

- De acordo com o comando de cada uma das questões de 71 a 100, marque, na folha de respostas, para cada questão: o campo designado com o código C, caso julgue a questão CERTA; ou o campo designado com o código E, caso julgue a questão ERRADA.
- A ausência de marcação ou a marcação de ambos os campos não receberão pontuação negativa. Para as devidas marcações, use a folha de respostas, único documento válido para a correção de suas provas.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Chegado o século XXI, deparamos-nos com mudanças cada vez mais rápidas e complexas. Descobertas de novas tecnologias, drásticas modificações demográficas e globalização são apenas exemplos dos fatores que aumentam os desafios que as organizações têm que enfrentar em seu dia a dia.

Nesse contexto, as organizações bem-sucedidas serão aquelas que realmente investirem no desenvolvimento e na valorização de seu capital humano, reconhecendo na liderança um dos seus investimentos mais estratégicos.

Com relação ao líder, como gestor de pessoas, analise as questões abaixo.

- 71 O líder moderno é aquele capaz de gerenciar sua equipe de forma participativa e descentralizada, delegando funções e deixando que seus talentos assumam a responsabilidade das consequências de suas próprias decisões.
- 72 Reconhece-se o bom líder pela sua capacidade de identificar e desenvolver talentos, inclusive aqueles que deverão ocupar seu próprio lugar.
- 73 O bom líder reconhece no *feedback* um indispensável instrumento de gestão e motivação, e sabe que o elogio e a crítica devem ser dados ao funcionário no exato momento em que o fato acontece.
- 74 O Trabalho em Equipe é diferente do Trabalho em Grupo em vários aspectos. Dentre as características do trabalho em equipe podemos citar o poder compartilhado, a busca de objetivos comuns, a prática do *feedback*, a existência de competências complementares e a busca constante pela excelência e superação de cada indivíduo por meio do reconhecimento e da recompensa que prestigiam os talentos individuais.
- 75 Determinada empresa registrou a saída de 65 empregados durante o ano de 2008. No dia 1º de janeiro daquele ano havia 350 empregados e no último dia do ano eram 650 empregados. Dessa forma, o *turnover* dessa empresa foi de 13%.

Em um mundo cada vez mais globalizado, a tecnologia é facilmente disseminada e os produtos são cada vez mais similares. Resta o Fator Humano como diferencial competitivo. As diferenças entre as pessoas deixam de ser apenas seu histórico profissional e passa-se também a considerar seu potencial de aprendizagem e de realização. Nesse sentido, o processo de seleção é essencial para o sucesso de uma empresa, pois é por meio dele que as organizações podem identificar talentos com potencial para fazer a diferença neste mercado tão competitivo. O grande desafio atual é a condução do processo de contratação que, na maioria das vezes, é falho. A falta de critérios e instrumentos adequados é um dos principais motivos desse fracasso, podendo gerar grandes perdas financeiras e sociais.

Quanto ao processo de recrutamento e seleção, analise as questões a seguir.

- 76 Na entrevista por competências, parte-se do pressuposto de que os comportamentos passados podem dar indícios de comportamentos futuros. Para isso, utilizam-se verbos de ação no passado com o objetivo de investigar o contexto, o comportamento e os resultados obtidos que podem, ou não, colaborar para o sucesso do profissional na organização.
- 77 O recrutamento – entendido como um conjunto de procedimentos que tem por objetivo procurar profissionais, estimulá-los e encorajá-los a se candidatar para determinada vaga – é a primeira etapa de um processo seletivo e pode ser interno (voltado para os profissionais da própria empresa), externo (busca de profissionais no mercado), ou misto.
- 78 Em determinado processo seletivo, decidiu-se pela entrevista estruturada. É correto afirmar que, nesse tipo de entrevista, as perguntas são elaboradas antecipadamente e que ela possibilita melhor comparação de resultados entre os diversos candidatos, pois são feitas as mesmas questões a todos.

A Lei nº 11.788/2008, mais conhecida como Lei do Estágio, tem o objetivo de regulamentar os Programas de Estágio, reconhecendo-o como um vínculo educativo-profissionalizante, supervisionado e desenvolvido como parte do projeto pedagógico e do itinerário formativo do educando. São concepções educativas e de formação profissional para dotar o estagiário de uma ampla cobertura de direitos e clarificar os papéis e responsabilidades de todos os atores envolvidos no processo.

Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio: lei nº 11.788/2008.
Brasília: MTE, SPPE, DPT, CGPI, 2008.

Sobre a Lei do Estágio, analise as questões subsequentes.

