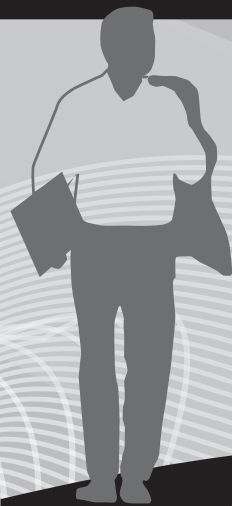


CARGO 04: ANALISTA MUNICIPAL

ATIVIDADE: GESTÃO

SUBATIVIDADE: GESTÃO DE PESSOAS

ÁREA DE CONHECIMENTO: Administração / Controle e Registro de pessoal / Desenvolvimento de pessoas / Gestão de benefícios / Gestão de Cargos e Carreiras / Gestão de Desempenho / Recrutamento e Seleção de Pessoas / Gestão do Conhecimento.



CETAP



NÍVEL SUPERIOR

INSTRUÇÕES ESPECIAIS

1. Você está recebendo o seu Caderno de Questões, contendo 50 questões objetivas de múltipla escolha, numeradas de 01 a 50, em ordem seqüencial. Confira a seqüência numérica de seu Caderno de Questões antes de iniciar a resolução, assim como o número de páginas, comunicando, imediatamente, ao Fiscal de Sala, em caso de repetição ou ausência de questão ou página.
2. Você deve conferir, na capa do Caderno de Questões e no rodapé das páginas internas, o nome do cargo ao qual este Caderno de Questões se refere. Caso você tenha recebido um Caderno de Questões que não corresponda ao cargo para o qual está inscrito, comunique imediatamente o Fiscal de Sala e exija o Caderno de Questões correto.
3. As respostas do Caderno de Questões deverão ser transcritas para o Cartão Resposta com caneta esferográfica azul ou preta, sendo este o **único documento válido** para o processamento do seu resultado.
4. O tempo máximo disponível para a realização da prova é de 4:00 (quatro horas), já incluído o tempo destinado à identificação e ao preenchimento do Cartão Resposta.
5. O candidato, ao receber o seu Caderno de Questões, deverá assinar em todas as páginas, inclusive na última página, onde se encontra o gabarito pessoal.
6. Para cada questão existirão 05 (cinco) alternativas de resposta (A, B, C, D e E), da qual apenas uma será correta, de acordo com o comando da questão. A marcação de mais de uma anula, automaticamente, a resposta da questão.
7. Os 3 (três) últimos candidatos só poderão sair da sala juntos.

ATENÇÃO

Escreva no espaço apropriado do **Cartão Resposta**, com a sua caligrafia usual, a seguinte frase de Charles Chaplin:

"A persistência é o caminho do êxito."

Poderá ser ELIMINADO do Concurso Público o candidato que não transcrever para o Cartão Resposta, em local específico, a "frase mestra".

Não é permitido que o Cartão Resposta seja preenchido por outra pessoa, ressalvados os casos de atendimento especial previamente deferidos.

LÍNGUA PORTUGUESA

Leia o texto e responda as questões seguintes de 1 a 10.

Incubação e eclosão artísticas

Era uma vez duas galinhas; ambas estavam incubando uma ninhada de ovos.

Uma era empírica-analítica, a outra intuitiva-metafísica.

No fim do terceiro dia, a galinha analítica – que vamos chamar simplesmente Análise – deu um profundo suspiro e disse à sua colega intuitiva – a que daremos o nome de Intuição:

- Você acha que há vida nesses ovos?

- Acho que sim – respondeu a outra.

- Você é muito crédula – voltou a primeira. – Há três dias e três noites que estou escutando e não percebo nenhum ruído, nenhum movimento no interior dessas cascas brancas.

- Hum! – fez Intuição, dando ligeiro muxoxo com o bico. – Pelos modos, você pensa que vida é ruído e movimento...

- Penso muito; você tem razão; e você parece pensar pouco.

- Que é que você pensa?

- Se vida não é ruído e movimento, então não é nada mesmo. Acho que estamos perdendo o nosso tempo e as nossas forças, chocando cascas mortas, cheias de nada e de vácuo. Penso muito, muito, muito...

- Cheios de nada e de vácuo? Que palavras estapafúrdias são essas?...

- São termos da minha filosofia empírica intelectual...

Houve momento de silêncio entre as duas galináceas. Quase que não se ouvia, no meio desse silêncio, a força do pensamento de Análise e a grande paciência de Intuição. Finalmente, dando outro suspiro prolongado e meio pessimista, disse Análise:

- Estou emagrecendo...Também não é pra menos...

Há três dias e três noites que estou com 39 graus de febre... que coisa estúpida é essa incubação...

- Essa febre é necessária – observou Intuição.

- Necessária para quê?

- Para despertar a vida dormente nos ovos.

- Vida dormente? Vida dormente?... – e a incrédula deu uma gargalhada de escárnio. – Como se houvesse tal coisa. Vida que dorme não é vida... Não, não aguento mais. Eu sou uma galinha intelectual, científica, galinha que pensa. Não nenhuma galinha-morta que creia em vida dormente, vida sem vida. Sou uma pensadora empírica...Penso muito, muito, muito...Metafísica não é comigo...

Isto dizendo, a galinha analítica quebrou um dos seus ovos com a ponta do bico e derramou o conteúdo pelas palhas do ninho.

- Está vendo? Está vendo? – exclamou triunfante. – Nem vestígio de vida. Tudo é clara e gema morta, sem movimento... Minha amiga, você é vítima de uma crença absurda. Acabe com essa mistificação! Acabe com essa febre maluca! Vá ciscar minhoca gostosa!...

Com essas palavras D. Análise saltou do ninho e se afastou às pressas, deixando a colega sozinha na penumbra do galinheiro, prosseguindo na enfadonha incubação.

Passaram-se mais dezoito dias, depois desse colóquio. Exatamente no 21º dia, a contar do início da incubação, deparou Análise com um bando de pintinhos, que

pareciam outras tantas bolas macias de veludo e creme. E, no meio dos pequeninos, Intuição, a ciscar valentemente chamando com um alviçareiro glu-glu-glu toda vez que encontrava um suculento petisco para a diletta prole. Os pintinhos acudiam pressurosos, mas só engoliam o biscato depois que a mãe tomava no bico e jogava no chão, gesto que, em linguagem galinácea, quer dizer: “É comestível! Não é veneno!”...

