

Novembro/2015

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

LEIA COM ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

1. Verifique se, além deste caderno, você recebeu o Caderno de Respostas, destinado à transcrição das respostas das questões de múltipla escolha (objetivas), das questões discursivas e do questionário de percepção da prova.
2. Confira se este caderno contém as questões discursivas (D) e de múltipla escolha (objetivas), de formação geral e do componente específico da área, e as relativas à sua percepção da prova. As questões estão assim distribuídas:

Partes	Número das questões	Peso das questões no componente	Peso dos componentes no cálculo da nota
Formação Geral/Discursivas	D1 e D2	40%	25%
Formação Geral/Objetivas	1 a 8	60%	
Componente Específico/Discursivas	D3 a D5	15%	75%
Componente Específico/Objetivas	9 a 35	85%	
Questionário de Percepção da Prova	1 a 9	—	—

3. Verifique se a prova está completa e se o seu nome está correto no Caderno de Respostas. Caso contrário, avise imediatamente um dos responsáveis pela aplicação da prova. Você deve assinar o Caderno de Respostas no espaço próprio, com caneta esferográfica de tinta preta.
4. Observe as instruções de marcação das respostas das questões de múltipla escolha (apenas uma resposta por questão), expressas no Caderno de Respostas.
5. Use caneta esferográfica de tinta preta, tanto para marcar as respostas das questões objetivas quanto para escrever as respostas das questões discursivas.
6. Responda cada questão discursiva em, no máximo, 15 linhas. Qualquer texto que ultrapasse o espaço destinado à resposta será desconsiderado.
7. Não use calculadora; não se comunique com os demais estudantes nem troque material com eles; não consulte material bibliográfico, cadernos ou anotações de qualquer espécie.
8. Você terá quatro horas para responder às questões de múltipla escolha e discursivas e ao questionário de percepção da prova.
9. Quando terminar, entregue seu Caderno de Respostas ao responsável pela aplicação da prova.
10. **Atenção!** Você deverá permanecer, no mínimo, por uma hora, na sala de aplicação das provas e só poderá levar este Caderno de Prova após decorridas três horas do início do Exame.

QUESTÃO DISCURSIVA 2

Após mais de um ano de molho, por conta de uma lei estadual que coibia sua realização no Rio de Janeiro, os bailes *funk* estão de volta. Mas a polêmica permanece: os *funkeiros* querem, agora, que o ritmo seja reconhecido como manifestação cultural. Eles sabem que têm pela frente um caminho tortuoso. “Muita gente ainda confunde *funkeiro* com traficante”, lamenta Leonardo Mota, o MC Leonardo. “Justamente porque ele tem cor que não é a branca, tem classe que não é a dominante e tem moradia que não é no asfalto.”

Disponível em: <<http://www.rhbn.com.br>>. Acesso em: 19 ago. 2015 (adaptado).

Todo sistema cultural está sempre em mudança. Entender essa dinâmica é importante para atenuar o choque entre as gerações e evitar comportamentos preconceituosos. Da mesma forma que é fundamental para a humanidade a compreensão das diferenças entre povos de culturas diferentes, é necessário entender as diferenças dentro de um mesmo sistema. Esse é o único procedimento que prepara o homem para enfrentar serenamente este constante e “admirável mundo novo” do povo.

LARAIA, R. B. *Cultura*: um conceito antropológico. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008 (adaptado).

Com base nesses excertos, redija um texto dissertativo, posicionando-se a respeito do reconhecimento do *funk* como legítima manifestação artística e cultural da sociedade brasileira. (valor: 10,0 pontos)

RASCUNHO	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	



QUESTÃO 1

A alfabetização midiática e informacional tem como proposta desenvolver a capacidade dos cidadãos de utilizar mídias, bibliotecas, arquivos e outros provedores de informação como ferramentas para a liberdade de expressão, o pluralismo, o diálogo e a tolerância intercultural, que contribuem para o debate democrático e a boa governança. Nos últimos anos, uma ferramenta de grande valia para o aprendizado, dentro e fora da sala de aula, têm sido os dispositivos móveis. Como principal meio de acesso à internet e, por conseguinte, às redes sociais, o telefone celular tem sido a ferramenta mais importante de utilização social das diferentes mídias, com apropriação de seu uso e significado, sendo, assim, uma das principais formas para o letramento digital da população. Esse letramento desenvolve-se em vários níveis, desde a simples utilização de um aplicativo de conversação com colegas até a utilização em transações financeiras nacionais e internacionais.

WILSON, C. et al. **Alfabetização midiática e informacional**: currículo para formação de professores. Brasília: UNESCO, 2013 (adaptado).

A partir dessas informações, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas.

- I. Uma pessoa letrada digitalmente tem capacidade para localizar, filtrar e avaliar informação disponibilizada eletronicamente e para se comunicar com outras pessoas por meio de Tecnologias de Informação e Comunicação.

PORQUE

- II. No letramento digital, desenvolve-se a habilidade de construir sentidos a partir de textos que se conectam a outros textos, por meio de hipertextos, *links* e elementos imagéticos e sonoros.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

- A** As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa correta da I.
- B** As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa correta da I.
- C** A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.
- D** A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.
- E** As asserções I e II são proposições falsas.

QUESTÃO 2

A ideia segundo a qual todo ser humano, sem distinção, merece tratamento digno corresponde a um valor moral. O pluralismo político, por exemplo, pressupõe um valor moral: os seres humanos têm o direito de ter suas opiniões, expressá-las e organizar-se em torno delas. Não se deve, portanto, obrigá-los a silenciar ou a esconder seus pontos de vista; vale dizer, são livres. Na sociedade brasileira, não é permitido agir de forma preconceituosa, presumindo a inferioridade de alguns (em razão de etnia, raça, sexo ou cor), sustentando e promovendo a desigualdade. Trata-se de um consenso mínimo, de um conjunto central de valores, indispensável à sociedade democrática: sem esse conjunto central, cai-se na anomia, entendida como ausência de regras ou como total relativização delas.

BRASIL. **Ética e Cidadania**. Brasília: MEC/SEB, 2007 (adaptado).

Com base nesse fragmento de texto, infere-se que a sociedade moderna e democrática

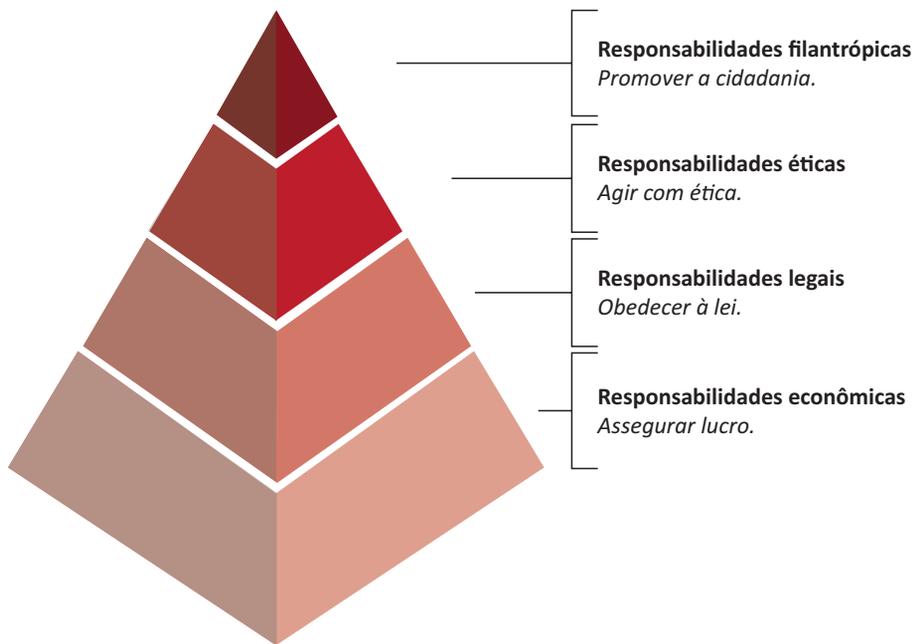
- A** promove a anomia, ao garantir os direitos de minorias étnicas, de raça, de sexo ou de cor.
- B** admite o pluralismo político, que pressupõe a promoção de algumas identidades étnicas em detrimento de outras.
- C** sustenta-se em um conjunto de valores pautados pela isonomia no tratamento dos cidadãos.
- D** apoia-se em preceitos éticos e morais que fundamentam a completa relativização de valores.
- E** adota preceitos éticos e morais incompatíveis com o pluralismo político.