- 79** O estágio se destina aos estudantes do ensino regular, em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental e o prazo de duração não pode exceder 2 anos para o mesmo concedente, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.
- 80** Para o estágio não obrigatório é compulsória a concessão de bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, bem como a concessão do auxílio-transporte. Dessa forma, as ausências que forem devidamente justificadas não poderão gerar desconto no valor da bolsa, apenas no valor do auxílio-transporte.
- 81** Para cada período de 12 meses o estagiário deverá ter um recesso de 30 dias, que poderá ser concedido em período contínuo ou fracionado e, para contratos com duração inferior a 12 meses, o período deverá ser proporcional.

As discussões sobre as Universidades Corporativas têm sua origem na expectativa de que este tipo de recurso possa ser mais eficaz que as áreas tradicionais de Treinamento e Desenvolvimento, que não estariam acompanhando o ritmo das mudanças organizacionais, deixando, assim, de atender às novas necessidades das empresas quanto à qualificação de profissionais comprometidos com as estratégias de negócios.

Quanto às Universidades Corporativas, julgue as questões abaixo.

- 82** Um dos diferenciais criados pelas Universidades Corporativas foi não pensar apenas na qualificação de seus empregados e sim em todos os membros que fazem parte de seu ambiente de negócios, tais como: fornecedores, distribuidores, clientes atuais, clientes em potencial e até pessoas da comunidade onde se localiza.
- 83** A Universidade Corporativa tem por objetivo o desenvolvimento e a instalação das competências profissionais, técnicas e gerenciais consideradas essenciais para a viabilização das estratégias dos negócios de determinada organização. Mas o que se tem observado na prática é apenas uma mudança de nome dos antigos departamentos de treinamento. Para ser caracterizada como uma Universidade Corporativa é preciso atender alguns requisitos, destacando-se entre eles: vincular as metas da educação aos resultados estratégicos da empresa; envolver o corpo funcional como facilitadores; considerar o foco da aprendizagem no funcionário; possuir suas próprias instalações físicas; promover a carreira funcional atrelada ao aprendizado; criar novos métodos de aprendizagem sem dependência das universidades tradicionais.

A sociedade contemporânea está atravessando um período de grandes transformações sociais, econômicas, políticas e culturais, que resultam num processo de reestruturação produtiva. Nas organizações, o impacto dessa reestruturação materializa-se por intermédio de processos de racionalização organizacional e técnica. A intensa e crescente competição em âmbito mundial traz como consequência o desenvolvimento e a incorporação, ao ambiente empresarial, de novas tecnologias e modelos de gestão. Configura-se como desafio às organizações desenvolver e utilizar instrumentos de gestão que lhes garantam certo nível de competitividade atual e futuro. Neste contexto, é possível visualizar a gestão de competências e a gestão de desempenho como novos instrumentos que fazem parte de um mesmo movimento, voltado para oferecer alternativas eficientes de gestão às organizações.

Hugo Pena Brandão e Tomás de Aquino Guimarães.
Revista de Administração de Empresas.
São Paulo: 2001.

Nesse contexto, analise as questões a seguir.

- 84** É consensual entre os diversos autores a noção de que as competências individuais formam a base e servem de subsídio para a definição das competências organizacionais. Dessa forma, o mapeamento de competências inicia com o indivíduo, passa pelas áreas e termina com a definição das *core competences*.
- 85** As Avaliações de Desempenho permitem avaliar, entre outros aspectos, a adequação das políticas de Recrutamento e Seleção, a validade das atividades de Treinamento e Desenvolvimento e a adequação das pessoas aos seus cargos.
- 86** A Avaliação de Desempenho deve ter como foco o resultado (entrega) do indivíduo em seu cargo, sem analisar os comportamentos apresentados, uma vez que este é foco da Gestão de Competências, que tem por objetivo justamente planejar, captar e desenvolver as competências necessárias ao negócio da organização.
- 87** O ponto que diferencia as antigas avaliações de desempenho dos atuais modelos de Gestão de Desempenho é que, na primeira, há apenas a medição dos resultados alcançados, enquanto no segundo há uma clara definição dos indicadores sobre os quais será realizada a avaliação.

A qualidade de vida no trabalho proporciona uma maior participação por parte dos funcionários, criando um ambiente de integração com superiores, com colegas de trabalho, com o próprio ambiente de trabalho, visando sempre a compreensão das necessidades dos funcionários. A QVT se preocupa principalmente com dois aspectos importantes que são o bem-estar do trabalhador e a eficácia organizacional. Com a necessidade das empresas de se tornarem mais competitivas no mercado, veio a busca incessante da qualidade total. Acompanhando essa qualidade total, também surgiu a QVT, que está focalizada no potencial humano e no meio em que convive em todos os sentidos. Um programa adequado de QVT busca uma organização mais humanizada e proporciona condições de desenvolvimento pessoal ao indivíduo.