- Onde foi você arranjar esse bando de pintinhos? – perguntou Análise cheia de surpresa.

- São meus filhos – respondeu a outra, continuando a ciscar. – Saíram dos meus ovos; doze, não gorou um só...

- Uééé! – fez a outra, entre pensativa e incrédula. – Então, havia mesmo vida naquelas cascas brancas? Penso muito...

- Vida potencial, que se fez vida atual pela incubação – replicou a outra, enquanto descobria mais uma minhoca gorda na terra úmida. – Você não teve fé no invisível; destruiu com sua profanidade a sacralidade da vida dormente...

E houve um grande silêncio em derredor...

Huberto Rohden

(Fonte: ROHDEN, Huberto. **Filosofia da Arte**. São Paulo: Martin Claret, 2008.)

QUESTÃO 01

Leia as seguintes afirmações sobre a compreensão do texto:

I- “Era uma vez duas galinhas; ambas estavam incubando uma ninhada de ovos.” A estrutura do fragmento textual remete ao mundo da imaginação.

II- Há uma relação antitética entre empírica-analítica e intuitiva-metafísica.

III- O texto hebraico do Gênesis diz que, no princípio, o espírito de Deus “incubava o Cháos e dele saiu o Kosmós”, relacionado ao texto, o Cháos amorfo eram as cascas brancas e o kosmós, as minhocas.

IV- Existe relação sinonímica em: “destruiu com a sua profanidade a sacralidade da vida dormente...”

Pode-se concluir, segundo o texto que:

A) somente as afirmativas I e IV são verdadeiras.

B) somente as afirmativas II e IV são verdadeiras.

C) todas as afirmativas são verdadeiras.

D) somente as afirmativas I e II são verdadeiras.

E) somente as afirmativas II e III são verdadeiras.

QUESTÃO 02

No texto, consta o seguinte fragmento: “Passaram-se mais dezoito dias, depois desse colóquio”. Considerando as regras de concordância verbal em português, indique a alternativa em que o sujeito se apresenta com estrutura similar à do fragmento:

A) “Os pintinhos acudiam pressurosos...”

B) “ – Como se houvesse tal coisa.”

C) “Houve momento de silêncio entre as duas galináceas!”

D) “Há três dias e três noites...”

E) “Então, havia mesmo vida naquelas cascas brancas.”

QUESTÃO 03

“A zeugma consiste na supressão de um termo já expresso anteriormente e deve ser assinalada por vírgula.”

William Roberto Cereja

Pode-se afirmar que ocorre um desrespeito à regra antes transcrita em:

- A) “Não, não aguento mais.”
- B) “Minha amiga, você é vítima de uma crença absurda.”
- C) “... – replicou a outra, enquanto descobria mais uma minhoca gorda na terra úmida.”
- D) “ – Uééé ! – fez a outra, entre pensativa e incrédula.”
- E) “Uma era empírica – analítica, a outra intuitiva – metafísica.”

QUESTÃO 04

A diferença na colocação pronominal social brasileira faz-se drástica em relação à portuguesa em uma das alternativas, assinale-a:

- A) “D. Análise saltou do ninho e se afastou às pressas.”
- B) “Se a vida não é ruído e movimento, então não é nada mesmo.”
- C) “Como se houvesse tal coisa.”
- D) “ – Vida potencial, que se fez vida atual pela incubação...”
- E) “... depois que a mãe o tomava no bico...”

QUESTÃO 05

“Isto dizendo, a galinha analítica quebrou um dos seus ovos com a ponta do bico e derramou o conteúdo pelas palhas do ninho”. O período se estrutura:

- A) a partir de uma ideia concessiva, seguida de duas ideias alternativas.
- B) a partir de uma ideia condicional, seguida de duas adversativas.
- C) a partir de uma ideia temporal, seguida de duas ideias que são adicionadas.
- D) a partir de uma ideia proporcional, seguida de duas ideias explicativas.
- E) a partir de uma ideia de finalidade, seguida de uma ideia conclusiva.

QUESTÃO 06

“Muitas vezes a concordância do verbo ‘ser’ fica obrigatoriamente no singular quando se deseja fazer prevalecer a importância no sujeito sobre o predicativo.” (Fonte: SACCONI, Luiz Antônio. **Nossa gramática completa**: teoria e prática. 29 ed. São Paulo: Nova Geração, 2008). Isto ocorre na alternativa:

- A) “Um bando de pintinhos, que pareciam outras tantas bolas macias de veludo e creme.”
- B) “Você é vítima de uma crença absurda.”
- C) “Tudo é clara e gema morta, sem movimento...”
- D) “Os pintinhos acudiam pressurosos...”
- E) “Essa fé é necessária – observou Intuição.”

QUESTÃO 07

Observe as transformações e assinale a alternativa em que NÃO ocorreu modificação semântica em relação ao texto:

- A) Vá ciscar minhoca, gostosa!
- B) É comestível! Não, é veneno.
- C) São, meus filhos – respondeu a outra.
- D) – Uééé ! A outra fez entre pensativa e incrédula.
- E) Eu sou uma intelectual galinha.

QUESTÃO 08

NÃO há relação sinonímica adequada em:

- A) empírica (conhecer por experiência).
- B) metafísica (transcendência).
- C) volveu (retornou).
- D) estapafúrdias (coerente).
- E) pressurosos (apressados).

QUESTÃO 09

Com o novo acordo da língua portuguesa, houve a eliminação do sinal de diérese intitulado trema. Indique a alternativa em que há palavra afetada por esta regra:

- A) Aguento.
- B) Intelectual.
- C) Incubação.
- D) Veludo.
- E) Colóquio.

QUESTÃO 10

“Os pintinhos acudiam pressurosos, mas só engoliam o biscato depois que a mãe o tomava no bico e jogava no chão, gesto que, em linguagem galinácea, quer dizer: “É comestível” Não é veneno!”. A alternativa em que o segundo “o” é resgatada é:

- A) pintinhos.
- B) mãe.
- C) biscato.
- D) chão.
- E) galinácea.