ÁREA LIVRE



QUESTÃO 3

A percepção de parcela do empresariado sobre a necessidade de desenvolvimento sustentável vem gerando uma postura que se contrapõe à cultura centrada na maximização do lucro dos acionistas. A natureza global de algumas questões ambientais e de saúde, o reconhecimento da responsabilidade mundial pelo combate à pobreza, a crescente interdependência financeira e econômica e a crescente dispersão geográfica das cadeias de valor evidenciam que assuntos relevantes para uma empresa do setor privado podem ter alcance muito mais amplo que aqueles restritos à área mais imediata onde se localiza a empresa. Ilustra essa postura empresarial a pirâmide de responsabilidade social corporativa apresentada a seguir.



CARROLL, A. B. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. **Business horizons**. July-August, 1991 (adaptado).

Com relação à responsabilidade social corporativa, avalie as afirmações a seguir.

- I. A responsabilidade social pressupõe estudo de impactos potenciais e reais das decisões e atividades da organização, o que exige atenção constante às ações cotidianas regulares de uma organização.
- II. À medida que a responsabilidade econômica de uma organização diminui, a responsabilidade social corporativa aumenta e, por conseguinte, a empresa passa a agir com ética.
- III. A concessão de financiamento para atividades sociais, ambientais e econômicas é fator relevante para a redução da responsabilidade legal empresarial.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
- B** II, apenas.
- C** I e III, apenas.
- D** II e III, apenas.
- E** I, II e III.



QUESTÃO 4

Mais de um quarto dos presos do Centro de Detenção Provisória (CDP) de Pinheiros I, na zona oeste da capital paulista, havia morado nas ruas. Há alguns anos, percebe-se progressiva mudança da população carcerária dos CDPs de São Paulo: além da tradicional parcela de acusados e condenados por crimes patrimoniais com emprego de violência ou por tráfico de drogas, passou a integrar o quadro prisional uma parcela da população sem histórico de violência, habitante, majoritariamente, das ruas do centro da cidade. Nos últimos três anos, o número de presos provenientes das ruas da região central da capital paulista aumentou significativamente; a maioria deles é presa pela prática de pequenos furtos e/ou porte de drogas. Os casos são, em geral, similares: pessoas dependentes de *crack* que vivem nas ruas e são flagradas furtando lojas ou tentando roubar transeuntes, sem o uso de armas. Como são crimes leves, os acusados poderiam aguardar a conclusão do inquérito em liberdade.

Disponível em: <<http://ibccrim.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 25 jul. 2015 (adaptado).

Tendo esse texto como referência e considerando a relação entre políticas públicas de segurança e realidade social nas metrópoles brasileiras, avalie as seguintes asserções e a relação proposta entre elas.

- I. A presença de policiais nas ruas das grandes cidades brasileiras atende, em geral, à solicitação de lojistas, que constantemente se queixam da presença de moradores de rua dependentes de *crack*.

PORQUE

- II. O encarceramento de moradores de rua viciados em *crack* que praticam pequenos delitos não resolve os problemas que afetam a população, como os de segurança, violência, saúde, educação e moradia.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

- A** As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa correta da I.
- B** As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa correta da I.
- C** A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.
- D** A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.
- E** As asserções I e II são proposições falsas.

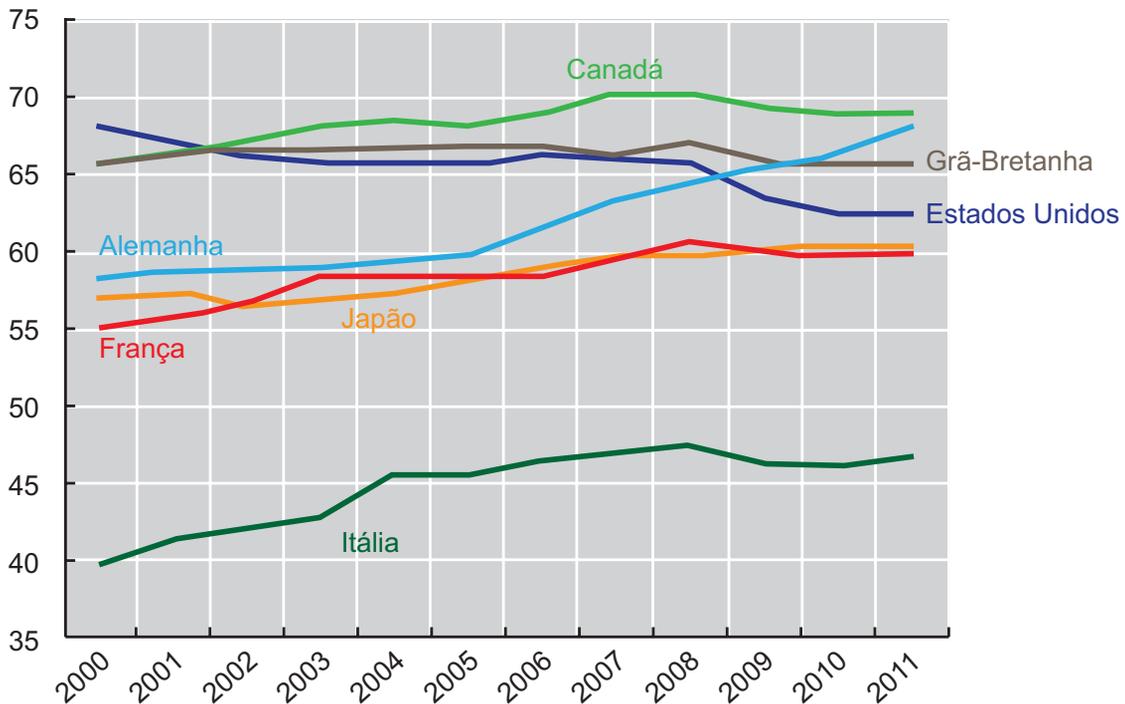
ÁREA LIVRE



QUESTÃO 5

As taxas de emprego para mulheres são afetadas diretamente por ciclos econômicos e por políticas de governo que contemplam a inclusão das mulheres no mercado de trabalho. O gráfico a seguir apresenta variações das taxas percentuais de emprego para mulheres em alguns países, no período de 2000 a 2011.

Taxa percentual de emprego para mulheres de 2000 a 2011



Disponível em: <<http://www.oecd-ilibrary.org>>. Acesso em: 19 ago. 2015 (adaptado).

Com base nesse gráfico, conclui-se que, de 2000 a 2011, a taxa de emprego para mulheres

- A** manteve-se constante na Itália.
- B** manteve-se crescente na França e no Japão.
- C** atingiu, na Grã-Bretanha, seu valor máximo em 2011.
- D** aumentou mais na Alemanha que nos demais países pesquisados.
- E** manteve-se superior a 60% no Canadá, na Alemanha e nos Estados Unidos.

