem competitiva no mercado, as abordagens de gestão de desempenho devem visar a obtenção de resultados frente ao mercado.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

Vejamos a figura abaixo:



Para se avaliar o desempenho de uma organização, alguns critérios devem ser observados, servindo de parâmetro para a empresa. Vejamos:

- Eficiência no uso dos recursos;
- Satisfação dos funcionários;
- Qualidade dos produtos e serviços;
- Satisfação dos clientes;
- Desempenho eficaz como negócio;
- Satisfação dos acionistas.

Esse desempenho é resultante não apenas das competências individuais, mas também das relações interpessoais, do ambiente de trabalho e das características da organização.

Podemos dizer que a gestão de desempenho é mais complexa do que a simples avaliação de desempenho. Mais do que efetuar uma avaliação, na gestão de desempenho, é preciso também planejar e acompanhar.

A partir da gestão de desempenho, é possível (e necessário) rever estratégias, objetivos, processos de trabalho e políticas de recursos humanos. O intuito é corrigir “desvios de rota” e dar sentido de continuidade e sustentabilidade à organização.

Podemos apontar 4 níveis de gestão de desempenho.

## Nível Corporativo

- refere-se à missão, à visão e aos objetivos macro;
- sustentabilidade da organização é o resultado esperado.

## Nível Divisional ou Funcional

- diz respeito aos objetivos e metas de cada unidade produtiva;
- visa a eficácia organizacional.

## Nível Grupal

- relaciona-se aos projetos e processos de trabalho, sobre as equipes;
- visa a qualidade dos produtos e serviços.

## Nível Individual

- refere-se ao resultado do trabalho do indivíduo;
- analisa o comportamento no ambiente de trabalho;
- visa a qualidade dos produtos e serviços.

### **Avaliação de desempenho**

Considerada função-chave da gestão de RH, a avaliação do desempenho é um processo de avaliação sistemática do desempenho

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E  
DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA:  
ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

de um funcionário, tendo a função de fornecer um feedback aos gestores sobre como está a performance dos colaboradores.

A avaliação de desempenho é fundamental para as organizações, sejam privadas ou públicas. Ela permite que a empresa não fique “cega”, não deixe de enxergar aquilo que esteja acontecendo no ambiente interno e externo, com as suas pessoas e com a própria organização.

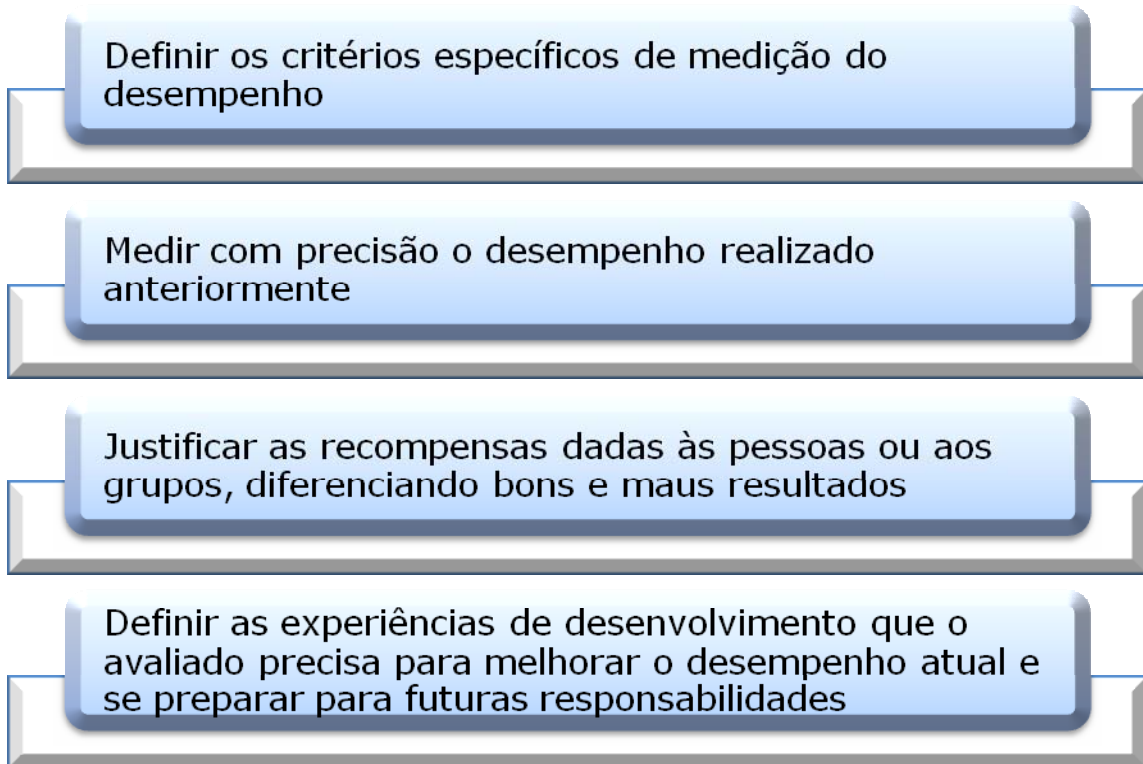
Principalmente nas empresas que possuem planejamento estruturado, a avaliação de desempenho é fundamental, já que ela poderá dar indicativos de como as coisas estão realmente acontecendo, para que ajustes necessários sejam feitos.