LEGISLAÇÃO MUNICIPAL/CLT

QUESTÃO 11

Nos termos da Lei n.º 2.176, de 07 de dezembro de 2005 (Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR da Prefeitura de Ananindeua), o quadro de pessoal da administração direta da Prefeitura Municipal de Ananindeua compreende cargos de provimento efetivo, cargos de provimento em comissão, funções de confiança e funções gratificadas, que devem ser geridos, considerando-se os seguintes princípios, pressupostos e diretrizes:

- I- Universalidade: integram o Plano, todos os servidores municipais estatutários e celetistas, que participam do processo de trabalho desenvolvido pelos Órgãos da Prefeitura Municipal de Ananindeua;
- II- Equidade: todos os fatos e atos administrativos referentes a este PCCR serão públicos, garantindo total e permanente transparência;
- III- Participação na Gestão: para a implantação ou adequação deste Plano às necessidades da Prefeitura, deverá ser observado o princípio da participação bilateral, entre os Servidores e os Órgãos Gestores da Prefeitura Municipal de Ananindeua;
- IV- Concurso Público: é a única forma de ingressar nas Carreiras estabelecidas neste Plano, resguardando os servidores estáveis, segundo a Constituição Federal;
- V- Publicidade e Transparência: fica assegurado o tratamento igualitário para os profissionais integrantes dos cargos iguais

ou assemelhados, entendido como igualdade de direitos, obrigações e deveres.

Após a análise dos itens anteriores, marque a alternativa CORRETA:

- A) Apenas os itens I, II, III e IV estão corretos.
- B) Apenas os itens I, III e IV estão corretos.
- C) Apenas os itens II, III, e V estão corretos.
- D) Apenas os itens II, IV e V estão corretos.
- E) Apenas os itens I, II, IV e V estão corretos.

QUESTÃO 12

Os servidores municipais titulares de cargo efetivo serão aposentados, observados os artigos 259 a 262 das Disposições Transitórias da Lei n.º 2.177, de 07 de dezembro de 2005, (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Ananindeua), nos seguintes casos, EXCETO:

- A) por invalidez permanente, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, observado o disposto nos artigos 110 e 111 da Lei n.º 2.177/05.
- B) compulsoriamente, aos 70 (setenta) anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.
- C) voluntariamente, desde que cumprido o tempo mínimo de 10 (dez) anos de efetivo exercício no serviço público e 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas algumas condições, dentre elas, a seguinte: 65 (sessenta e cinco) anos de idade e 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem.
- D) voluntariamente, desde que cumprido o tempo mínimo de 10 (dez) anos de efetivo exercício no serviço público e 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas algumas condições, dentre elas, a seguinte: 55 (cinquenta e cinco) anos de idade e 30 (trinta) anos de contribuição, se mulher.
- E) voluntariamente, desde que cumprido o tempo mínimo de 10 (dez) anos de efetivo exercício no serviço público e 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observada a seguinte condição: 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta) anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

QUESTÃO 13

Analise as alternativas seguintes e marque a única que trate de forma CORRETA a regra prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT:

- A) Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais.
- B) A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, salvo para emprego em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.
- C) Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da

Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença posterior das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, não procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

D) O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67 da CLT, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho. A permissão será concedida a título provisório nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma permanente, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

E) A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

QUESTÃO 14

De acordo com a Lei n.º 2.175, de 07 de dezembro de 2005 (Lei de Empregos Públicos Municipais), analise os itens seguintes e marque a alternativa CORRETA:

I- O contrato de trabalho por prazo indeterminado somente será rescindido por ato unilateral da Administração Pública em uma das hipóteses previstas nos incisos do art. 4º, como por insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito devolutivo, que será apreciado em quarenta e cinco dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas;

II- Os deveres e proibições são os previstos no Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e suas alterações posteriores, e legislação Complementar;

III- Os empregados contratados na forma desta Lei poderão ser investidos nos Cargos de direção, chefia e assessoramento, bem como nas Funções Gratificadas, nos termos da legislação vigente;

IV- A contratação de pessoal para ocupar emprego público será precedida de concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme a natureza e a complexidade das atribuições;

V- O empregado admitido nos termos desta lei será submetido a um dos regimes de trabalho previstos no art. 7º, como o de trinta horas semanais de trabalho quando a natureza do cargo assim o permitir.

- A) Estão corretos apenas os itens I, II e III.
- B) Estão corretos apenas os itens I, II e IV.
- C) Estão corretos apenas os itens II, III e IV.
- D) Estão corretos apenas os itens III, IV e V.
- E) Estão corretos apenas os itens II, III e V.

QUESTÃO 15

Sobre as regras de "Proteção do Trabalho do Menor", analise as alternativas seguintes nos termos da CLT e marque a alternativa INCORRETA:

- A) Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos, conforme previsto no art. 402 da CLT.
- B) É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.
- C) O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a freqüência à escola.
- D) Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.
- E) Para maior segurança do trabalho e garantia da saúde dos menores, a autoridade fiscalizadora poderá permitir-lhes o gozo dos períodos de repouso nos locais de trabalho.

INFORMÁTICA

QUESTÃO 16

Em informática, cópia de segurança (em inglês: *backup*) é a cópia de dados para um dispositivo de armazenamento para que estes possam ser restaurados em caso de perda acidental ou corrupção dos dados originais. Analise a seguinte listagem de dispositivos e selecione a alternativa CORRETA:

- I- CD;
 II- DVD;
 III- Scanner;
 IV- XML;
 V- Disco rígido externo.

- A) Somente I é um dispositivo utilizado para realizar cópias de segurança.
- B) Somente I, II e IV são dispositivos utilizados para realizar cópias de segurança.
- C) Somente I, II e V são dispositivos utilizados para realizar cópias de segurança.
- D) Somente V é um dispositivo utilizado para realizar cópias de segurança.
- E) Todos os dispositivos listados podem ser utilizados para realizar cópias de segurança.

QUESTÃO 17

O comando *man* no sistema operacional Linux é utilizado para:

- A) editar arquivos de texto em modo gráfico.
- B) testar conectividade com outros equipamentos na rede.
- C) mostrar a informação dos manuais de referência online.
- D) configurar os aplicativos que serão inicializados junto com o sistema operacional.
- E) transferir arquivos pela rede.

QUESTÃO 18

A variável de ambiente PATH contém uma lista de diretórios que são acessados durante uma busca do Shell. Selecione a alternativa que indica um método CORRETO no Sistema Operacional Windows Vista para adicionar o diretório "d:\programas" nessa variável:

- A) No *prompt* (linha) de comando, executar a sentença: "set PATH=%PATH%;d:\programas".