ÁREA LIVRE



QUESTÃO 6

Hoje, o conceito de inclusão digital está intimamente ligado ao de inclusão social. Nesse sentido, o computador é uma ferramenta de construção e aprimoramento de conhecimento que permite acesso à educação e ao trabalho, desenvolvimento pessoal e melhor qualidade de vida.

FERREIRA, J. R. et al. *Inclusão Digital*. In: BRASIL. **O Futuro da Indústria de Software**: a perspectiva do Brasil. Brasília: MDIC/STI, 2004 (adaptado).

Diante do cenário *high tech* (de alta tecnologia), a inclusão digital faz-se necessária para todos. As situações rotineiras geradas pelo avanço tecnológico produzem fascínio, admiração, euforia e curiosidade em alguns, mas, em outros, provocam sentimento de impotência, ansiedade, medo e insegurança. Algumas pessoas ainda olham para a tecnologia como um mundo complicado e desconhecido. No entanto, conhecer as características da tecnologia e sua linguagem digital é importante para a inclusão na sociedade globalizada.

Nesse contexto, políticas públicas de inclusão digital devem ser norteadas por objetivos que incluam

- I. a inserção no mercado de trabalho e a geração de renda.
- II. o domínio de ferramentas de robótica e de automação.
- III. a melhoria e a facilitação de tarefas cotidianas das pessoas.
- IV. a difusão do conhecimento tecnológico.

É correto apenas o que se afirma em

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

QUESTÃO 7

As projeções da Associação Brasileira da Indústria de Óleos Vegetais vêm indicando, para 2020, produção entre 104 milhões e 105 milhões de toneladas de soja. A área de cultivo da soja deve aumentar cerca de 6,7 milhões de hectares, chegando, em 2023, a 34,4 milhões. Isso representa um acréscimo de 24,3% na área mensurada em 2013. No Paraná, a área de cultivo de soja pode expandir-se para áreas de outras culturas e, no Mato Grosso, para pastagens degradadas e áreas novas.

Disponível em: <<http://www.agricultura.gov.br>>. Acesso em: 19 ago. 2013 (adaptado).

Considerando esses dados e os impactos do agronegócio na reconfiguração do campo, avalie as afirmações a seguir.

- I. A expansão das áreas de monocultura de soja amplia a mecanização no campo e gera a migração de trabalhadores rurais para centros urbanos.
- II. A intensificação da monocultura de soja acarreta aumento da concentração da estrutura fundiária.
- III. A expansão da cultura de soja no Paraná e no Mato Grosso promoverá o avanço do plantio de outras culturas.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
- B** III, apenas.
- C** I e II, apenas.
- D** II e III, apenas.
- E** I, II e III.

ÁREA LIVRE



QUESTÃO 8

Disponível em: <<http://www.subsoloart.com>>. Acesso em: 17 jul. 2015.

Assim como o *break*, o grafite é uma forma de apropriação da cidade. Os muros cinzentos e sujos das cidades são cobertos por uma explosão de cores, personagens, linhas, traços, texturas e mensagens diferentes. O sujo e o monótono dão lugar ao colorido, à criatividade e ao protesto. No entanto, a arte de grafitar foi, por muito tempo, duramente combatida, pois era vista como ato de vandalismo e crime contra o patrimônio público ou privado, sofrendo, por causa disso, forte repressão policial. Hoje, essa situação encontra-se bastante amenizada, pois o grafite conseguiu legitimidade como arte e, como tal, tem sido reconhecido tanto por governantes quanto por proprietários de imóveis.

SOUZA, M.L.; RODRIGUES, G.B. *Planejamento urbano e ativismo social*. São Paulo: Unesp, 2004 (adaptado).

Considerando a figura acima e a temática abordada no texto, avalie as afirmações a seguir.

- I. O grafite pode ser considerado uma manifestação artística pautada pelo engajamento social, porque promove a sensibilização da população por meio não só de gravuras e grandes imagens, mas também de letras e mensagens de luta e resistência.
- II. Durante muito tempo, o grafite foi marginalizado como arte, por ser uma manifestação associada a grupos minoritários.
- III. Cada vez mais reconhecido como ação de mudança social nas cidades, o grafite humaniza a paisagem urbana ao transformá-la.

É correto o que se afirma em

- A** II, apenas.
- B** III, apenas.
- C** I e II, apenas.
- D** I e III, apenas.
- E** I, II e III.



RASCUNHO	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	



QUESTÃO DISCURSIVA 4



Disponível em: <<http://www.dorinho.com.br>>. Acesso em: 26 jul. 2015.

Nessa charge, satiriza-se uma situação frequente com a qual se deparam não apenas candidatos a uma vaga de emprego, mas, também, empresas que buscam o perfil ideal para os cargos que oferecem.

Considerando esse contexto, bem como o modelo de gestão por competências, faça o que se pede nos itens a seguir.

- Argumente sobre a importância da adoção do modelo de gestão por competências para o alcance dos objetivos organizacionais. (valor: 5,0 pontos)
- Com base em uma visão sistêmica, esclareça como uma empresa orientada para a gestão por competências articula os processos dos sistemas de Recrutamento e Seleção e de Treinamento e Desenvolvimento. (valor: 5,0 pontos)



RASCUNHO	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	



QUESTÃO DISCURSIVA 5

Os resultados financeiros de uma cooperativa de bordadeiras foram desastrosos no primeiro trimestre de 2015. A cooperativa foi criada em 2013, com o objetivo de promover não só a inclusão social e econômica, por meio da confecção e comercialização dos bordados, mas também a emancipação e o empoderamento das participantes.

Uma consultora de RH recém-contratada pela Cooperativa, após analisar os fatos, concluiu que a produtividade do grupo havia caído em razão de alguns episódios ocorridos desde o fim de 2014, quando a líder e presidenta da Cooperativa mudou de cidade, sem que tivesse preparado uma pessoa para sucedê-la na função de gestora.

Até então, o clima era harmonioso e a integração funcionava. O lema da equipe, entoado em todos os encontros, era: “Mãos que bordam e que se unem!” Era a líder e presidenta quem gerenciava o negócio, mantinha a equipe unida, distribuía as tarefas, cobrava os resultados e as entregas, sempre com muito bom humor e boa visão do negócio, em prol do coletivo. Eram frequentes palestras, oficinas e exposições em espaços diversos, o que propiciava o alcance dos objetivos estratégicos da cooperativa.

Com a ausência da líder, entretanto, tudo havia mudado. Várias bordadeiras começaram a faltar aos encontros, o lema deixou de ser repetido, não havia mais cronograma organizado das oficinas e das exposições, e algumas bordadeiras deixaram de fazer parte do grupo, sendo substituídas por outras menos participativas. As tensões e intrigas começaram a aparecer. Sem alguém para gerenciar o negócio, alguns pedidos não foram entregues e as exposições foram rareando, o que prejudicou a imagem da cooperativa e o envolvimento das cooperadas. Definitivamente, o clima havia mudado.

Considerando essa situação hipotética, faça o que se pede nos itens a seguir.

- a) Defina cultura organizacional e clima organizacional, explicitando a relação existente entre esses conceitos. (valor: 4,0 pontos)
- b) Proponha três ações a serem adotadas para melhorar o clima organizacional da referida cooperativa de bordadeiras e esclareça a contribuição de cada uma dessas ações. (valor: 6,0 pontos)



RASCUNHO	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	



QUESTÃO 9

A dificuldade para contratar profissionais qualificados em algumas cidades vem fazendo com que empresas desenvolvam ações de recrutamento interno alinhadas a programas de qualidade de vida. Em um projeto dessa natureza, visa-se aproximar o funcionário de sua família, ao oferecer-lhe a oportunidade de retornar, contratado, ao estado onde nasceu.