Às vezes, as pessoas executam seus trabalhos com boa vontade e pensam que estão fazendo as atividades de forma correta. Se elas não são avaliadas, elas sempre executarão da mesma maneira. Agora, caso a avaliação de desempenho ocorra, é possível detectar falhas, pontos de melhoria para o futuro.

Vejamos as pretensões de um sistema de avaliação de desempenho.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO



Essas 4 funções descrevem os 2 propósitos gerais da avaliação de desempenho:

- Feedback;
- Desenvolvimento.

A avaliação de desempenho tem a função de auxiliar a tomada de decisões nas empresas, principalmente no tocante a promoções, transferências, seleções, demissões e aumentos salariais. Caso **NÃO** haja um sistema de avaliação de desempenho, outros critérios, não necessariamente justos, serão utilizados, como o tempo de serviço.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

### **Pesquisa de Campo**

É um método que se baseia em entrevistas de um especialista em avaliação com o superior imediato do avaliado. É possível traçar, junto com o superior, método de desenvolvimento no cargo e na organização, a partir do diagnóstico traçado. Possui custo mais alto pelo valor do especialista.

Esse método é dividido em 4 etapas:

- Entrevista inicial: avalia o desempenho e os fatores que afetaram o resultado anterior;
- Entrevista de análise complementar: com o intuito de obter novas informações que sejam pertinentes;
- Planejamento das providências necessárias;
- Acompanhamento a posteriori dos resultados oriundos da avaliação.

### **360°**

É um tipo de avaliação que efetua uma análise sistemática do desempenho do funcionário em virtude das atividades que desempenha, das metas estabelecidas, dos resultados alcançados e do potencial de desenvolvimento. A grande vantagem desse tipo de avaliação é que ela é feita com todas as pessoas que se relacionam direta e indiretamente (chefia, subordinados, clientes internos e externos, pares e fornecedores) com o funcionário, por isso o nome: avaliação 360°. Ela é feita inclusive pelo próprio avaliado.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E  
DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA:  
ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

Pela quantidade de pessoas que avaliam, o número de informações geradas é infinitamente maior que uma avaliação convencional. É orientado para resultados, é flexível e imparcial, dado o número de pessoas que participam.

Um problema que pode surgir é: como compactar o grande número de informações (trabalhoso).

### **Abordagens Comparativas**

Nesse tipo de avaliação, sempre é identificado um padrão relativo das pessoas em relação aos demais avaliados.

Vantagens: conseguem indicar pessoas que estão melhores que outras em determinado aspecto.

Desvantagens: não determina o quanto pessoas são melhores que outras; não indica se essas pessoas melhores são de fato boas de forma absoluta.

Vejamos os métodos:

- **Classificação:** técnica simples. Trata-se de uma classificação do melhor desempenho até o pior. É um método bastante fácil de ser utilizado. Contudo, se várias pessoas são avaliadas, passa a ser um método bastante trabalhoso.
- **Comparação aos Pares:** nesse método, a comparação é feita por dois empregados por vez. Coloca-se FHC x Lula; Brito Jr x Pedro Bial. Também se trata de um método simples, mas não é tão eficiente, pela sua limitação.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

- **Distribuição Forçada:** nesse método, algumas categorias com frases (descritivas) prontas são colocadas: “o colaborador se comunica de forma clara e objetiva, tendo facilidade de se expressar verbalmente com os colegas e superior”. É objetivo e de fácil aplicação por parte do avaliador.

### **Abordagens Absolutas**

Esse outro tipo de abordagem especifica padrões exatos de medição. Vejamos os métodos.

- **Escalas Gráficas:** trata-se de uma listagem de várias dimensões previamente definidas (cooperação, iniciativa, assiduidade, etc.) relativas a resultados excelentes no desempenho de determinado serviço. Assim, esse é o desempenho que se espera que as pessoas tenham.
  - Nas escalas, é possível que os gerentes avaliadores atribuam notas individuais a cada uma das dimensões.
  - Uma escala pode ser numérica (1, 2, 3, 4) ou conceitual (insuficiente, regular, bom, excelente).
  - Vantagem: facilidade de uso; aplicáveis a vários cargos; permite visão integrada.
  - Desvantagem: podem ser demasiado generalistas, é inflexível para o avaliador (o avaliador deve se ajustar ao formulário).
- **Incidentes Críticos:** Nesse método, incidentes de comportamento que resultaram num sucesso (fatos positivos)



CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

ou fracasso (fatos negativos) são registrados. Situações normais não são consideradas.

- o Os positivos devem ser realçados e os negativos mitigados
  - o Vantagem: excelente para o desenvolvimento e feedback do funcionário.
  - o Desvantagem: difícil de ser usado para tomada de decisões, já que o método restringe-se em informações apenas qualitativas.
- **Escala de Classificação com Base no Comportamento:** método bastante utilizado. Trata-se de uma coleta de descrições do comportamento observável no trabalho. Cada comportamento é avaliado para que se determine até que ponto está sendo descrito o bom versus o mau desempenho. Por fim, desenvolve-se uma escala de classificação.
    - o Nessa classificação, a base representa comportamentos críticos específicos, em que cada um reflete um grau diferente de eficácia de desempenho.
    - o Vantagem: mostra comportamentos úteis para o aconselhamento e o feedback. As escalas quantitativas são úteis para a comparação de avaliações.
    - o Desvantagem: bastante detalhada e complexa, exigindo grande quantidade de tempo e esforço.
  - **Administração (Gestão) por Objetivos (APO):** é o método mais ligado com os meios-fins e a definição de objetivos. Na APO, os subordinados trabalham junto com o supervisor para determinar objetivos relativos a uma tarefa específica.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINSITRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

- o Desvantagem: a comparação de avaliações pode ser inútil devido à diferença no grau de objetivos traçados.