- B) No *prompt* (linha) de comando, executar a sentença: "echo PATH;d:\programas".
- C) No gerenciador de dispositivos no painel de controle.
- D) No explorador de Windows (Windows Explorer), criando um arquivo chamado PATH.txt na pasta d:\programas.
- E) No explorador de Windows (Windows Explorer), deve-se clicar com o botão direito do mouse na pasta d:\programas, selecionando a opção "Adicionar a PATH".

QUESTÃO 19

O Firewall do sistema operacional Windows Vista é um utilitário que protege o computador de ameaças da Internet e atua como um portão entre o computador e as redes às quais ele está conectado, inclusive a Internet. Selecione, dentre as seguintes alternativas sobre o Firewall de Windows Vista, a alternativa ERRADA:

- A) Permite escolher quais das conexões de rede do computador serão protegidas por ele.
- B) Permite configurar uma lista de programas aos quais será permitido estabelecer conexões a partir de outros computadores da rede ou da internet.
- C) Permite configurar as portas pelas quais o computador poderá estabelecer conexões com outros computadores da rede.
- D) Pode ser ativado ou desativado em qualquer momento por um usuário Administrador.
- E) Verifica se os arquivos descarregados (*download*) têm vírus.

QUESTÃO 20

Quando um arquivo encontra-se armazenado em um computador com Sistema Operacional Windows Vista, ele possui alguns atributos. Selecione qual das alternativas a seguir NÃO é um atributo de arquivo:

- A) Nome e extensão.
- B) Data e hora de criação.
- C) Oculto.
- D) Compartilhado.
- E) Tamanho em disco.

CONHECIMENTO ESPECÍFICO

QUESTÃO 21

A entrevista é um dos instrumentos mais utilizados para fundamentar as decisões relativas à contratação de um novo colaborador para uma organização. São consideradas técnicas de entrevista de seleção de pessoas:

- A) entrevista técnica, entrevista psicológica, entrevista tradicional, entrevista situacional e entrevista comportamental.
- B) entrevista de dinâmica de grupo, entrevista de *outplacement*, entrevista técnica, entrevista tradicional e entrevista situacional.
- C) entrevista de *outplacement*, entrevista técnica, entrevista psicológica, entrevista situacional e entrevista comportamental.
- D) entrevista técnica, entrevista de qualidade, entrevista psicológica, entrevista tradicional e entrevista de dinâmica de grupo.
- E) entrevista de dinâmica de grupo, entrevista de qualidade, entrevista técnica, entrevista psicológica e entrevista comportamental.

QUESTÃO 22

Sobre Recrutamento de Pessoas, é CORRETO afirmar que:

- A) o recrutamento de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização: aquelas que apresentam características desejadas pela própria organização.
- B) o recrutamento de pessoas é o processo pelo qual uma organização escolhe, de uma lista de candidatos, a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para a posição disponível.
- C) o recrutamento é o conjunto de atividades desenhadas para atrair um conjunto de candidatos qualificados para uma organização.
- D) o recrutamento é um conjunto de técnicas que possibilita avaliar as diferenças individuais entre as pessoas, tanto no plano físico (estatura, peso, força etc), quanto no plano psicológico (temperamento, inteligência, habilidades mentais etc.).
- E) o recrutamento de pessoas proporciona certas informações sobre os candidatos. As organizações utilizam uma variedade de técnicas de recrutamento para obter todas as informações necessárias a respeito dos candidatos.

QUESTÃO 23

Sobre competências, é INCORRETO afirmar que:

- A) as competências humanas são um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que cada pessoa utiliza ao executar uma atividade.
- B) no modelo de descrição do perfil por competências, o cargo é observado em função das tarefas que o compõe, independentemente dos valores e posicionamento estratégico da empresa no mercado.
- C) no modelo de competências, o saber ocupou um lugar de destaque nas descrições de cargo antecipando-se à ação, o que reflete na mudança de visão do exercício de qualquer atividade, em que o simples fazer já não se torna suficiente, e o saber fazer torna-se imprescindível.
- D) na elaboração de um perfil de competências, é indispensável o envolvimento dos gestores de várias áreas da organização, em parceria com especialistas de recursos humanos.
- E) a cultura organizacional é um ponto que precisa ser levado em consideração para compor um perfil de competências.

QUESTÃO 24

Alguns dados podem servir como elementos de avaliação dos resultados de um programa de treinamento, são eles:

- A) dados concretos, comunicação eletrônica, medidas de resultados, exemplo de economias de custos e possibilidades de economia de tempo.
- B) comunicação eletrônica, teleconferência, exemplos de dados sobre melhoria da qualidade, medidas de resultados e possibilidades de economias de tempo.
- C) dados concretos, medidas de resultados, correio eletrônico, teleconferência e exemplos de dados sobre melhoria da qualidade.
- D) medidas de resultados, exemplos de economias de custo, exemplos de dados sobre melhoria da qualidade e possibilidades de economia de tempo.

- E) possibilidades de economia de tempo, comunicação eletrônica, dados concretos, exemplos de dados sobre a melhoria da qualidade e exemplos de economia de custos.

QUESTÃO 25

Sobre Qualidade de Vida no Trabalho, é CORRETO afirmar que:

- A) o clima organizacional de uma empresa não é um importante fator que deve ser analisado na qualidade de vida do trabalho.
- B) o desempenho no cargo e o clima organizacional representam fatores importantes na determinação da qualidade de vida no trabalho.
- C) os programas de qualidade de vida no trabalho devem obrigatoriamente realizar, a cada quinze dias, uma avaliação das condições ambientais que podem provocar acidentes dentro de uma organização.
- D) um dos objetivos da qualidade de vida no trabalho não é a redução de acidentes de trabalho entre os colaboradores que compõem a organização.
- E) a qualidade de vida no trabalho não envolve a administração e os colaboradores no desenvolvimento de um plano de higiene e segurança no trabalho.

QUESTÃO 26

Muito embora as universidades corporativas sejam diferentes em alguns aspectos, elas tendem a organizar-se em torno de objetivos semelhantes, como, por exemplo,:

- I- encorajar o envolvimento dos líderes com o aprendizado, formando parcerias internas;
- II- elaborar um conteúdo curricular que incorpore conceitos sobre cidadania corporativa e competências críticas;
- III- treinar a cadeia de valor e parceiros, inclusive clientes, distribuidores e fornecedores de produtos terceirizados.

Após a análise dos itens anteriores, marque a única alternativa CORRETA:

- A) Apenas os itens I e II estão corretos.
- B) Apenas os itens II e III estão corretos.
- C) Apenas os itens I e III estão corretos.
- D) Todos os itens estão corretos.
- E) Todos os itens estão errados.