Disponível em <www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>.

Acesso em 10 de setembro de 2009.

Nesse contexto, analise as questões abaixo.

- 88** No enfoque comportamental da administração, de acordo com a teoria da expectativa, acredita-se que o esforço produz o desempenho e este o resultado, ao qual as pessoas atribuem valores. Desse modo, a motivação estaria assim representada: $\text{motivação} = \text{expectativa (de que o esforço produz o resultado)} \times \text{valor atribuído ao resultado}$.
- 89** O papel do líder é fundamental para que haja Qualidade de Vida no Trabalho, na medida em que determinados estilos de liderança costumam ser um dos maiores “estressores” organizacionais, por este motivo, projetos de qualidade de vida são incompatíveis com ambientes turbulentos, de grande mudança e onde a pressão por metas e resultados seja muito grande.
- 90** As empresas são obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho. Essas normas são definidas pelo Ministério do Trabalho e sua definição leva em consideração o número de empregados, a localização da empresa e a natureza do risco de suas atividades.

O contexto atual das organizações requer mudanças constantes e também novas habilidades, as quais em nada lembram as organizações do passado, marcadas por uma visão mecanicista. Nas organizações modernas, a aprendizagem tornou-se fundamental e imprescindível para a sobrevivência.

No entanto, o dia a dia das organizações revela que ainda há uma lacuna entre o que se investe em treinamento e o retorno deste investimento na prática, ou seja, não há uma consolidação dos treinamentos e os resultados ficam aquém do esperado.

Diante desse cenário e do desafio de aumentar a eficácia das ações de capacitação, analise as questões abaixo.

- 91** As avaliações de treinamento podem ser utilizadas para determinar se um treinamento atingiu seus objetivos, para estimar o valor eventualmente agregado, para identificar oportunidades de melhoria organizacional ou ainda para eliminar treinamentos desnecessários.
- 92** A avaliação de reação é o método mais simples e também o mais difundido e informa o quanto os participantes gostaram do treinamento.
- 93** As ações de Treinamento e Desenvolvimento devem ter por base as necessidades da organização e o desenvolvimento contínuo de seu corpo funcional. Para tanto, o Levantamento de Necessidades de Treinamento deve ser multinível. Isso significa que, além da chefia, o próprio empregado deve ser consultado sobre suas necessidades de desenvolvimento.
- 94** Na implementação de soluções educacionais, a área de treinamento não pode terceirizar o levantamento de necessidades de treinamento, a definição do público-alvo, a descrição dos objetivos educacionais e a avaliação de reação.
- 95** O processo de aprendizado do adulto – Andragogia – tem suas particularidades e segue alguns princípios, dentre eles podemos destacar: seus interesses pelo aprendizado se direcionam para o desenvolvimento das habilidades utilizadas no seu papel social, na sua profissão; preferem aprender para resolver problemas e desafios, mais que aprender simplesmente um assunto; os conteúdos devem ter aplicação prática e auxiliá-los a alcançar seus objetivos de carreira, de longo prazo; durante o processo de ensino-aprendizagem, deve-se explorar a experiência de vida e os problemas reais do facilitador.

Sobre a Administração de Pessoal, julgue as questões a seguir.

- 96** Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego (art. 442 da CLT). Considera-se contrato de trabalho por tempo determinado o contrato cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. Após 6 (seis) meses de rescisão de um contrato de prazo determinado, o empregador poderá contratar o mesmo empregado por prazo determinado novamente.
- 97** Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 6 meses, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 12 horas diárias.
- 98** Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previsto, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal.
- 99** A advertência é um aviso ao empregado para que ele tome conhecimento do seu comportamento ilícito e das implicações que podem advir em caso de reincidência. Ele estará tomando ciência que seu contrato de trabalho poderá ser rescindido por justa causa se não houver uma reiteração do seu comportamento. A advertência deve ser feita por escrito e arquivada na pasta funcional do empregado advertido.
- 100** A suspensão visa disciplinar e resgatar o comportamento do empregado, conforme as exigências da empresa. Ela pode ocorrer após advertências ou até mesmo logo após o cometimento de uma falta. Haverá prejuízo salarial ao empregado, uma vez que ele perde a remuneração correspondente aos dias de suspensão e à do descanso semanal remunerado correspondente, pois se trata de falta injustificada.