Vejamos um quadro resumo dos métodos, conforme as duas abordagens.



### Alguns aspectos da avaliação

**Efeito Halo/Horn:** tendência em avaliar positivamente (halo) ou negativamente (horn) para todos os itens da avaliação, quando deveria avaliar cada item em separado.

**Tendência Central:** o avaliador esquiva-se de dar notas altas ou baixas, para poder se eximir de explicações futuras.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

**Efeito de recenticidade:** o avaliador costuma lembrar apenas de acontecimentos recentes.

**Erro constante:** os avaliadores costumam seguir um padrão pessoal, sendo muito rigoroso ou muito complacente. O ideal é que os padrões sejam definidos por um grupo.

**Erro de primeira impressão:** o avaliador deve evitar as primeiras impressões do avaliado. As mudanças devem ser consideradas.

**Erro de semelhança:** quando o avaliado se parece com o avaliador, esse costuma ser mais favorável na avaliação.

**Erro de fadiga:** várias avaliações em sequência podem causar cansaço e piorar a qualidade da avaliação.

**Incompreensão de significado dos fatores de avaliação:** se não houver clareza, erros de interpretação irão ocorrer.

Questões.

**1) (FCC MPE-RS 2008) A técnica de Avaliação de Desempenho 360 Graus consiste:**

**a) numa avaliação do desempenho de todos os funcionários de um mesmo nível hierárquico dentro de uma organização, realizado por auditoria externa que garanta o caráter objetivo e neutro do processo.**

**b) numa comparação entre a percepção dos pares no trabalho, do superior imediato, dos subordinados diretos, clientes, fornecedores, e a percepção que o ocupante do cargo tem de si mesmo, no exercício das atividades.**

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

c) numa comparação entre os desempenhos efetivos em termos de produtividade, de todos os funcionários de um mesmo setor, tendo como objetivo a implementação de um processo de *downsizing*.

d) em uma seqüência de avaliações dos superiores pelos subordinados, visando a construção de indicadores de produtividade e satisfação com as relações interpessoais num determinado setor da organização.

e) em um processo de *brain storming* envolvendo todos os funcionários de uma organização, visando subsidiar o planejamento estratégico situacional.

A avaliação de desempenho de 360° faz um giro no funcionário avaliado. Assim, todos aqueles que mantêm relações indiretas ou diretas, inclusive o próprio avaliado, participam do processo. É uma avaliação muito utilizada e bem vista, já que evita as avaliações unilaterais do chefe em relação ao subordinado.

Downsizing: também chamado de achatamento, é uma técnica que consiste na racionalização das atividades da empresa, podendo envolver, em curto prazo, a demissão de funcionários.

**Gabarito: B**

**2) (FCC TRF 2007) Na avaliação de desempenho humano nas organizações, concentrar-se na determinação dos grandes pontos fortes e fracos de quem está sendo avaliado, apontando comportamentos extremos e sem analisar especificamente traços de personalidade, refere-se ao método**

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

- a) comparativo.
- b) de escalas gráficas.
- c) de incidentes críticos.
- d) escolha forçada.
- e) 360 graus.

Questão bem simples. O extremismo é típico da avaliação por incidentes críticos.

**Gabarito: C**

**3) (FCC TRE-SE 2007) Para a avaliação de desempenho são apresentadas as afirmativas abaixo.**

**I. A avaliação de desempenho deve ser concebida como um instrumento gerencial.**

**II. Efeito halo se refere à valorização pelo avaliador de determinado fator de avaliação, podendo acarretar, de forma não consciente, que este contamine os demais fatores.**

**III. Uma das principais causas do fracasso da avaliação de desempenho deve estar baseada em aspectos comportamentais dos avaliados.**

**IV. O gerenciamento de desempenho é uma atividade cotidiana de gerência.**

**V. A avaliação de desempenho deve ser uma ferramenta a serviço da Remuneração Estratégica.**

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E  
DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA:  
ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

**VI. Os resultados de avaliações devem ser usados como indicadores de performance das áreas.**

**VII. Avaliação de desempenho integra o padrão de gestão estabelecido pela norma ISO-9001:2000.**

**É correto o que se afirma APENAS em**

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

Vejamos item por item.

I) De fato, os gerentes devem se utilizar da avaliação de desempenho em seus trabalhos. Item certo.

II) halo é uma tendência em avaliar positivamente um determinado item, levando essa avaliação positiva para os demais itens, sem analisá-los da maneira ideal. Item certo.

III) O “deve” deixa a questão errada. Deveria estar escrito “pode”. Item errado.

IV) A gerência deve atuar em sua rotina com a gestão do desempenho. Item certo.

V) A avaliação e a remuneração devem andar juntas. Esta deve estar condicionada aos resultados daquela. Item certo.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

VI) Performance nada mais é do que desempenho. Item certo.

VII) A norma ISO 9001 serve para sistemas de gestão da qualidade. Desempenho deve estar ligado à qualidade, como falamos. Item certo.

