



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE PERNAMBUCO  
CONCURSO PÚBLICO PARA SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
EDITAL Nº 45, DE 25 DE MARÇO DE 2014.

**PROVA ESCRITA PARA O CARGO DE**

# **TECNÓLOGO – ÁREA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**- Opção 204 -**

## **INFORMAÇÕES AO CANDIDATO**

1. Escreva seu nome e número de CPF, de forma legível, nos locais abaixo indicados.

NOME: \_\_\_\_\_ Nº. CPF: \_\_\_\_\_

2. Verifique se o CARGO e o CÓDIGO DE OPÇÃO, colocados acima, são os mesmos constantes da sua FOLHA RESPOSTA. Qualquer divergência, **exija do Fiscal de Sala um caderno de prova cujo CARGO e o CÓDIGO DE OPÇÃO sejam iguais aos constantes da sua FOLHA RESPOSTA.**
3. A FOLHA RESPOSTA deve, obrigatoriamente, ser assinada. Essa FOLHA RESPOSTA **não** poderá ser substituída. Portanto, **não** a rasure nem a amasse.
4. DURAÇÃO DA PROVA: **3 horas**, incluindo o tempo para o preenchimento da FOLHA RESPOSTA.
5. Na prova há 40 (quarenta) questões, sendo 10 (dez) questões de Língua Portuguesa e 30 (trinta) questões de Conhecimentos Específicos, apresentadas no formato de múltipla escolha, com cinco alternativas, das quais **apenas uma** corresponde à resposta correta.
6. Na FOLHA RESPOSTA, as questões estão representadas pelos seus respectivos números. Preencha, por completo, com caneta esferográfica (tinta azul ou preta), toda a área correspondente à opção de sua escolha, sem ultrapassar as bordas.
7. Será anulada a questão cuja resposta contiver emenda ou rasura, ou para a qual for assinalada mais de uma opção. Evite deixar questão sem resposta.
8. Ao receber a ordem do Fiscal de Sala, confira este CADERNO com muita atenção, pois, nenhuma reclamação sobre o total de questões e/ou falhas na impressão será aceita depois de iniciada a prova.
9. Durante a prova, **não** será admitida qualquer espécie de consulta ou comunicação entre os candidatos, nem será permitido o uso de qualquer tipo de equipamento (calculadora, telefone celular etc.), chapéu, boné (ou similares) e óculos escuros.
10. A saída da sala só poderá ocorrer depois de decorrida 1 (uma) hora do início da prova. A não observância dessa exigência por parte do candidato acarretará a sua exclusão do concurso.
11. Ao sair da sala, entregue este CADERNO DE PROVA, juntamente com a FOLHA RESPOSTA, ao Fiscal de Sala.
12. Os três últimos candidatos deverão permanecer na sala de prova e somente poderão sair juntos do recinto, após a aposição em Ata de suas respectivas identificações e assinaturas.



Texto 1

### A história do racismo no futebol brasileiro

Em tempo de Copa do Mundo, tendo o Brasil como país sede em 2014, é sempre bom lembrar elementos da trajetória da nossa “paixão nacional”. E, para abordar o assunto, ninguém melhor do que Mário Rodrigues Filho, jornalista e escritor pernambucano, que viveu no Rio de Janeiro, trabalhou nos jornais *A Manhã*, *A Crítica* e *O Globo*, e depois dirigiu o *Jornal dos Sports* até a sua morte, em 1966.

A prática de racismo no futebol não é uma novidade no Brasil e Mário Filho tratou disso. Com *O Negro no Futebol Brasileiro*, livro publicado em 1947, o jornalista abordou um assunto incômodo para a época: o lento e doloroso ingresso de negros e mulatos no futebol brasileiro. Afinal de contas, até pouco tempo, nossa sociedade pregava, aqui e no exterior, que a nossa democracia racial era um exemplo para o mundo de convivência harmoniosa entre negros e brancos.