Ganha o empregado, muitas vezes promovido, por já ter a experiência necessária para assumir maior responsabilidade em uma nova unidade, e ganha a companhia, que conta com um profissional pronto e alinhado à cultura da empresa.

Disponível em: <<http://vocesa.abril.com.br>>.
Acesso em: 12 jul. 2015 (adaptado).

Considerando a situação descrita, verifica-se que um projeto como o referido no texto é vantajoso principalmente porque

- A** possibilita a promoção de cargo de funcionários em sua cidade natal e, assim, contribui para o aumento das vendas na nova localidade.
- B** possibilita suprir a carência de bons profissionais em regiões onde a empresa atua, favorecendo a manutenção da cultura organizacional da empresa, além de melhorar a qualidade de vida dos funcionários.
- C** fortalece a cultura da organização ao afetar o desempenho financeiro da empresa e sua sobrevivência, além de garantir o preenchimento da vaga por um funcionário reconhecidamente capaz.
- D** reduz os conflitos gerados por funcionários descontentes com seu local de trabalho e proporciona bom clima organizacional, decorrente da transferência de funcionários para local onde residem pessoas da família.
- E** promove a renovação da cultura da empresa, ao possibilitar a entrada de novos valores adjacentes, e reforça a ideia de que a empresa prioriza a qualidade de vida dos funcionários.

QUESTÃO 10

Os funcionários de uma indústria de produtos duráveis paralisaram suas atividades por três semanas em razão da perspectiva de baixas vendas e do cenário econômico desfavorável para o ano seguinte.

Considerando essa situação, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas.

- I. Diante de cenário econômico desfavorável, a indústria pode adotar um Programa de Demissão Voluntária (PDV), com o objetivo de administrar o clima organizacional e a imagem da empresa, em face da necessidade de cortes em massa.

PORQUE

- II. O PDV possibilita aos funcionários o recebimento de verbas rescisórias, pacotes de benefícios e remuneração extra, bem como a prestação de assessoria para a recolocação e, ao diminuir a chance de desligamento involuntário, torna o ambiente interno menos tenso e mais positiva a percepção dos funcionários a respeito da empresa.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

- A** As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa correta da I.
- B** As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa correta da I.
- C** A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.
- D** A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.
- E** As asserções I e II são proposições falsas.

ÁREA LIVRE



QUESTÃO 11 //

A analista de recrutamento e seleção de uma empresa sediada no Brasil está realizando um processo seletivo para o cargo de analista de marketing sênior. Um dos valores fundamentais dessa empresa é a observância estrita das normas legais, especialmente no que diz respeito aos processos de gestão de pessoas.

Em relação à condução dos processos de seleção e admissão em conformidade com a legislação trabalhista, avalie as afirmações a seguir.

- I. Na fase de admissão, deve-se, antes de agendar a admissão do candidato selecionado, convocá-lo e informá-lo os documentos a serem entregues no dia da admissão: comprovantes de escolaridade, residência, formação escolar e certidão negativa do SERASA/SPC.
- II. Na fase de seleção, deve-se solicitar aos candidatos que, no momento da entrevista, apresentem comprovantes de experiências anteriores que atestem experiência de até 6 meses em cargo igual ao pretendido.
- III. Na fase de seleção, deve-se elaborar uma entrevista estruturada, para avaliar as competências dos candidatos ao cargo, incluindo, na entrevista das candidatas, perguntas sobre maternidade, para saber, se têm ou pretendem ter filhos.
- IV. Na fase de seleção, devem ser cumpridas as seguintes etapas: entrevista pessoal, em que o candidato deve detalhar suas experiências profissionais anteriores; testes de conhecimentos específicos; dinâmicas de grupo.

É correto apenas o que se afirma em

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

QUESTÃO 12 //

Hoje em dia, a palavra competência tornou-se requisito fundamental para empregabilidade. Dessa maneira, a seleção por competências passou a ser considerada a ferramenta mais eficaz na contratação de pessoas.

MATOS, P. P. **A importância da seleção por competências.**
Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br>>.
Acesso em: 27 jul. 2015 (adaptado).

Com relação à seleção por competências, avalie as afirmações a seguir.

- I. Na seleção por competências, parte-se da premissa de que cada tipo de negócio necessita de pessoas com perfil específico, as quais contribuirão para otimizar os recursos empregados na organização.
- II. O perfil de competências é elaborado a partir da análise de equipamentos, área física da organização, cultura da empresa, cultura da equipe, perfil do líder da equipe, atribuições atualizadas do cargo e seus desafios.
- III. A seleção por competências, realizada a partir do perfil que o profissional desempenhará na organização, deve estar alinhada ao negócio da área e da empresa simultaneamente, de forma a eliminar a subjetividade do processo.
- IV. Na seleção por competências, emprega-se a entrevista comportamental, com perguntas abertas e específicas, uso de verbos de ação no passado, a fim de favorecer o relato de comportamentos vivenciados pelo candidato em situações específicas da função desempenhada.

É correto apenas o que se afirma em

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



QUESTÃO 13

Apesar de parecer uma solução atraente apenas para empresas com milhares de colaboradores, os programas de recursos humanos na nuvem (sistema *online* acessível de qualquer dispositivo conectado à internet) são viáveis para companhias de todos os portes. A empresa X, por exemplo, utiliza um *software* na nuvem, para manter os dados de 15 funcionários registrados. “Com os cadastros *online*, fica tudo num único lugar, e é mais rápido conseguir qualquer informação”, diz a responsável pelo setor de RH dessa empresa e pela implementação do *software*.

Disponível em: <<http://exame.abril.com.br>>.
Acesso em: 14 jul. 2015 (adaptado).

Considerando o texto acima e as recentes metodologias de recrutamento e seleção *online*, avalie as afirmações a seguir.

- I. Por ser mais eficiente para comparar candidatos com economia de tempo, o banco de dados *online* substitui as entrevistas e as dinâmicas.
- II. O uso de banco de currículos *online* torna acessíveis as vagas aos candidatos e agiliza a análise futura das informações fornecidas por eles.
- III. A utilização de soluções em nuvem evidencia a tendência progressista da área de RH de extinguir o arquivamento físico de registro de informações.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
- B** III, apenas.
- C** I e II, apenas.
- D** II e III, apenas.
- E** I, II e III.

QUESTÃO 14

A utilização da comunicação estratégica como um princípio de gestão pode afetar, por exemplo, a execução de treinamentos, tornando necessário dedicar esforços para comunicar aos colaboradores a importância e os benefícios do programa, bem como deixar que apresentem sugestões e críticas. Trata-se de uma via de mão dupla, que permite com que a empresa esteja em constante adaptação. O vaivém de informações permite a entrada de novos conhecimentos, que constituem a aprendizagem organizacional contínua.

A partir dessas informações, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas.

- I. Quando uma organização se compromete com uma perspectiva comunicacional estratégica, ela reduz o foco de sua visão do trabalho compartimentalizando problemas, o que pode aumentar a efetividade organizacional.

PORQUE

- II. Entendida como um sistema processador contínuo de informações, a organização, ao assumir mudanças com base tanto no nível de conhecimento quanto na sua qualidade, gera o produto da aprendizagem organizacional.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

- A** As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa correta da I.
- B** As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa correta da I.
- C** A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.
- D** A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.
- E** As asserções I e II são proposições falsas.



QUESTÃO 15

“Em vez de sair roubando gente de outras empresas, faça você sua parte: forme pessoas.” Com essa frase, o vice-presidente de uma multinacional provocou os quarenta profissionais de recursos humanos presentes em encontro de RH, promovido em abril de 2015. “O Brasil tem, a rodo, gente para ser formada. O que falta é oportunidade”, disse ele.

Disponível em: <<http://exame.abril.com.br>>. Acesso em: 14 jul. 2015 (adaptado).