**Gabarito: E**

**4) (FCC TRT 8ª 2010) O método de avaliação de desempenho que consiste em quatro etapas: entrevista inicial para avaliar o desempenho e os fatores que afetaram positiva ou negativamente o resultado final; entrevista de análise complementar para obter novas informações pertinentes; planejamento das providências necessárias e acompanhamento posterior dos resultados; é denominado**

- a) escalas gráficas.
- b) pesquisa de campo.
- c) listas de verificação.
- d) escolha forçada.
- e) método dos incidentes críticos.

Trata-se do método da pesquisa de campo.

**Gabarito: B**

**5) (FCC AL-SP 2010) No processo de avaliação de desempenho, efeito halo**

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E  
DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA:  
ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

**I. é o fenômeno que registra atitudes em que o avaliador confunde "resultados concretamente realizados" com "características potenciais" que identificam o avaliado.**

**II. significa avaliar um empregado deixando-se levar por valores ou atitudes que este possui fora do ambiente do trabalho.**

**III. é a tendência que um avaliador imprime ao processo de avaliação quando se deixa levar por alguma característica do avaliado, que o marcou de forma tão significativa que lhe impede de interpretar as demais características com neutralidade e clareza.**

**IV. é aquele em que o avaliador "força" sua avaliação num ponto central da escala para não se comprometer perante o avaliado ou expor os argumentos que subsidiaram sua decisão.**

**Está correto o que se afirma APENAS em**

**a) I e II.**

**b) II.**

**c) II e IV.**

**d) III.**

**e) IV.**

Vejamos item por item.



CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

I) Trata-se de uma atitude inconsciente de supervalorizar as qualidades potenciais.

II) Trata-se de uma atitude inconsciente de levar em contas as características pessoais extra-cargo.

III) Esse é o nosso gabarito.

IV) Trata-se da tendência central.

**Gabarito: D**

## **2 Receitas e Despesas Extraorçamentárias**

### **Receita**

Bom, para entrar neste tópico, vamos começar definindo receita dentro do contexto público.

Receita: qualquer ingresso de recursos arrecadados para atender as despesas públicas.

Dentro desse conceito, podemos classificar a receita quanto à natureza:

- Receitas orçamentárias: recursos que se incorporam, de forma definitiva, ao patrimônio do ente. Trata-se da arrecadação de recursos financeiros necessários ao atendimento dos programas de governo estabelecidos na Lei Orçamentária Anual;
  - Exemplos: receitas tributárias, de contribuições, patrimonial, agropecuária, industrial, de serviços,

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

operações de crédito, alienação de bens, amortização de empréstimos concedidos e as transferências correntes e de capital.

- Receitas extraorçamentárias: simples ingresso financeiro ou de caixa; trata-se de recursos que serão restituídos no futuro na forma de despesas extraorçamentárias, provocando o surgimento de passivos financeiros (já que não se incorporam ao patrimônio; são créditos de terceiros). As receitas extraorçamentárias possuem caráter transitório (temporário);
  - o Exemplos: cauções em dinheiro, fianças, depósitos de terceiros em garantia, salários não-reclamados, **operações de créditos por antecipação da receita orçamentária\***, retenções em folha de pagamento que dependam de repasses aos credores dos recursos, inscrições em restos a pagar\*\* e o serviço da dívida a pagar, saldos em poder dos fundos especiais e quaisquer outros valores obtidos em caráter temporário.

\*reparem que as operações de crédito são orçamentárias e as operações de crédito por antecipação de receita são extraorçamentárias.

\*\*restos a pagar são despesas empenhadas, mas não pagas dentro do exercício financeiro, ou seja, não pagas até 31/12.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

### **Despesa**

Trata-se do conjunto de dispêndios com o intuito de saldar gastos fixados na lei do orçamento ou em lei especial, visando à realização e ao funcionamento dos serviços públicos.

Aqui temos a mesma classificação quanto à natureza:

- Despesas Orçamentárias: são aquelas fixadas e especificadas na LOA ou na lei de créditos adicionais, devendo obedecer às fases da despesa (fixação, empenho, liquidação e pagamento);
  - Exemplos: pessoal e encargos, juros e encargos da dívida, investimentos, inversões financeiras, amortização da dívida e outras despesas correntes ou de capital.
- Despesas Extraorçamentárias: trata-se da saída de recursos financeiros transitórios, ou seja, uma receita extraorçamentária vira, no futuro, uma despesa extraorçamentária. São despesas que não estão consignadas na LOA nem nos créditos adicionais, sendo assim, não necessitam de autorização orçamentária. São devoluções de recursos financeiros que pertencem a terceiros;
  - Exemplos: restituição de depósitos e de cauções, pagamento de restos a pagar, resgate de operações de crédito por **antecipação da receita orçamentária (ARO)**.

Questões

**6) (FCC TCM-PA 2010) As contribuições previdenciárias descontadas da folha de pagamentos dos funcionários de uma**

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

**prefeitura que, posteriormente, deverão ser pagas a quem de direito, constituem**

- a) receita extraorçamentária.**
- b) receita orçamentária.**
- c) despesa extraorçamentária.**
- d) passivo permanente.**
- e) dívida ativa.**

Tendo em vista que esses descontos serão pagos posteriormente a quem de direito, esses recursos transitam temporariamente no Tesouro, caracterizando uma receita extraorçamentária.