Inicialmente, no nosso “esporte nacional”, ainda não era comum jogar banana ou xingar um jogador negro de “macaco” nos campos de futebol. Naquela época, futebol era coisa de branco e rico. Introduzido no Brasil pelos ingleses, no futebol não se admitia mulato ou negro nos campos, e nas arquibancadas eles eram raridade. No Brasil, o futebol tinha um sentido aristocrático: era “coisa de bacana”.

Com a vitória da equipe brasileira no Campeonato Sul-Americano em 1919, a imprensa e alguns escritores, como Coelho Neto, passaram a dar grande destaque ao futebol, que entrou no gosto do povo. Em 1921, o então presidente Epitácio Pessoa “recomendou” que o Brasil não levasse jogadores negros à Argentina, onde se realizaria o Sul-Americano daquele ano. Era preciso, segundo ele, projetar no exterior uma “outra imagem” nossa, composta “pelo melhor de nossa sociedade”. Era a política do Estado brasileiro, em relação à sua população negra, alcançando o futebol.

Em seu livro, Mário Filho lembra, dentre outros fatos, o torneio do Natal entre as equipes de futebol do Rio de Janeiro e São Paulo. No dia 25 de dezembro de 1916, paulistas e cariocas disputaram um jogo de seleções em São Paulo. Como muitos brancos se recusaram a jogar no Natal, os cariocas completaram o time com negros e mulatos. No campo, uma derrota: 9 a 1. Após o jogo, os cariocas afirmaram que a seleção não representava o verdadeiro Rio. “A real possuía família e jamais deixaria seus parentes solitários numa noite de Natal. Só negros e mulatos eram capazes de agir dessa forma.”

Ao escrever um livro para abordar a trajetória dos negros e mulatos no futebol brasileiro, Mário Filho conhecia bem o campo em que estava pisando: o do racismo cínico e hipócrita que persiste até os dias de hoje e faz muitos estragos não só nos gramados, mas em toda a estrutura da nossa sociedade.

1. De acordo com o Texto 1, o assunto abordado por Mário Rodrigues Filho, no livro *O Negro no Futebol Brasileiro*, incomodou na época porque
  - a) comprovou a importância do negro no futebol brasileiro.
  - b) denunciou a recorrência de xingamentos a negros nos campos de futebol.
  - c) questionou a tese da existência de uma democracia racial no Brasil.
  - d) narrou fatos chocantes, como o de torcedores terem atirado bananas em jogadores negros.
  - e) apontou a supremacia do futebol inglês no Brasil.
  
2. Em “o então presidente Epitácio Pessoa ‘recomendou’ que o Brasil” (4º parágrafo), as aspas usadas na forma verbal “recomendou”
  - a) indicam fidelidade ao texto original.
  - b) expressam a ironia do autor.
  - c) sinalizam um conceito que o autor quis colocar em evidência.
  - d) marcam uma citação textual.
  - e) põem em destaque uma ideia.
  
3. De acordo com o Texto 1, a relação estabelecida entre as informações está **CORRETA** em:
  - a) A imprensa e alguns escritores passaram a dar mais destaque ao futebol devido ao fato de a equipe brasileira ter sido a vencedora no Campeonato Sul-Americano de 1919.
  - b) Os cariocas completaram o time com negros e mulatos; portanto, muitos brancos se recusaram a jogar no Natal.
  - c) Como os cariocas completaram o time com negros e mulatos, muitos brancos se recusaram a jogar no Natal.
  - d) O futebol entrou no gosto do povo e, assim, a equipe brasileira foi a vencedora no Campeonato Sul-Americano de 1919.
  - e) A imprensa e alguns escritores passaram a dar mais destaque ao futebol; assim, a equipe brasileira foi a vencedora no Campeonato Sul-Americano de 1919.
  