Com relação ao tema abordado no texto, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas.

- I. Uma empresa, ao estruturar a carreira dos funcionários, deve priorizar o desenvolvimento de competências organizacionais em detrimento dos interesses de cada profissional, que passa a ter caráter subsidiário.

PORQUE

- II. Ao promover a formação dos funcionários, em longo prazo, a empresa modifica os interesses pessoais de cada profissional que, no futuro, estarão aptos a geri-la.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

- A** As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa correta da I.
- B** As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa correta da I.
- C** A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.
- D** A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.
- E** As asserções I e II são proposições falsas.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 16

A respeito da implementação de programas de treinamento, avalie as afirmações a seguir.

- I. O processo de treinamento é composto por quatro estágios: definição das necessidades, projeto e planejamento, execução e avaliação dos resultados.
- II. O processo de treinamento é necessário, sendo uma responsabilidade de todos os envolvidos: empresários e alta direção, setor de RH, facilitadores, prestadores de serviços de treinamento, gestores das diversas áreas da empresa e treinandos.
- III. Os programas de treinamento devem, prioritariamente, ser contratados de empresas que se destaquem na área a que se destinam, pois elas utilizam os processos mais modernos disponíveis, assegurando, assim, melhor desempenho dos trabalhadores egressos desses programas.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
- B** III, apenas.
- C** I e II, apenas.
- D** II e III, apenas.
- E** I, II e III.

ÁREA LIVRE



QUESTÃO 17

Um desafio das organizações contemporâneas é desenvolver e utilizar instrumentos de gestão que lhes garantam adequado nível de competitividade atual e futura. As propostas para a obtenção de vantagem competitiva, apesar das diferenças de ordem semântica, parecem caminhar em uma mesma direção: gestão estratégica de recursos humanos; gestão de competências; acumulação do saber e gestão do capital intelectual. Percebe-se a ênfase nas pessoas como recurso determinante do sucesso organizacional, uma vez que a busca da competitividade impõe às empresas a necessidade de contar com profissionais altamente capacitados, aptos a fazer frente a ameaças e oportunidades do mercado.

BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? *Revista de Administração de Empresas*. v. 41, n. 1, São Paulo, jan./mar. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 26 jul. 2015 (adaptado).

Considerando esse contexto, avalie as afirmações a seguir.

- I. A gestão de desempenho, ao contrário da gestão por competências, presume um processo em que haja a interdependência entre os atos de planejar, acompanhar e avaliar.
- II. Os mecanismos modernos de avaliação de desempenho devem contemplar o desempenho em diversos níveis, pois ele está associado tanto a competências inerentes ao indivíduo quanto a relações interpessoais, ambiente de trabalho e características da organização.
- III. Associar as competências humanas às competências da organização possibilita que essas competências fiquem inseridas em uma gestão estratégica de recursos humanos, entendida como a função de atrair, desenvolver e manter o pessoal necessário para serem atingidos os objetivos organizacionais.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
- B** III, apenas.
- C** I e II, apenas.
- D** II e III, apenas.
- E** I, II e III.

ÁREA LIVRE



QUESTÃO 18

Diante da concorrência acirrada na era do conhecimento, um modelo de avaliação de desempenho focado em competências tem-se mostrado uma adequada ferramenta estratégica para muitas organizações. Nessa perspectiva, os gestores de Recursos Humanos de uma empresa que atua no ramo de confecção de *lingeries*, resolveram adotar o modelo de gestão por competências. Seguindo o modelo de Villas-Boas e Andrade, adotaram seis etapas de intervenção: formulação da estratégia, definição dos indicadores de desempenho, definição das metas, mapeamento das competências, planejamento das ações de gestão de pessoas e *feedback*.

VILLAS-BOAS, A. A.; ANDRADE, R. O. B. **Gestão estratégica de pessoas**. São Paulo: Campus/Elsevier, 2009 (adaptado).

Considerando o contexto, identifique entre as ações apresentadas a seguir, as que são desenvolvidas na etapa de mapeamento das competências.

- I. Identificação das competências existentes, as necessárias aos funcionários e as que eles e a empresa são potencialmente capazes de realizar.
- II. Planejamento de ações para desenvolver as competências internas por meio de treinamentos para suprir as lacunas ou *gaps* de competências.
- III. Elaboração do planejamento estratégico, que inclui a definição da missão, da visão de futuro e dos objetivos organizacionais.
- IV. Verificação de lacunas ou *gaps* entre competências necessárias e competências reais.

É correto apenas o que se afirma em

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

QUESTÃO 19

As carreiras profissionais, assim como as carreiras organizacionais, passaram a ser associadas às trajetórias de cada pessoa. Atualmente, o indivíduo constrói sua carreira de acordo com suas necessidades, percepções e seus desejos, separando-a, assim, das trajetórias de carreiras que eram fortemente atreladas a uma organização. Nas empresas, dada a necessidade de adequação a um mercado em crescente competitividade, faz-se indispensável incorporar a flexibilidade à forma de atuação, estabelecendo-se, assim, um novo contrato psicológico com os empregados.

BALASSIANO, M.; COSTA, I. A. S. **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas: 2006 (adaptado).

A partir dessas informações, relativas à gestão de carreiras, avalie as afirmações a seguir.

- I. Na gestão de carreiras, incluem-se as etapas de planejamento, ação, controle e avaliação da carreira, procedendo-se a adequações, se necessário.
- II. A gestão de carreiras engloba, da perspectiva do indivíduo, o conhecimento e a avaliação de sua experiência profissional, e, da perspectiva da organização, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais e níveis organizacionais.
- III. A empresa é responsável por fornecer treinamento e desenvolvimento aos funcionários, mas deverá fazê-lo com parcimônia, pois funcionários bem treinados tendem a evadir em busca de melhores condições salariais.

É correto o que se afirma em

- A I, apenas.
- B III, apenas.
- C I e II, apenas.
- D II e III, apenas.
- E I, II e III.



QUESTÃO 20

Há dez anos, uma empresa multinacional do setor de alimentos decidiu implantar um programa de *trainee* na sua sede brasileira, com o objetivo de atrair talentos da geração Y das melhores universidades do país. Inicialmente, o programa conseguiu atrair milhares de candidatos apenas com a divulgação das vagas na internet. No entanto, identificou-se que, nos últimos três anos, houve queda acentuada de inscrições e que diversos empregados contratados a partir dos programas de *trainee* deixaram a empresa.

Em pesquisa realizada junto aos *trainees*, identificaram-se os seguintes problemas: (1) na divulgação do programa de *trainee*, a empresa prometeu carreira rápida àqueles que fossem selecionados, entretanto, quando eles passaram a compor os quadros da empresa, a única chance de crescerem era assumir posições gerenciais, que raramente surgiam, devido à baixa rotatividade nesse nível hierárquico; (2) a cultura da empresa, muito conservadora, com estrutura de cargos definidos e padronizados, oferece poucas atividades desafiadoras; (3) há choque de gerações nas áreas da empresa, pois os empregados mais antigos agem de maneira pouco amistosa com os *trainees*, negando-se, muitas vezes, a compartilhar informações com eles.

Considerando essa situação hipotética e com relação às soluções viáveis para os problemas enfrentados pela empresa, avalie as afirmações a seguir.

- I. Para evitar a incompatibilidade entre o perfil dos *trainees* contratados e a cultura e estrutura de cargos da empresa, deve-se buscar candidatos com perfil mais conservador, abundantes no público que a empresa deseja atrair.
- II. A empresa deve implantar a carreira em Y, para solucionar os problemas de insatisfação dos empregados que anseiam avançar na hierarquia e não desejam ocupar posições de comando.
- III. A direção da empresa deve criar e divulgar trilhas de carreira, estabelecendo os requisitos para ascensão hierárquica, de modo que a estrutura de cargos bem definidos e padronizados passará a ser percebido como uma vantagem pelos *trainees*.
- IV. Uma alternativa para a empresa é organizar equipes de projetos em diversas áreas, para fortalecer a identidade grupal, independentemente da faixa etária de seus membros, e para favorecer o compartilhamento e disseminação do conhecimento entre eles.