**Gabarito: A**

**7) (FCC TCM-PA 2010) Para a aquisição de um equipamento de telefonia, a prefeitura do município WE utilizou recursos oriundos de operações de crédito consignadas na Lei Orçamentária Anual e cujo prazo de pagamento era de 10 meses. Nesse caso, de acordo com a Lei nº 4.320/64 e a Lei nº 101/2000, o valor obtido com a operação de crédito deveria ser classificado como**

- a) despesa de exercícios futuros.**
- b) receita orçamentária.**
- c) receita extraorçamentária.**
- d) passivo financeiro.**

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

**e) despesa orçamentária.**

Tendo em vista que a operação de crédito não é por antecipação de receita e está consignada no orçamento, trata-se de uma receita orçamentária.

**Gabarito: B**

**8) (FCC TER-PB 2007) Restos a Pagar decorrem de**

**a) despesas orçamentárias empenhadas, mas não pagas até o término do exercício financeiro.**

**b) obrigação de despesa contraída entre maio e dezembro do último ano do mandato.**

**c) despesas extra-orçamentárias, regularmente empenhadas, mas não quitadas até 31 de novembro de cada ano civil.**

**d) dívidas assumidas em anos anteriores, ainda não empenhadas.**

**e) valor principal das operações de crédito por antecipação da receita orçamentária (ARO).**

Os restos a pagar decorrem das despesas orçamentárias que foram empenhadas, mas não foram pagas até o 31/12. Apesar de decorrem das despesas orçamentárias, eles se tornam (por meio de sua inscrição em restos a pagar) receitas extra-orçamentárias.

**Gabarito: A**

**9) (FCC TRF 4ª 2010) É um tipo de despesa extraorçamentária:**

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

- a) **subvenção social.**
- b) **construção de obras públicas.**
- c) **devolução de cauções.**
- d) **aquisição de títulos representativos de capital de empresas em funcionamento.**
- e) **amortização da dívida pública.**

As devoluções representam valores que estavam temporariamente sob a tutela do Tesouro Nacional, assim como as cauções.

Subvenção Social é uma cooperação financeira que se destina a cobrir despesas de custeio de entidades públicas ou privadas de caráter assistencial ou cultural sem finalidade lucrativa.

**Gabarito: C**

**10) (FCC TRF 4ª 2010) É exemplo de receita extraorçamentária:**

- a) **depósito recebido como garantia para participação em licitação.**
- b) **multa relativa a tributos pagos com atraso.**
- c) **taxa cobrada pela prestação de serviços públicos.**
- d) **receita da dívida ativa do ente público.**
- e) **receita de operações de empréstimo efetuadas pelo ente público.**

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

Receita extraorçamentária não se incorpora ao patrimônio, possuindo caráter não permanente. Sendo assim, o depósito recebido como garantia deverá ser devolvido, caracterizando-se uma receita extraorçamentária.

**Gabarito: A**

**11) (FCC TRF 4ª 2010) É exemplo de despesa extraorçamentária:**

- a) juro da dívida pública.**
- b) aquisição de equipamentos e instalações.**
- c) pagamento de restos a pagar.**
- d) amortização da dívida pública.**
- e) concessão de empréstimos pelo ente público.**

Os restos a pagar são decorrentes de despesas orçamentárias. Decorrentes somente. Quando são inscritos, tornam-se receitas extraorçamentárias. Quando são pagos, tornam-se despesas extraorçamentárias.

**Gabarito: C**

**12) (FCC TRF 4ª 2010) constitui exemplo de receita extraorçamentária:**

- a) depósito judicial.**
- b) multa relativa a tributo pago com atraso.**
- c) receita decorrente da alienação de imóveis do ente público.**

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

**d) receita de aluguéis de imóveis de propriedade do ente público.**

**e) receita de serviços prestados pelo ente público.**

Esses depósitos judiciais não estão previstos no orçamento. São valores que serão futuramente repassados a terceiros.

**Gabarito: A**

**13) (FCC TJ-PI 2009) É uma despesa extraorçamentária:**

**a) amortização da dívida pública.**

**b) subvenção social de interesse público.**

**c) resgate de empréstimos por antecipação de receita.**

**d) concessão de empréstimos a outro ente público.**

**e) construção de obras públicas.**

Resgate ou pagamento de empréstimos por antecipação de receita é uma despesa oriunda de receita extraorçamentária, qual seja: operação de crédito por antecipação de receita orçamentária (ARO).

**Gabarito: C**

## **5 Competência Interpessoal**

Vejamos o conceito de competência: é o conjunto de **Conhecimentos**, **Habilidades** e **Atitudes** (CHA) que são capazes de agregar valor à pessoa e à organização.



CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

C

Conhecimento: é o saber teórico, é o know-what (saber o que) e know-why (saber por que fazer). Esse conhecimento pode ser tácito (subentendido, não formalizado, está na mente dos profissionais) ou explícito (formalizado, enunciado, facilmente transmitido). O grande desafio das empresas é transformar conhecimento tácito em explícito, ou seja, que esse conhecimento torne patrimônio da empresa, disponível para todos.

H

Habilidade: é o saber fazer (know-how: saber como fazer). Geralmente, depende da prática, do treino, de erros e acertos. Quanto mais um profissional sobe na hierarquia de uma empresa, menos ele utiliza habilidades (execução) e mais ele usa conhecimentos (planejamento). O ideal é fazer com que o planejamento e a execução se aproximem ao máximo para que as habilidades e os conhecimentos sejam aproveitados de forma otimizada.

A

Atitudes: relacionada à ação, ao querer fazer, à proatividade. Atitudes são fundamentais para o implemento de mudanças/melhorias.