QUESTÃO 27

Os programas de educação corporativa surgem como um movimento característico das organizações contemporâneas e uma das alternativas para enfrentar os desafios impostos pela modernidade. É inquestionável a notoriedade e a relevância com que o assunto vem sendo discutido nas esferas de natureza pública e privada, ou, mesmo ainda, na academia. A concepção desses programas deve privilegiar alguns princípios, EXCETO:

- A) a orientação estratégica, com a ênfase em programas vinculados ao negócio principal.
- B) o aprendizado contínuo, uma vez que o nível de aprendizagem se estabelece circunscrito ao escopo individual, com base metodológicas programadas e definidas dentro de parâmetros avaliativos, não possibilitando, dessa forma, o aprendizado em qualquer hora e em qualquer lugar.

C) uma ação planejada de caráter social, educacional e técnico que promoverá o alinhamento dos programas educacionais à estratégia da organização.

D) o desenvolvimento das competências humanas alinhadas às competências organizacionais e indispensáveis à realização dos objetivos estratégicos.

E) o desenvolvimento do capital intelectual dos empregados, aumentando assim o valor dos ativos intangíveis e, conseqüentemente, a capacidade da empresa atender às especificidades dos ambientes em que estão inseridas, a partir do aprimoramento das competências humanas.

QUESTÃO 28

“O conhecimento e a informação assumiram, brilhantemente, o papel de atores principais no cenário das relações de produção, circulação e serviços. A principal matéria-prima no mundo dos negócios já não sai mais dos recursos naturais, mas da mente humana, extraordinariamente rica, criativa e sem limites.” (Fonte: VIEIRA, Eurípedes F.; VIEIRA, Marcelo Milano F. **A dialética da pós-modernidade**: a sociedade em transformação. Rio de Janeiro: FGV, 2004.)

Nos dias atuais, o modelo da arte em gestão reconhece a importância do conhecimento como insumo crítico para a produção, tornando-o fonte de valor indispensável à melhoria contínua. É CORRETO dizer, portanto, que as organizações:

I- devem promover ações relacionadas com a transferência de conhecimento comprometidas com o desenvolvimento das competências estratégicas definidas pela empresa;

II- podem desenvolver o conhecimento internamente na empresa, mas também coletá-lo externamente, seja por meio da contratação de novos empregados ou através de relações de parceria com empresas, universidades e instituições externas à organização;

III- devem estabelecer processos de aprendizagem com o objetivo de cruzar conjuntos de conhecimentos individuais e unidades individuais isoladas, incorporando conectividade à empresa e formando o conhecimento coletivo, cujo aperfeiçoamento pode ser realizado na prática cotidiana de trabalho entre as equipes;

IV- podem observar as experiências realizadas por outras organizações, tomando o cuidado de não utilizar o *benchmarking* como ferramenta para repensar suas próprias práticas internas;

V- devem estabelecer estratégias para construção da memória organizacional com a instituição do manual de procedimentos operacionais, cujo modelo deverá ser adotado por todos aqueles que compõem a organização, fazendo com que seja dispensável o treinamento no local de trabalho, bem como a rotação de tarefas.

Assinale a alternativa CORRETA:

- A) Os itens I, II, e V estão corretos.
- B) Os itens II, IV e V estão corretos.
- C) Os itens III, IV e V estão corretos.
- D) Os itens I, III e IV estão corretos.
- E) Os itens I, II, III estão corretos.

QUESTÃO 29

“O conceito de competências, criado por C.K. Prahalad e Gary Hamel, dois dos maiores gurus de estratégia empresarial, é amplamente conhecido e aceito no mundo corporativo. Os próprios autores têm reforçado com muita ênfase a necessidade de as empresas reexaminarem suas

competências, incorporando e administrando as novas competências requeridas, por causa das significativas mudanças em andamento no contexto global.” (Fonte: EBOLI, Marisa. O desenvolvimento de pessoas e a educação corporativa. In: FLEURY, Maria Tereza L. (org.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.)

Na opinião dos autores, as competências devem:

- I- oferecer reais benefícios aos clientes;
- II- ser difíceis de imitar;
- III- prover acesso a diferentes mercados.

Está(ão) CORRETO(S):

- A) os itens I, II e III.
- B) apenas o item I.
- C) apenas os itens I e II.
- D) apenas os itens II e III.
- E) apenas os itens I e III.

QUESTÃO 30

A qualidade de vida no trabalho deve ter como meta a geração de uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva diversos fatores, EXCETO:

A) o recebimento de recursos de *feedback* do desempenho, garantindo aos empregados oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

B) tarefas adequadas, variedade e enriquecimento no trabalho, além de desenvolvimento da carreira e aplicação de novas habilidades.

C) a ênfase no desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo e integração social na organização, pois um ambiente favorável nas relações pessoais é atingido com ausência de preconceitos, democracia social, união e comunicação aberta.

D) significado social na atividade do empregado, pois a atuação social da organização tem significado importante para os empregados tanto em sua percepção da empresa, quanto sua auto-estima.

E) leis e normas sociais traduzidas naquilo que se denomina constitucionalismo organizacional, cujo pressuposto é o direito à privacidade e à liberdade de expressão de idéias, com tratamento equitativo e o estabelecimento de normas difusas.

QUESTÃO 31

O sistema de gestão de pessoas é o fator crítico da influência da estratégia da área de gestão de pessoas na busca e alcance dos objetivos organizacionais. Em sistemas de gestão de pessoas de alto desempenho, cada elemento do sistema destina-se a maximizar a qualidade geral do capital humano em toda a organização. Assim, para construir esse sistema, é necessário:

I- vincular as decisões de seleção e promoção a modelos de competência validados;

II- desenvolver estratégias que ofereçam apoio oportuno e eficaz às habilidades necessárias à implementação da estratégia da empresa;

III- promover a política de desenvolvimento interna dos empregados totalmente desvinculada das ações de avaliação de desempenho, garantido a efetividade no processo de treinamento e desenvolvimento.

Está(ão) CORRETO(S):

- A) os itens I, II e III.
- B) apenas o item I.

- C) apenas os itens I e II.
 D) apenas os itens II e III.
 E) apenas os itens I e III.