É correto o que se afirma em

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



QUESTÃO 21

O auxílio-doença é um benefício devido ao segurado do INSS acometido por doença ou acidente que o torne temporariamente incapaz para o trabalho. Se o pedido de auxílio-doença do empregado vinculado a uma empresa não for feito até o 30º dia da data do afastamento, o INSS fará o pagamento do benefício somente a partir da data em que o pedido foi agendado.

Além da comprovação, por perícia médica, da existência de doença que torna o cidadão temporariamente incapaz de exercer suas atividades profissionais, deverá ser comprovado que o cidadão completou o tempo mínimo de trabalho exigido (carência), que é de doze meses, regra geral. Nos casos de acidente de trabalho ou de doenças específicas, o trabalhador está isento da carência.

Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br>>. Acesso em: 13 jul. 2015 (adaptado).

Com base na legislação atual referente ao auxílio-doença, avalie as afirmações a seguir.

- I. No caso de auxílio-doença acidentário, se o trabalhador tiver completado o tempo mínimo de carência, a empresa deverá pagar-lhe o salário integral durante os dez primeiros dias de afastamento.
- II. O valor do auxílio-doença é calculado com base na média dos 80% maiores salários de contribuição nos 24 meses que antecedem o pedido de concessão do benefício.
- III. A perícia pode ser realizada por médicos do INSS, por órgãos e entidades públicas e empresas conveniadas que disponham de serviço médico, desde que sejam supervisionados pelo INSS.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
- B** II, apenas.
- C** I e III, apenas.
- D** II e III, apenas.
- E** I, II e III.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 22

A gestão da remuneração é uma das tarefas mais complexas e importantes da gestão de pessoas, estando cada vez mais atrelada à estratégia organizacional. Ela envolve aspectos sociais, psíquicos, organizacionais, econômicos, institucionais, políticos e éticos. Os dois principais conjuntos de critérios que efetivamente diferenciam os trabalhadores conforme a sua contribuição para a empresa são a pesquisa salarial de mercado e os padrões internos de equidade.

No que concerne à gestão de remuneração, verifica-se que os planos de benefícios oferecidos pelas organizações

- I. são um mecanismo de atração e retenção de pessoas e, portanto, auxiliam na manutenção de baixos índices de rotatividade e absenteísmo.
- II. tornam a empresa mais competitiva, ainda que se baseiem em informações internas à organização.
- III. devem estar atrelados à estratégia de negócio como fator de equilíbrio interno, evitando interferência de fatores externos.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
- B** III, apenas.
- C** I e II, apenas.
- D** II e III, apenas.
- E** I, II e III.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 23

Sabe-se que uma missão da área de Recursos Humanos é cuidar da correta aplicação da legislação trabalhista e previdenciária nos processos de admissão, pagamento e demissão de empregados.

Considerando esse contexto, avalie, entre as afirmações a seguir, as que estão de acordo com a legislação brasileira do trabalho.

- I. A admissão de pessoal deve prezar pela rapidez na devolução da Carteira de Trabalho e Previdência Social, entregando-a ao funcionário no prazo de 7 dias úteis.
- II. A fim de se respeitar a estabilidade adquirida por empregado eleito para a Comissão Interna de Prevenção contra Acidentes, eventuais demissões de empregados da empresa que componham essa comissão somente deverão ser realizadas após o encerramento do mandato para o qual cada um deles foi eleito.
- III. No aviso de férias de um empregado, em cujo registro de ponto foram computados 13 dias de faltas não justificadas no período aquisitivo, deverá constar a concessão de 24 dias de férias.
- IV. Se, ao cadastrar um novo empregado do setor de produção, verificar-se que ele estará exposto a agentes insalubres e que o laudo técnico das condições de trabalho aponta grau médio de insalubridade, esse empregado deverá receber um adicional de insalubridade de 40% do valor do salário mínimo.
- V. É permitido à empresa contratar um jovem aprendiz de 14 anos de idade para exercer atividades durante seis horas diárias em cinco dias na semana, na área de administração de pessoal.

É correto o que se afirma em

- A** I e IV, apenas.
- B** III e V, apenas.
- C** I, II e IV, apenas.
- D** II, III e V, apenas.
- E** I, II, III, IV e V.



QUESTÃO 25

A Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 702, publicada no D.O.U., de 29 de maio de 2015, dispõe sobre a prorrogação de jornada em atividade insalubre. Uma dessas disposições é apresentada a seguir:

“Art. 6º – Não será admitida prorrogação em atividades com exposição a agentes cuja caracterização da insalubridade se dá por meio de avaliação quantitativa, salvo em situações transitórias, por curto período de tempo e desde que sejam implementadas medidas adicionais de proteção do trabalhador contra a exposição ao agente nocivo.”

Com base na legislação referente à jornada em atividade insalubre, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas.

- I. A empresa interessada em prorrogar, de forma permanente, a jornada de trabalho de funcionários expostos a agentes cuja caracterização da insalubridade se dá por meio de avaliação quantitativa e precisa prever a implantação de medidas adicionais de proteção.

PORQUE

- II. As atividades desenvolvidas com exposição a riscos tanto biológicos quanto químicos são caracterizadas como insalubres, sendo obrigatória a adoção de medidas de proteção do trabalhador à exposição a esses agentes.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

- A** As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa correta da I.
- B** As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa correta da I.
- C** A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.
- D** A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.
- E** As asserções I e II são proposições falsas.

QUESTÃO 26

Quando bem-sucedidas, as organizações tendem a crescer, o que acarreta maior complexidade dos recursos necessários às suas operações, com o aumento de capital e instalações, incremento de tecnologia, atividades de apoio etc. As pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a ser a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente competitivo.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. São Paulo: Manole, 2014 (adaptado).

No contexto descrito por Chiavenato, as pessoas passam a ser consideradas um diferencial competitivo para as organizações ao

- I. tornarem o ambiente organizacional menos rígido.
- II. valorizarem o uso dos recursos tecnológicos da organização.
- III. intensificarem a aplicação de conhecimentos na organização.
- IV. gerarem mais integração nas áreas operacionais da organização.
- V. desenvolverem habilidades e competências indispensáveis à competitividade.

É correto apenas o que se afirma em

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

ÁREA LIVRE



QUESTÃO 27 //

Sistemas e tecnologias da informação devem apoiar as estratégias e os processos empresariais e as estruturas e a cultura organizacionais de uma empresa, para aumentar o valor dos negócios em um ambiente dinâmico.

O´BRIEN, J. A. *Sistemas de Informação e as decisões gerenciais na área da internet*. São Paulo: Saraiva, 2001 (adaptado).

Essa recomendação aplica-se à área de recursos humanos, em que se pode empregar a tecnologia da informação em vários processos. Nesse sentido, suponha que, na empresa X, o gestor de recursos humanos esteja utilizando as seguintes informações para balizar a tomada de decisão.