A gestão por competências é mais uma evidência do foco atual das empresas, do diferencial organizacional atual: as pessoas, o capital humano. Ela consiste em planejar, captar, desenvolver e avaliar, seja no nível individual, seja no nível grupal ou no nível organizacional, todas as competências fundamentais para a consecução dos objetivos da instituição. Daí se observa o caráter estratégico (voltado para o longo prazo) da gestão de competências.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

O conceito de competência interpessoal diz respeito ao saber trabalhar de forma eficaz e eficiente em grupos ou equipes, de modo participativo, sinérgico e responsável. Em outras palavras: é a capacidade de lidar e relacionar-se de forma produtiva com e por meio de outras pessoas.

É importante, principalmente para fins de prova, diferenciarmos a competência interpessoal de outros conceitos. Vejamos:

- Competência Técnica: refere-se à formação, adquirida por meio da educação, e à experiência, decorrente da prática, da exposição às situações típicas do cargo ocupado, da observação, da análise daquilo que já deu certo e daquilo que não funcionou;
- Competência de autogestão: diz respeito à capacidade de tomar decisões e comportar-se de maneira adequada. Oriunda da internalização e da prática das funções gerenciais de planejamento, organização e controle;
- Competência política: relativo ao saber identificar crenças, princípios, valores de uma cultura e decidir pela conveniência de adesão a esses institutos;
- Comprometimento: motivação e autoconfiança para usar a competência, sendo produtivo nas áreas específicas.

A competência interpessoal ou humana, que é menos visível que a competência técnica, relaciona-se com alguns fatores, a saber:

- ✓ Delegação: transferência de parte das responsabilidades decisórias aos membros da equipe;

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E  
DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA:  
ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

- ✓ Negociação: solução de conflitos;
- ✓ Comunicação: interação dinâmica entre os membros e os grupos;
- ✓ Liderança: motivar e influenciar os membros a agir de acordo com um norte, sempre visando o alcance dos objetivos;
- ✓ Alinhamento: todos possuindo os mesmos objetivos.

Outras características fundamentais na competência interpessoal são: flexibilidade, capacidade de processar feedback (retroação), autoconhecimento, sensibilidade, equilíbrio emocional e bom senso.

O autor Argyris define três critérios que se relacionam com a competência interpessoal que, para ele, é a habilidade de lidar eficazmente com relações. Vejamos.

- Percepção acurada da situação interpessoal, de suas variáveis mais importantes e a respectiva inter-relação;
- Habilidade de solucionar, de fato, os problemas, de maneira que não haja involuções/regressões;
- Soluções alcançadas de tal forma que as pessoas envolvidas continuem trabalhando juntas de modo igual ou melhor se comparado ao momento em que começaram a resolver os problemas.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

**Papéis de Gerentes - Mintzberg**

Mintzberg faz uma classificação de papéis de gerentes, dividindo-os em três categorias:

1. Papéis interpessoais: gerente é o chefe, é o líder.
2. Papéis de informação: gerente é o monitor, disseminador, porta-voz.
3. Papéis de decisão: gerente é empreendedor, solucionador de problemas, negociador.

Essa divisão mostra as diferentes faces de um gerente em distintas situações.

Nesse sentido, temos que:

1. Quando ele lida com pessoas, o seu papel é interpessoal.
2. Quando o gerente dissemina rotinas, é porta-voz dos empregados perante a diretoria, esse é o papel de informação.
3. Quando lida com tomada de decisão, criando produtos, resolvendo problemas, fechando um contrato, ele está desempenhando o papel decisório.

Questões.

**14) (FCC TRT 3ª 2009) Competência interpessoal é a habilidade de**

**a) utilizar o poder do conhecimento para fazer as pessoas se comportarem de acordo com os seus objetivos.**

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

**b) separar claramente os aspectos emocionais dos aspectos técnicos nos conflitos interpessoais, procurando neutralizar os primeiros e ressaltar os segundos.**

**c) resolver os conflitos de percepção interpessoais utilizando técnicas de brainstorming.**

**d) envolver todos no processo de decisão por meio de processos de gestão participativa.**

**e) desenvolver acurada percepção da situação, de suas variáveis relevantes e suas respectivas inter-relações.**

Segundo Argyris, um dos critérios na competência interpessoal é o desenvolvimento acurado da percepção da situação.

**Gabarito: E**

**15) (FCC TRT 3ª 2009) É um requisito essencial da competência interpessoal nas organizações:**

**a) o desenvolvimento da autopercepção como base da percepção das situações interpessoais.**

**b) o conhecimento aprofundado das teorias sobre o comportamento humano em organizações.**

**c) uma longa experiência na área de RH em situações de atendimento direto com os funcionários.**

**d) formação completa em curso de gestão de pessoas e de gestão de competências.**

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

**e) longa experiência em gestão de RH e em avaliação de desempenho em organizações.**

A percepção é fundamental, assim como o bom senso, a flexibilidade e autoconhecimento, quando estamos tratando de competência interpessoal.

**Gabarito: A**

**16) (FCC AL-SP 2010) A capacidade de trabalhar com eficácia como membro de uma equipe e de conseguir esforços cooperativos nessa equipe na direção dos objetivos estabelecidos denomina-se habilidade**

**a) conceitual ou de visão sistêmica.**

**b) técnica.**

**c) de relação interpessoal ou humana.**

**d) de resolução de conflitos.**

**e) de alocação de recursos.**

Trata-se de uma boa definição de competência interpessoal, também chamada de competência humana, ou seja, estamos falando de habilidades relacionadas ao relacionamento entre pessoas.