QUESTÃO 32

O sistema de gestão de pessoas baseado em competências:

- A) treina, desenvolve e educa os empregados com foco exclusivo em competências operacionais, desconsiderando as competências comportamentais.
 B) dedica-se mais intensamente a gestão do clima interno e ao gerenciamento do desempenho, não o vinculando à estratégia organizacional.
 C) desenvolve o processo de treinamento de maneira pontual e estabelece práticas avaliativas de desempenho circunscritas às competências técnicas.
 D) possui um sistema de avaliação das práticas de RH com foco nos ativos tangíveis de geração de valor, sem considerar as metas operacionais de trabalho.
 E) adapta seu sistema de maneira compatível com os principais pontos fortes e com as necessidades singulares da organização, apresentando alinhamento com sua estratégia competitiva.

QUESTÃO 33

Dentre os métodos utilizados para avaliar o desempenho, destacam-se os a seguir descritos:

- I- escolha e distribuição forçada, cujo modelo requer a comparação de avaliação, dois a dois, com base em fatores distintos em relação aos fatores posteriormente definidos. É um método que se apóia em entrevistas, efetuadas por especialistas, estruturadas para captar informações sobre o desempenho do avaliado;
 II- escalas gráficas, que se baseiam na capacidade do cumprimento dos objetivos específicos mensuráveis previamente negociados. É um método que se apóia em observações e registros sistemáticos de fatos positivos e negativos que afetam o desempenho do avaliado; e, por essa razão, não é muito utilizado.
 III- incidentes críticos, cujo modelo avalia o desempenho por meio de frases descritivas, ou seja, afirmações e padrões previamente estabelecidos, entre os quais o avaliador não é forçado a escolher o que mais se adéqua para descrever os comportamentos do avaliado no ambiente de trabalho.

Marque a alternativa CORRETA:

- A) Todos os itens estão corretos.
 B) Todos os itens estão errados.
 C) Apenas os itens I e II estão corretos.
 D) Apenas os itens II e III estão corretos.
 E) Apenas os itens I e III estão corretos.

QUESTÃO 34

É fundamental que se possa reconhecer a importância da gestão do desempenho como instrumento de ação gerencial adequado para:

- I- gerar ambientes de trabalho competitivos e capazes de sobreviver em ambientes mutáveis e turbulentos;
 II- garantir competitividade e identidade organizacional, pois tal sistema permite aos colaboradores, gestores e a área de gestão de pessoas a construção de ciclos virtuosos de comprometimento;

III- articular os interesses da empresa, da área e do indivíduo, tendo como objetivo propiciar ao empregado *feedback* sobre o seu desempenho e oferecer ajuda à melhoria de sua performance;

IV- avaliar a extensão da distância entre o que se espera em termos de trabalho e o que de fato se obtém, identificar os fatos geradores desta situação e, em seguida, intervir tomando decisões para reduzir as variáveis constituídas em causa de problemas e que geram, em conseqüência, o elevado desempenho;

V- permitir que organizações possam sobreviver às novas demandas, garantindo relações de capital/trabalho adequadas e reduzindo o nível de empregabilidade de seus empregados, cuja responsabilidade abrange o papel do gestor educador.

Assinale a alternativa CORRETA:

- A) Os itens I, II, e V estão corretos.
 B) Os itens I, II, III estão corretos.
 C) Os itens II, IV e V estão corretos.
 D) Os itens III, IV e V estão corretos.
 E) Os itens I, III e IV estão corretos.

QUESTÃO 35

É CORRETO afirmar que os modernos sistemas de gestão de desempenho devem:

- A) abordar como a organização prepara e estimula as pessoas para desenvolver e utilizar seu pleno potencial em alinhamento com as estratégias da organização, e os esforços existentes para criar e manter um ambiente que conduza à excelência no desempenho, à plena participação e ao crescimento individual e organizacional.
 B) abordar as práticas relativas à qualificação dos empregados nos planos anuais de educação realizados pela empresa, pois a era do conhecimento caracteriza-se pelo valor dos ativos tangíveis e as lideranças passam a ser fonte impulsionadora do crescimento e desenvolvimento das pessoas a partir da análise das suas competências.
 C) integrar o universo corporativo, interligando áreas, equipes, pessoas e liderança por meio de planos elaborados a partir de um enfoque unilateral, visando objetivos meramente lucrativos, cujo interesse envolve não apenas aquilo que desejam os acionistas, mas sim toda a comunidade que se relaciona com a empresa como, por exemplo, empregados, clientes e fornecedores.
 D) ter como objetivo atender somente as demandas atuais da organização, visando supri-la, no presente, de profissionais com competências para o exercício das atividades e preservando a conquista de níveis elevados de competitividade aos negócios da empresa com esfera restrita ao desempenho quantitativo.
 E) estabelecer metas e indicadores de desempenho, uma vez que esta é a mais completa e consistente forma de se avaliar as pessoas, permitindo uma avaliação mais precisa do empregado, com critérios extremamente subjetivos, alicerçados e definidos a partir da definição dos objetivos estratégicos.

QUESTÃO 36

Existe uma aparente evolução do conceito de administração de recursos humanos que resulta da crescente necessidade de orientação e envolvimento das atividades da área dentro de uma postura mais estratégica, visando à mudança do modelo de controle para o modelo de comprometimento. Assim, pode-se dizer que são características da administração estratégica de pessoas, EXCETO:

- A) reconhece os impactos do ambiente organizacional externo.
 B) reconhece o impacto da competição e da dinâmica do mercado de trabalho.
 C) apresenta foco prioritário no curto prazo.
 D) está integrada com a estratégia corporativa e com as demais estratégias funcionais.
 E) considera todas as pessoas da empresa, e não apenas o grupo de executivos ou de empregados operacionais.

QUESTÃO 37

Para entender a cultura de uma organização, é preciso investigar seus pressupostos básicos, pois o padrão específico que assumem estes pressupostos pode ser chamado de paradigma cultural. Nessa investigação, deve-se procurar informações sobre:

- I- o teor e o processo de socialização de novos membros;
 II- a maneira como acontecem as relações no ambiente interno e os processos de comunicação;
 III- as crenças, valores e convicções existentes, além da organização do processo de trabalho.

Está(ão) CORRETO(S):

- A) os itens I, II e III.
 B) apenas o item I.
 C) apenas os itens I e II.
 D) apenas os itens II e III.
 E) apenas os itens I e III.