Índices de afastamento na empresa X por ano

Ano	Afastamento por acidente de trabalho	Afastamento por doença infectocontagiosa	Afastamento por motivos de saúde mental
2012	2%	7%	1%
2013	2%	7%	2%
2014	5%	2%	3%
2015	7%	2%	4%

Considerando essas informações, verifica-se que o quadro acima oferece suporte

- I. ao desenvolvimento de estratégias de gestão de pessoas que podem contribuir para a obtenção de vantagem competitiva no mercado, ao indicar condições gerais de saúde dos trabalhadores.
- II. à tomada de decisão gerencial, sinalizando a necessidade de contratação de equipe médica para que as enfermidades sejam tratadas no ambiente de trabalho, de forma a reduzir os índices de afastamento por atestados médicos.
- III. às operações de RH, ao sinalizar a necessidade de intervenção imediata para diminuir os impactos dos afastamentos por motivo de saúde mental, cujo índice é prevalente.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
- B** III, apenas.
- C** I e II, apenas.
- D** II e III, apenas.
- E** I, II e III.

ÁREA LIVRE //



QUESTÃO 28

O profissional que atua na área de rotinas de pessoal deve conhecer as normas legais de rescisão contratual, de forma a não prejudicar o empregador ou o empregado, quando se extingue um contrato de trabalho.

Acerca do cálculo financeiro relativo à rescisão de contrato, avalie as afirmações a seguir.

- I. No caso de dispensa sem justa causa, tendo o empregado trabalhado os trinta dias de aviso prévio, não há incidência de impostos, devendo ser feito o cálculo com base na maior remuneração mensal do empregado.
- II. Para o cálculo do 13º salário, divide-se por 12 a maior remuneração do período aquisitivo e, então, multiplica-se esse valor pela fração correspondente aos meses em que o empregado trabalhou durante o ano, incidindo INSS, IR e FGTS.
- III. No caso de férias vencidas e indenizadas, utiliza-se a maior remuneração mensal como base para o cálculo, desconsiderando as faltas não justificadas durante o período aquisitivo, incidindo sobre esse valor o pagamento do INSS.
- IV. Para o cálculo do saldo de salário, divide-se por 30 a maior remuneração e multiplica-se o número de dias trabalhados pelo funcionário no mês. Neste cálculo, não se inclui qualquer tipo de média, como comissões, horas extras, gratificações e adicionais de periculosidade, insalubridade e trabalho noturno, e incidem INSS, IR e FGTS.

É correto apenas o que se afirma em

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

QUESTÃO 29

Criada em 2012, a empresa Z, do ramo hoteleiro, duplicou seu quadro nos últimos dois anos. Atualmente, conta com 200 funcionários, após ter duplicado. Seus fundadores priorizaram maximizar o uso da tecnologia para aumentar a eficiência da empresa, de forma que assim, todas as áreas dispõem de sistemas de informação. Analisando as informações obtidas no sistema de informação gerencial, o gestor de RH se deparou com a seguinte situação:

- 65% dos funcionários trabalham há menos de dois anos na empresa;
- 49,5% dos profissionais são do sexo feminino;
- nos últimos dois meses, foram contratadas 25 pessoas, e 20% delas participaram de treinamentos de integração e socialização;
- 87% dos funcionários com mais de seis meses de experiência foram avaliados no desempenho de suas competências, correspondendo o índice final de *performance* da equipe a 90%;
- o índice de satisfação com a qualidade de vida no trabalho é superior a 80%.

Considerando esses dados, o gestor da empresa Z deve priorizar

- A** a análise dos processos de treinamento, buscando aumentar o índice de treinamentos de integração.
- B** o investimento em programas de retenção, uma vez que 65% dos funcionários trabalham há menos de dois anos na empresa.
- C** o investimento imediato em políticas de igualdade de gêneros, visto que menos da metade dos cargos são ocupados por mulheres.
- D** a expansão do programa de avaliação de desempenho, a fim de se contemplar todo o quadro de pessoal.
- E** a revisão das condições que geram qualidade de vida no trabalho, pois 20% dos funcionários estão insatisfeitos.



QUESTÃO 30 //

O ambiente organizacional é composto por uma diversidade de pessoas com características diversas de raça, gênero, idade, cultura, formação profissional e intelectual. Apesar de seus pontos positivos, a diversidade pode trazer conflitos interpessoais, falhas de comunicação e mal-entendidos. Surge, portanto, a necessidade de desenvolver comportamentos organizacionais adequados a esse cenário. Nesse sentido, a área de treinamento e desenvolvimento (T&D) pode contribuir na condução de mudança comportamental das pessoas no ambiente de trabalho.

Considerando essas informações, avalie as ações a seguir.

- I. Desenvolver um processo de treinamento continuado com foco na liderança liberal, tipo mais adequado para lidar com a diversidade.
- II. Realizar programas de treinamentos *on the job* para os gestores com foco na política de resultados.
- III. Estimular o desenvolvimento do comportamento social dos empregados com foco na diversidade corporativa.

Adequa(m)-se à gestão da diversidade a(s) ação(es) descrita(s) em

- A** I, apenas.
- B** III, apenas.
- C** I e II, apenas.
- D** II e III, apenas.
- E** I, II e III.

ÁREA LIVRE //

QUESTÃO 31 //

O estudo do comportamento organizacional oferece desafios e oportunidades para os líderes. Ajuda a melhorar a qualidade e a produtividade dos funcionários, mostra como desenvolver autonomia dos profissionais e como elaborar e implementar programas de mudanças, oferece entendimentos específicos para aperfeiçoar as habilidades humanas do líder e, finalmente, em tempos de constantes mudanças, pode ajudar os líderes a lidar com um mundo de temporariedades, estimulando a inovação e o empreendedorismo.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 9 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002 (adaptado).

Com base no estudo do comportamento organizacional, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas.

- I. O poder e a liderança são elementos dissociados no processo de influenciar pessoa.

PORQUE

- II. O poder é a força no direcionamento dos sistemas e das situações sociais, por meio dos recursos organizacionais, mas o líder pode optar por assumir o perfil facilitador em detrimento do perfil controlador.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

- A** As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa correta da I.
- B** As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa correta da I.
- C** A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.
- D** A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.
- E** As asserções I e II são proposições falsas.

QUESTÃO 32

O gerente de produção de uma indústria estava conduzindo uma reunião de avaliação de desempenho por competências com um de seus supervisores. Embora tivesse havido concordância sobre a maioria dos pontos abordados, houve tensão ao tratarem da competência “capacidade de liderar”. O gerente afirmou que o desempenho do supervisor havia ficado abaixo do esperado, pois não o tinha visto em reunião com sua equipe para estabelecer e comunicar as metas da área. Também não havia visto *e-mails* de elogio aos subordinados nem a indicação de um deles para o programa “funcionário do mês”.

Em sua defesa, o supervisor afirmou que sua forma de liderar é mais pessoal e que havia discutido as metas com cada subordinado, negociado recursos para atingi-las, treinado os que tiveram dificuldade e também elogiado cada um que obtivera bom desempenho na avaliação, individualmente.

Considerando o conflito entre o gerente de produção e o supervisor e suas possíveis causas, avalie as afirmações a seguir.

- I. Os diferentes conceitos de liderança são a principal razão do conflito descrito, pois o gerente acredita na liderança situacional, e o supervisor, na liderança democrática.
- II. A divergência de pontos de vista da avaliação de desempenho decorre do fato de avaliador e avaliado serem líderes e, conseqüentemente, serem firmes em suas posições e imporem suas opiniões.
- III. O conflito entre o gerente e o supervisor expõe o quanto os processos de avaliação de desempenho por competências podem ser subjetivos, requerendo, portanto, capacidade de argumentação de avaliador e avaliado, para chegarem a consenso.
- IV. Um dos fatores que afetam a capacidade do gerente realizar avaliação mais criteriosa e justa é sua percepção seletiva, ou seja, sua dificuldade de identificar comportamentos de liderança que se afastam do que ele acredita ser a competência de liderar.