**Gabarito: C**

**17) (FCC TRE-RS 2010) A gestão de pessoas por competências é a adoção de uma estratégia**

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

- a) para o desenvolvimento de competências dos funcionários no processo seletivo para se alcançar propósitos organizacionais de médio e longo prazo.**
- b) para a identificação e o desenvolvimento de competências dos funcionários para se alcançar propósitos ou objetivos organizacionais operacionais.**
- c) para a implementação de um programa de seleção de talentos para se alcançar propósitos ou objetivos organizacionais operacionais e de longo prazo.**
- d) avançada de captação e treinamento de funcionários para se alcançar propósitos ou objetivos organizacionais de longo prazo.**
- e) para a identificação e o desenvolvimento de competências dos funcionários para se alcançar propósitos ou objetivos organizacionais de longo prazo.**

Vejamos item por item.

- a) Processo seletivo é o processo que visa a seleção dos novos funcionários de uma empresa. Nesse momento, é importante sim detectar profissionais com perfil que se adéque à empresa e a gestão de competências irá subsidiar esse processo. Entretanto, não é esse o conceito de gestão por competências.
- b) Os objetivos não são operacionais, são estratégicos.
- c) Novamente, apareceram os objetivos operacionais e a seleção de talentos.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E  
DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA:  
ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

- d) Captar e selecionar possui o mesmo sentido no caso.
- e) Esse é o nosso gabarito.

**Gabarito: E**

### **Exercícios Trabalhados**

1) (FCC MPE-RS 2008) A técnica de Avaliação de Desempenho 360 Graus consiste:

- a) numa avaliação do desempenho de todos os funcionários de um mesmo nível hierárquico dentro de uma organização, realizado por auditoria externa que garanta o caráter objetivo e neutro do processo.
- b) numa comparação entre a percepção dos pares no trabalho, do superior imediato, dos subordinados diretos, clientes, fornecedores, e a percepção que o ocupante do cargo tem de si mesmo, no exercício das atividades.
- c) numa comparação entre os desempenhos efetivos em termos de produtividade, de todos os funcionários de um mesmo setor, tendo como objetivo a implementação de um processo de *downsizing*.
- d) em uma seqüência de avaliações dos superiores pelos subordinados, visando a construção de indicadores de produtividade e satisfação com as relações interpessoais num determinado setor da organização.



CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

e) em um processo de *brain storming* envolvendo todos os funcionários de uma organização, visando subsidiar o planejamento estratégico situacional.

2) (FCC TRF 2007) Na avaliação de desempenho humano nas organizações, concentrar-se na determinação dos grandes pontos fortes e fracos de quem está sendo avaliado, apontando comportamentos extremos e sem analisar especificamente traços de personalidade, refere-se ao método

a) comparativo.

b) de escalas gráficas.

c) de incidentes críticos.

d) escolha forçada.

e) 360 graus.

3) (FCC TRE-SE 2007) Para a avaliação de desempenho são apresentadas as afirmativas abaixo.

I. A avaliação de desempenho deve ser concebida como um instrumento gerencial.

II. Efeito halo se refere à valorização pelo avaliador de determinado fator de avaliação, podendo acarretar, de forma não consciente, que este contamine os demais fatores.

III. Uma das principais causas do fracasso da avaliação de desempenho deve estar baseada em aspectos comportamentais dos avaliados.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

IV. O gerenciamento de desempenho é uma atividade cotidiana de gerência.

V. A avaliação de desempenho deve ser uma ferramenta a serviço da Remuneração Estratégica.

VI. Os resultados de avaliações devem ser usados como indicadores de performance das áreas.

VII. Avaliação de desempenho integra o padrão de gestão estabelecido pela norma ISO-9001:2000.

É correto o que se afirma APENAS em

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

4) (FCC TRT 8ª 2010) O método de avaliação de desempenho que consiste em quatro etapas: entrevista inicial para avaliar o desempenho e os fatores que afetaram positiva ou negativamente o resultado final; entrevista de análise complementar para obter novas informações pertinentes; planejamento das providências necessárias e acompanhamento posterior dos resultados; é denominado

- a) escalas gráficas.
- b) pesquisa de campo.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E  
DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA:  
ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

c) listas de verificação.

d) escolha forçada.

e) método dos incidentes críticos.

5) (FCC AL-SP 2010) No processo de avaliação de desempenho, efeito halo

I. é o fenômeno que registra atitudes em que o avaliador confunde "resultados concretamente realizados" com "características potenciais" que identificam o avaliado.

II. significa avaliar um empregado deixando-se levar por valores ou atitudes que este possui fora do ambiente do trabalho.

III. é a tendência que um avaliador imprime ao processo de avaliação quando se deixa levar por alguma característica do avaliado, que o marcou de forma tão significativa que lhe impede de interpretar as demais características com neutralidade e clareza.

IV. é aquele em que o avaliador "força" sua avaliação num ponto central da escala para não se comprometer perante o avaliado ou expor os argumentos que subsidiaram sua decisão.

Está correto o que se afirma APENAS em

a) I e II.

b) II.

c) II e IV.

d) III.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

e) IV.

6) (FCC TCM-PA 2010) As contribuições previdenciárias descontadas da folha de pagamentos dos funcionários de uma prefeitura que, posteriormente, deverão ser pagas a quem de direito, constituem

a) receita extraorçamentária.

b) receita orçamentária.

c) despesa extraorçamentária.

d) passivo permanente.

e) dívida ativa.