QUESTÃO 38

“A socialização organizacional refere-se a maneira pela qual as experiências de aprendizagem de pessoas que assumem novos cargos, status, papéis nas organizações são estruturadas por outras pessoas dentro da organização.” (*John Van Maanen*)

Dentre as estratégias de socialização, encontra-se o treinamento de ingresso, que apresenta como objetivo(s), EXCETO:

- A) informar o empregado sobre as políticas internas existentes na organização.
 B) aumentar a ansiedade do empregado em relação ao seu novo trabalho.
 C) transmitir a missão, visão, valores e história da organização.
 D) prestar informações sobre benefícios, direitos e deveres.
 E) informar sobre normas e noções de segurança no trabalho.

QUESTÃO 39

A internet favoreceu o surgimento de uma metodologia de aprendizagem que se tornou essencial às organizações: o ensino a distância. Algumas organizações se apropriaram dessa metodologia devido aos muitos benefícios que ela proporciona, entre eles:

- I- a democratização do acesso ao conhecimento, garantindo a disseminação das informações e a geração de novos conhecimentos;
 II- o favorecimento da autonomia na aprendizagem, cujo princípio requer modelos impositivos de acesso as plataformas de ensino;
 III- o incentivo à educação continuada, considerada essencial para o desenvolvimento do capital intelectual;
 IV- a otimização de recursos, com a redução de custos de deslocamento, instalações, tempo e pessoas;

V- a promoção de ensino inovador, com a utilização de estratégias de ensino únicas que perpassam por metodologias passivas de aprendizagem.

Assinale a alternativa CORRETA:

- A) Os itens I, II, e V estão corretos.
 B) Os itens I, II, III estão corretos.
 C) Os itens I, III e IV estão corretos.
 D) Os itens II, IV e V estão corretos.
 E) Os itens III, IV e V estão corretos.

QUESTÃO 40

“Nada do que foi será
 De novo do jeito que já foi um dia
 Tudo passa, tudo sempre passará
 A vida vem em ondas como o mar
 Num indo e vindo infinito
 Tudo que se vê não é
 Igual ao que a gente viu há um segundo
 Tudo muda o tempo todo no mundo ...”

Lulu Santos e Nelson Motta

A canção “Como uma onda” retrata uma das características do mundo contemporâneo: a velocidade com que as mudanças ocorrem. Tal característica exige que a área de gestão de pessoas busque desenvolver políticas e práticas para atender a evolução contínua dos sistemas e estruturas organizacionais vigentes, transformando-os em organizações que aprendem, cujo modelo requer alguns pressupostos, EXCETO:

- A) a conscientização e sensibilização dos indivíduos quanto à valorização do desenvolvimento humano e à importância da sua contribuição em assumir, de maneira consciente, a missão de agente de mudanças, com direito assegurado de expressão e aprendizado permanente.
 B) pessoas dispostas ao aprendizado, comprometidas com sua auto-avaliação e, conseqüentemente, responsáveis pelo seu crescimento e o do ambiente em que estão inseridas.
 C) a sensibilização das pessoas para uma nova realidade, na qual devem tornar-se participantes ativas por meio da internalização das mudanças, deixando de ser meras reprodutoras de conceitos já ultrapassados.
 D) o desenvolvimento de massa crítica na perspectiva da adoção de atitudes conservadoras, que espelhem resposta à emergente demanda de soluções capazes de viabilizar a expansão de negócios sustentáveis.
 E) a visão sistêmica de interdependência do conjunto da organização, e o desenvolvimento de competências que liberem o potencial criativo imprescindível para o processo permanente de atualização, inovação e constantes mudanças.

QUESTÃO 41

“[...] todo o ser humano, até sua morte, pode ser considerado como um reservatório, um estoque, um capital de conhecimento que nunca para de crescer.” (*Pierre Lévy e Michel Authier*)

Essa disponibilidade que o ser humano tem para aprender deve ser estimulada pelas organizações por meio dos programas de capacitação interna. No entanto, a efetiva participação das pessoas nos programas de aprendizagem organizacional deve estar vinculada à decisão individual de:

- I- autogestão, assumindo a gestão dos processos de desenvolvimento pessoal e profissional, buscando, com

dedicação e perseverança, a aquisição de conhecimentos e recursos que viabilizem a autonomia profissional;
 II- respeito, com a valorização, manutenção e reconhecimento da homogeneidade interna dos grupos de empregados;
 III- maturidade, resultado de todo processo de aprendizagem vivenciado pelas pessoas que se reflete no amadurecimento de atitudes, de reflexão sobre os fatos decorrentes da vida em geral e, especificamente, da vida profissional.

Está(ão) CORRETO(S):

- A) os itens I, II e III.
- B) apenas os itens I e III.
- C) apenas o item I.
- D) apenas os itens I e II.
- E) apenas os itens II e III.

QUESTÃO 42

Numa perspectiva sistêmica, o processo de T&D é composto por etapas, dentre elas, a etapa do planejamento, que envolve as seguintes ações, EXCETO:

- A) o delineamento dos objetivos instrucionais.
- B) a elaboração do conteúdo programático.
- C) a avaliação da reação dos treinandos.
- D) a escolha das estratégias de ensino.
- E) a definição dos recursos didáticos.

QUESTÃO 43

A avaliação dos programas de T&D, dentro do modelo proposto por *Kirkpatrick*, deve ser realizada em quatro níveis. São eles:

- I- reação: geralmente realizada mediante a observação no ambiente de trabalho e pela análise de indicadores de resultados que mensuram se o treinamento agregou algum valor ao negócio;
- II- aprendizado: realizada por meio da aplicação de testes, com o objetivo de determinar em que extensão o treinamento ampliou os conhecimentos dos participantes;
- III- aplicabilidade ou comportamento: realizada com a aplicação de questionários ao término da atividade de treinamento, seu objetivo é identificar o nível de satisfação das pessoas em relação ao processo do treinamento;
- IV- resultado: consiste em avaliar o próprio desempenho profissional, além das impressões dos participantes em relação a conteúdo, ambiente, instrutores, materiais didáticos e recursos.

Assinale a alternativa CORRETA:

- A) Somente o item I está correto.
- B) Somente o item II está correto.
- C) Somente o item III está correto.
- D) Somente os itens I e II estão corretos.
- E) Somente os itens III e IV estão corretos.

QUESTÃO 44

O *Job rotation* tem como intuito levar os empregados a repensar suas práticas, avaliar a qualidade de sua contribuição e, por fim, gerar maior conhecimento sobre a organização. No entanto, para que se possa garantir a eficácia do método, há de se considerar, EXCETO:

- A) o mapeamento e análise das áreas envolvidas, independente das funções.
- B) o planejamento do cronograma, incluindo período de tempo designado para cada área.