É correto apenas o que se afirma em

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



QUESTÃO 33

Uma empresa de porte médio, com 20 anos de atuação, fabricante de produtos de prestígio em seu segmento de mercado, passa por graves problemas financeiros, oriundos de gestões mal-sucedidas, principalmente no tocante à qualidade e à produtividade de sua área industrial. Um dos problemas que geraram essa crise foi o conflito entre o gestor da unidade de produção e o da unidade de manutenção fabril. As divergências entre os dois foram tantas que uma unidade atrapalhava as atividades da outra. O diretor-geral da fábrica identificou que se tratava de conflito de relacionamento e resolveu, então, atuar como mediador do conflito, visto que estavam em jogo os resultados da empresa. Preocupou-se principalmente com as pessoas envolvidas e a produção de resultados. Analisou, então, cada estilo de abordagem de conflito antes de conduzir a reunião com os dois gestores.

Considerando a situação descrita, que estilo de gestão de conflito deverá ser adotado pelo diretor-geral, para reduzir os efeitos negativos do conflito de relacionamento e atender aos objetivos da empresa?

- A** Estilo competição, compatível com a imposição de uma solução ou decisão em curto prazo, tendo em vista o caráter emergencial da situação e a legitimidade do diretor.
- B** Estilo colaboração, valorizando tanto os resultados quanto os relacionamentos e, assim, evidenciando os interesses em comum.
- C** Estilo acomodação, optando por perder em resultado para manter ou ganhar em relacionamento, considerando este aspecto mais importante.
- D** Estilo evicção, assumindo posição neutra ou de distanciamento, para não prejudicar sua imagem perante as partes.
- E** Estilo concessão, cedendo aos interesses de cada uma das partes, para se obter resultado satisfatório.

QUESTÃO 34

Uma empresa pretende firmar seu primeiro contrato com uma multinacional, para ganhar mais visibilidade à empresa e, conseqüentemente, ampliar o seu mercado de atuação. Como há grande interesse nessa negociação, foi contratado um consultor e mediador profissional para conduzir o processo. O consultor, em suas mediações, utilizou a estratégia do ganha-ganha e a criatividade no processo de negociação, visando sempre à satisfação das partes envolvidas.

Considerando as características do estilo de negociação empregado, avalie as afirmações a seguir.

- I. A busca das soluções criativas será dificultada caso o problema seja dividido em partes, pois se perde a visão global dos resultados da negociação.
- II. Utilizando-se a estratégia ganha-ganha, há necessidade de alinhar as questões envolvidas, verificar as diferenças entre as partes e fazer o realinhamento, para que conflitos de escolhas sejam evitados.
- III. É necessário desenvolver opções múltiplas, buscar oportunidades e discutir não só o objeto de negociação, mas também outros pontos de interesse.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
- B** II, apenas.
- C** I e III, apenas.
- D** II e III, apenas.
- E** I, II e III.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 35

Um instrumento importante para entender uma equipe e traçar ações mais eficazes de gestão é o mapeamento. Para realizar o mapeamento de equipe, é necessário considerar as competências elencadas pela organização como desejáveis. Nesse sentido, suponha que uma empresa tenha solicitado ao gestor de vendas que mapeie a sua equipe considerando as seguintes competências:

- Conhecimento — entendimento de como se faz;
- Habilidade — saber fazer;
- Atitude — vontade de fazer;
- Visão — organizar, planejar o que se faz;
- Ética — comportamento em grupo;
- Superação — fazer acontecer.

Em uma escala de 1 a 4 pontos, na qual 1 corresponde a Pouco e 4 a Muito, o gestor aplicou essa técnica e obteve o seguinte resultado.

Equipe	Conhecimento	Habilidade	Atitude	Visão	Ética	Superação
Ana	2	2	4	1	4	2
João	1	1	3	2	3	4
Fernanda	2	1	2	4	2	3
Henrique	2	4	1	3	1	4
Bárbara	4	3	4	3	4	3

Com base nos resultados desse mapeamento, avalie as afirmações a seguir.

- I. Uma ação a ser implementada é promover um treinamento para melhorar a habilidade de vendas, visto que os resultados indicam ser este um dos pontos mais críticos da equipe, como demonstram os resultados de Ana, João e Fernanda.
- II. Henrique, apesar de sempre cumprir as metas de maneira muito habilidosa, precisaria de um acompanhamento próximo ao gestor e de um *feedback*, para melhorar seu comportamento interpessoal, espelhando-se em Ana e Bárbara.
- III. Bárbara representa um membro formador de opinião e exemplo para a equipe. É o exemplo de uma colaboradora que deve ser reconhecida e incentivada para que ajude a melhorar o relacionamento da equipe como um todo.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
- B** III, apenas.
- C** I e II, apenas.
- D** II e III, apenas.
- E** I, II e III.



QUESTIONÁRIO DE PERCEPÇÃO DA PROVA

As questões abaixo visam levantar sua opinião sobre a qualidade e a adequação da prova que você acabou de realizar. Assinale as alternativas correspondentes à sua opinião nos espaços apropriados do Caderno de Respostas.

QUESTÃO 1 //

Qual o grau de dificuldade desta prova na parte de Formação Geral?

- A** Muito fácil.
- B** Fácil.
- C** Médio.
- D** Difícil.
- E** Muito difícil.

QUESTÃO 2 //

Qual o grau de dificuldade desta prova na parte de Componente Específico?

- A** Muito fácil.
- B** Fácil.
- C** Médio.
- D** Difícil.
- E** Muito difícil.

QUESTÃO 3 //

Considerando a extensão da prova, em relação ao tempo total, você considera que a prova foi

- A** muito longa.
- B** longa.
- C** adequada.
- D** curta.
- E** muito curta.

QUESTÃO 4 //

Os enunciados das questões da prova na parte de Formação Geral estavam claros e objetivos?

- A** Sim, todos.
- B** Sim, a maioria.
- C** Apenas cerca da metade.
- D** Poucos.
- E** Não, nenhum.

QUESTÃO 5 //

Os enunciados das questões da prova na parte de Componente Específico estavam claros e objetivos?

- A** Sim, todos.
- B** Sim, a maioria.
- C** Apenas cerca da metade.
- D** Poucos.
- E** Não, nenhum.

QUESTÃO 6 //

As informações/instruções fornecidas para a resolução das questões foram suficientes para resolvê-las?

- A** Sim, até excessivas.
- B** Sim, em todas elas.
- C** Sim, na maioria delas.
- D** Sim, somente em algumas.
- E** Não, em nenhuma delas.

QUESTÃO 7 //

Você se deparou com alguma dificuldade ao responder à prova. Qual?

- A** Desconhecimento do conteúdo.
- B** Forma diferente de abordagem do conteúdo.
- C** Espaço insuficiente para responder às questões.
- D** Falta de motivação para fazer a prova.
- E** Não tive qualquer tipo de dificuldade para responder à prova.

QUESTÃO 8 //

Considerando apenas as questões objetivas da prova, você percebeu que

- A** não estudou ainda a maioria desses conteúdos.
- B** estudou alguns desses conteúdos, mas não os aprendeu.
- C** estudou a maioria desses conteúdos, mas não os aprendeu.
- D** estudou e aprendeu muitos desses conteúdos.
- E** estudou e aprendeu todos esses conteúdos.

QUESTÃO 9 //

Qual foi o tempo gasto por você para concluir a prova?

- A** Menos de uma hora.
- B** Entre uma e duas horas.
- C** Entre duas e três horas.
- D** Entre três e quatro horas.
- E** Quatro horas, e não consegui terminar.



ÁREA LIVRE



ÁREA LIVRE





ENADE 2015

EXAME NACIONAL DE DESEMPENHO DOS ESTUDANTES



ENADE 2015

EXAME NACIONAL DE DESEMPENHO DOS ESTUDANTES

The logo for INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais) consists of the letters "INEP" in a bold, black, sans-serif font.

**Ministério
da Educação**