7) (FCC TCM-PA 2010) Para a aquisição de um equipamento de telefonia, a prefeitura do município WE utilizou recursos oriundos de operações de crédito consignadas na Lei Orçamentária Anual e cujo prazo de pagamento era de 10 meses. Nesse caso, de acordo com a Lei nº 4.320/64 e a Lei nº 101/2000, o valor obtido com a operação de crédito deveria ser classificado como

a) despesa de exercícios futuros.

b) receita orçamentária.

c) receita extraorçamentária.

d) passivo financeiro.

e) despesa orçamentária.

8) (FCC TER-PB 2007) Restos a Pagar decorrem de

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E  
DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA:  
ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

- a) despesas orçamentárias empenhadas, mas não pagas até o término do exercício financeiro.
  - b) obrigação de despesa contraída entre maio e dezembro do último ano do mandato.
  - c) despesas extra-orçamentárias, regularmente empenhadas, mas não quitadas até 31 de novembro de cada ano civil.
  - d) dívidas assumidas em anos anteriores, ainda não empenhadas.
  - e) valor principal das operações de crédito por antecipação da receita orçamentária (ARO).
- 9) (FCC TRF 4ª 2010) É um tipo de despesa extraorçamentária:
- a) subvenção social.
  - b) construção de obras públicas.
  - c) devolução de cauções.
  - d) aquisição de títulos representativos de capital de empresas em funcionamento.
  - e) amortização da dívida pública.
- 10) (FCC TRF 4ª 2010) É exemplo de receita extraorçamentária:
- a) depósito recebido como garantia para participação em licitação.
  - b) multa relativa a tributos pagos com atraso.
  - c) taxa cobrada pela prestação de serviços públicos.
  - d) receita da dívida ativa do ente público.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

e) receita de operações de empréstimo efetuadas pelo ente público.

11) (FCC TRF 4ª 2010) É exemplo de despesa extraorçamentária:

a) juro da dívida pública.

b) aquisição de equipamentos e instalações.

c) pagamento de restos a pagar.

d) amortização da dívida pública.

e) concessão de empréstimos pelo ente público.

12) (FCC TRF 4ª 2010) constitui exemplo de receita extraorçamentária:

a) depósito judicial.

b) multa relativa a tributo pago com atraso.

c) receita decorrente da alienação de imóveis do ente público.

d) receita de aluguéis de imóveis de propriedade do ente público.

e) receita de serviços prestados pelo ente público.

13) (FCC TJ-PI 2009) É uma despesa extraorçamentária:

a) amortização da dívida pública.

b) subvenção social de interesse público.

c) resgate de empréstimos por antecipação de receita.

d) concessão de empréstimos a outro ente público.

e) construção de obras públicas.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA: ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

14) (FCC TRT 3ª 2009) Competência interpessoal é a habilidade de

a) utilizar o poder do conhecimento para fazer as pessoas se comportarem de acordo com os seus objetivos.

b) separar claramente os aspectos emocionais dos aspectos técnicos nos conflitos interpessoais, procurando neutralizar os primeiros e ressaltar os segundos.

c) resolver os conflitos de percepção interpessoais utilizando técnicas de brainstorming.

d) envolver todos no processo de decisão por meio de processos de gestão participativa.

e) desenvolver acurada percepção da situação, de suas variáveis relevantes e suas respectivas inter-relações.

15) (FCC TRT 3ª 2009) É um requisito essencial da competência interpessoal nas organizações:

a) o desenvolvimento da autopercepção como base da percepção das situações interpessoais.

b) o conhecimento aprofundado das teorias sobre o comportamento humano em organizações.

c) uma longa experiência na área de RH em situações de atendimento direto com os funcionários.

d) formação completa em curso de gestão de pessoas e de gestão de competências.

CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E  
DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA:  
ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

e) longa experiência em gestão de RH e em avaliação de desempenho em organizações.

16) (FCC AL-SP 2010) A capacidade de trabalhar com eficácia como membro de uma equipe e de conseguir esforços cooperativos nessa equipe na direção dos objetivos estabelecidos denomina-se habilidade

a) conceitual ou de visão sistêmica.

b) técnica.

c) de relação interpessoal ou humana.

d) de resolução de conflitos.

e) de alocação de recursos.

17) (FCC TRE-RS 2010) A gestão de pessoas por competências é a adoção de uma estratégia

a) para o desenvolvimento de competências dos funcionários no processo seletivo para se alcançar propósitos organizacionais de médio e longo prazo.

b) para a identificação e o desenvolvimento de competências dos funcionários para se alcançar propósitos ou objetivos organizacionais operacionais.

c) para a implementação de um programa de seleção de talentos para se alcançar propósitos ou objetivos organizacionais operacionais e de longo prazo.

d) avançada de captação e treinamento de funcionários para se alcançar propósitos ou objetivos organizacionais de longo prazo.



CURSO ON-LINE – NOÇÕES DE ADMINSITRAÇÃO PÚBLICA E  
DE GESTÃO PÚBLICA – TRTs (TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA:  
ADMINISTRATIVA)

PROFESSOR: VINICIUS OLIVEIRA RIBEIRO

e) para a identificação e o desenvolvimento de competências dos funcionários para se alcançar propósitos ou objetivos organizacionais de longo prazo.

**Gabarito:**

1) B	2) C	3) E	4) B	5) D	6) A
7) B	8) A	9) C	10) A	11) C	12) A
13) C	14) E	15) A	16) C	17) E	

Um grande abraço e bons estudos!!!