- C) a indicação de empregados participantes e mentores responsáveis.
- D) o mapeamento dos resultados obtidos e a definição de metas de aprendizagem.
- E) o plano de desenvolvimento individual dos participantes.

QUESTÃO 45

O papel do *coach* configura-se:

- I- por sua atuação efetiva em auxiliar os treinandos a identificar suas lacunas e aspectos que interferem diretamente no seu desempenho profissional;
- II- também como um desafio, uma vez que cabe ao *coach* despertar a consciência do treinando para que ele entenda quais são suas necessidades de aprimoramento;
- III- por meio de uma relação de parceria, com vistas à melhoria do desempenho do treinando e no desenvolvimento de ações que buscam fortalecer a auto-estima, gerando o compromisso e a responsabilidade quanto ao que precisa ser feito e mudado.

Marque a alternativa CORRETA:

- A) Todos os itens estão corretos.
- B) Apenas os itens I e II estão corretos.
- C) Apenas o item III está correto.
- D) Apenas os itens I e III estão corretos.
- E) Apenas o item I está correto.

QUESTÃO 46

“Uma das mudanças mais radicais no pensamento gerencial dos últimos anos foi a transformação do papel dos funcionários. Na realidade, nada exemplificaria melhor a passagem do pensamento da era industrial para o pensamento da era da informação do que a nova filosofia gerencial de como os funcionários contribuem para a empresa.” (*Robert Kaplan e David Norton.*)

Na opinião dos autores, mesmo empregados altamente capacitados, e que dispõem de acesso às informações, não contribuirão para o sucesso organizacional se não estiverem motivados para atingir níveis elevados de performance. Dessa forma, algumas medidas são consideradas vetores essenciais para que se possa mensurar o potencial de aprendizado e crescimento de uma organização. São elas:

- I- medidas de participação de mercado;
- II- medidas de alinhamento individual e organizacional;
- III- medidas de desempenho de equipe;
- IV- medidas de sugestões implementadas e melhoradas;
- V- medidas de retenção dos clientes.

Assinale a alternativa CORRETA:

- A) Os itens I, II, e V estão corretos.
- B) Os itens I, II, III estão corretos.
- C) Os itens I, III e IV estão corretos.
- D) Os itens II, III e IV estão corretos.
- E) Os itens III, IV e V estão corretos.

QUESTÃO 47

No intuito de justificar a inconsistência do modelo de remuneração baseado em cargos, tradicionalmente utilizado pelas empresas, diversos autores apontam suas limitações, pois tal modelo:

- I- apresenta bastante flexibilidade, reduzindo a agilidade da organização para acompanhar as mudanças internas e do mercado de trabalho;

II- possui alto custo de atualização do sistema, típico da utilização de métodos comparativos;
 III- demonstra descompasso e é incongruente com as premissas do mundo organizacional atual pelo seu desalinhamento em relação aos objetivos estratégicos da empresa.

Está(ão) CORRETO(S):

- A) os itens I, II e III.
- B) apenas os itens I e III.
- C) apenas o item I.
- D) apenas os itens I e II.
- E) apenas os itens II e III.

QUESTÃO 48

Embora os pacotes de benefícios tenham sido desenhados inicialmente para ir ao encontro das necessidades básicas da maioria, eles se transformaram com o tempo num mecanismo de atração e retenção de talentos.

PORQUE

As empresas passaram a oferecer os planos de benefícios flexíveis, cujo modelo reduz consideravelmente a complexidade dos processos administrativos inerentes à sua gestão.

Analisando as duas afirmações, conclui-se que:

- A) as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda justifica a primeira.
- B) as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda não justifica a primeira.
- C) a primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa.
- D) a primeira afirmação é falsa, e a segunda é verdadeira.
- E) as duas afirmações são falsas.

QUESTÃO 49

“O conceito de qualidade de vida no trabalho tem sido avaliado e questionado através dos anos, definindo-se não como modismo passageiro, mas como um processo que consolida a busca do desenvolvimento humano e organizacional.” (Ana Cristina Limongi-França)

Tal posicionamento, defendido pela Profa. Dra. Ana Cristina Limongi-França, ex-presidente da Associação Brasileira de Qualidade de Vida no Trabalho, tem como pressuposto uma abordagem associada à ética da condição humana, que busca identificar:

- I- os padrões de relações de trabalho, além da carga física e mental requerida para cada atividade;
- II- as implicações políticas e ideológicas;
- III- a dinâmica da liderança empresarial e do poder formal ou informal, como também o significado do trabalho em si.

Está(ão) CORRETO(S):

- A) apenas o item I.
- B) apenas os itens I e II.
- C) apenas os itens II e III.
- D) apenas os itens I e III.
- E) os itens I, II e III.

QUESTÃO 50

Contratar pessoas de excelente nível será cada vez mais importante para o desempenho de uma empresa, e a concorrência no mercado de talentos ficará cada vez mais sofisticada na tarefa de atraí-los. Dessa forma, cabe à área de gestão de pessoas:

- A) utilizar como única fonte de recrutamento a internet, pois com o avanço da tecnologia da informação, um número maior de pessoas tem acesso a rede virtual de comunicação e, assim, novas ferramentas podem ser utilizadas, otimizando custos e garantindo agilidade ao processo.
- B) em qualquer situação, optar sempre pelo empregado mais qualificado tecnicamente dentre aqueles que estão disputando a vaga em aberto.
- C) antes do processo seletivo ser iniciado, obter informações sobre as atividades a serem desenvolvidas e as habilidades interpessoais indispensáveis para sua execução.
- D) privilegiar obrigatoriamente o recrutamento externo.
- E) escolher o candidato que futuramente ocupará a vaga disponível.

CETAP



NONE

CPF

ASSINATURA DO CANDIDATO

GABARITO PESSOAL

QUESTÕES	RESPOSTA	QUESTÕES	RESPOSTA	QUESTÕES	RESPOSTA	QUESTÕES	RESPOSTA	QUESTÕES	RESPOSTA
01		11		21		31		41	
02		12		22		32		42	
03		13		23		33		43	
04		14		24		34		44	
05		15		25		35		45	
06		16		26		36		46	
07		17		27		37		47	
08		18		28		38		48	
09		19		29		39		49	
10		20		30		40		50	