

FICHA DE TRABALHO Nº 2 – 5ª Aula**UFCD: 0612:****Noções básicas de gestão técnica de Recursos Humanos****Nome do curso: Técnico de Apoio à Gestão****Turma: TAG 3033/20****Nome:****Data: 16/03/2021****A Formadora: Dina Rodrigues****Classificação:****GRUPO I**

1. Leia com atenção as seguintes afirmações e indique se são verdadeiras (V) ou falsas (F).

- 1.1. O acolhimento é a maneira como a organização recebe os novos colaboradores e os integra na sua cultura, no seu contexto e no seu sistema para que unicamente possam desenvolver um bom relacionamento interpessoal com os novos colegas.
- 1.2. O acolhimento ao nível da empresa é sempre unicamente, efetuado por um colaborador do departamento de recursos humanos.
- 1.3. O acolhimento ao nível da empresa poderá incluir: uma visita guiada às instalações da empresa e apresentação aos “representantes” de cada área, sendo que, poderá ser facultada informação sobre a empresa, nomeadamente, sobre os órgãos associativos afetos à mesma (ex. grupo desportivo, etc..).
- 1.4. No acolhimento poderá também, existir formação somente, no âmbito comportamental - para que o colaborador conheça os valores da empresa.

- 1.5. A prática da avaliação de desempenho centra a sua contribuição no feedback dos desempenhos dos colaboradores.
- 1.6. A construção de um sistema de avaliação de desempenho é um processo rápido que se processa através de duas etapas.
- 1.7. As escalas ancoradas em traços consistem em apresentações de traços de personalidade a serem cotados unicamente por um colaborador do departamento dos Recursos Humanos.
- 1.8. As escalas de observação comportamental têm a intenção de cotar a frequência dos comportamentos em análise manifestados pelo avaliado, com o intuito de atribuir uma cotação final qualitativa.

GRUPO II

1. Para cada um dos itens deste grupo, selecione a única opção correta

1.1. O acolhimento:

- a) deve incluir duas vertentes: uma mais global relativa à empresa e uma mais específica relativa ao posto e ao local de trabalho.
- b) inclui duas vertentes, sendo que uma delas é mais global relativa à empresa.
- c) inclui uma única vertente, relacionada com o posto de trabalho e local de trabalho.
- d) alíneas a) e b)

1.2. Algumas formas de reduzir o insucesso do acolhimento são:

- a) Clarificar perante todos o papel do novo colaborador.
- b) Realizar uma reunião (informal) de equipa.
- c) Apresentar o antecessor (caso permaneça na organização).
- d) Todas as anteriores

1.3. Processo de integração pode assumir diversas formas:

- a) Manual de acolhimento e *Turn around*
- b) *Turn around* e formação de acolhimento e integração.
- c) Todas as anteriores
- d) Nenhuma das anteriores.

1.4. No contexto da avaliação de desempenho, o feedback:

- a) prejudica as competências e as performances dos colaboradores.
- b) permite uma melhoria contínua das competências e das performances dos colaboradores.
- c) Nenhuma das anteriores
- d) alíneas a) e b)

1.5. Poderá ser etapa de um processo de sistema de avaliação:

- a) desenhar as fichas de avaliação de desempenho.
- b) determinar qual o tipo de sistema de avaliação de desempenho a construir.
- c) identificar as competências e as dimensões que irão ser avaliadas.
- d) Todas as anteriores

1.6. Os tipos de Sistemas de Avaliação de Desempenho são:

- a) Sistemas de Personalidade e Sistemas comportamentais.
- b) Sistemas de comparação entre colaboradores e Sistemas de objetivos.
- c) Sistemas de Personalidade; Sistemas comportamentais; Sistemas de comparação entre colaboradores e Sistemas de objetivos.
- d) Todas as anteriores

1.7. As escalas de comportamento incidem em comportamentos tidos como relevantes:

- a) para tornar mais eficaz o desempenho da função.
- b) para verificar se o colaborador necessita de mudar de função
- c) Todas as anteriores
- d) Nenhuma das anteriores

1.8. As escalas de ordenação consistem:

- a) numa hierarquização de colaboradores que desempenham a mesma função.
- b) na avaliação hierarquizada de colaboradores que desempenham diferentes funções.
- c) Todas as anteriores
- d) Nenhuma das anteriores

1.9. A avaliação de desempenho que parte de um pressuposto assente num resultado ou numa meta de desempenho previamente acordados com o colaborador, referente a atividades, comportamentos ou desempenhos específicos concretizados por si, num dado período de tempo refere-se ao:

- a) Sistemas de personalidade
- b) Sistemas comportamentais
- c) Sistemas de avaliação por objetivos
- d) Sistemas de comparação entre colaboradores

Bom Trabalho!