4. Observe os fragmentos abaixo registrados.
  - I. “Aqueles filhos que renegam essa herança são vistos como traidores”
  - II. “o grande prazer que essa atividade proporciona aos seu público.”
  - III. “o então presidente Epitácio Pessoa ‘recomendou’ que o Brasil”
  - IV. “os cariocas afirmaram que a seleção não representava o verdadeiro Rio.”
  - V. “a Conmebol lamenta que isso ainda aconteça”

Nos fragmentos acima transcritos, a palavra em destaque é um pronome anafórico (remete ao que foi dito) em

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

5. Leia atentamente os enunciados abaixo, observando a concordância nominal.

- I. A violência nos campos de futebol cresce a olhos vistos.
- II. Os preconceituosos devem ficar o mais afastados possíveis dos campos de futebol.
- III. Os preconceituosos devem ficar o mais afastados possível dos campos de futebol.
- IV. O jogador negro e o mulato eram proibidos de entrar nos campos de futebol.
- V. Eram proibidos de entrar nos campos de futebol os jogadores negro e mulato.

Em relação à norma padrão da língua portuguesa, há **ERRO** quanto à concordância nominal em

- a) I e V.
  - b) II e V.
  - c) I e II.
  - d) II.
  - e) V.
6. O verbo assistir, com o sentido de “presenciar” ou “ver”, é – de acordo com a gramática normativa – transitivo indireto, seguido, portanto, da preposição “a”. Na charge abaixo, essa regra é transgredida pelo falante. Dentre as alternativas que seguem, assinale a opção que **NÃO APRESENTA** outro caso de transgressão à regência verbal preconizada pela norma padrão.



Miguel Paiva, *O Globo*, 3/6/2002.

- a) Há muito ele almeja ao cargo mais alto da empresa.
  - b) Diante dos erros, em geral, os adultos perdoam às crianças.
  - c) Todos sempre aspiram uma vida melhor.
  - d) O atirador sempre visa ao alvo antes de efetuar o disparo.
  - e) Todas as ações políticas deveriam visar o bem comum.
7. Sabe-se que é comum encontrarmos casos em que a concordância não é feita com a forma gramatical de uma palavra ou expressão presente em um texto, mas com a ideia ou o sentido subentendido nelas. Nisso consiste a concordância ideológica. Assinale a alternativa na qual consta um exemplo desse tipo de concordância.
- a) Todos os pacientes esperaram bastantes horas pelo médico.
  - b) Eles se alistaram. Portanto, estão quites com as obrigações militares.
  - c) Os estudantes lamentamos o falecimento do diretor que mais fez pela instituição.
  - d) O peregrino andou longes caminhos.
  - e) Aos documentos estão anexas as faturas.

## Texto 2

### Poema tirado de uma notícia de jornal

João Gostoso era carregador de feira livre e morava no morro da Babilônia num barracão sem número  
Uma noite ele chegou no bar Vinte de Novembro  
Bebeu  
Cantou  
Dançou  
Depois se atirou na lagoa Rodrigo de Freitas e morreu afogado.

(BANDEIRA, Manuel. *Poema tirado de uma notícia de jornal*. Disponível em <<http://www.jornaldepoesia.jor.br/manuelbandeira04.html>>. Acesso em 28 de mar. de 2014.)

8. A respeito do Texto 2, é **CORRETO** afirmar que
- possui a objetividade de uma notícia, já que se baseia em uma.
  - as imprecisões permitem perceber que, apesar de haver sido escrito a partir de uma notícia, ele não tem compromisso com a informatividade.
  - respeita a tentativa de exatidão característica da notícia, apontando locais e dados precisamente.
  - se trata de um poema que utiliza a tipologia expositiva para questionar o fazer poético.
  - assim como em uma notícia, ele traz o *lead* (lide), que transmite as principais informações, as quais respondem a perguntas como: “O quê? Quem? Quando? Onde?”.
9. No terceiro verso do poema, “Uma noite ele chegou **no** bar Vinte de Novembro”, percebe-se que há um desvio da norma padrão escrita no que diz respeito à regência do verbo “chegar”. Assinale a alternativa na qual a regência verbal também se desvia da norma.
- Ele se concentra e visa ao alvo todas as vezes em que participa da competição de tiro.
  - O professor informou o estudante da nota.
  - Finalmente, ele conseguiu pagar ao banco.
  - Elas se esqueceram do material a ser apresentado na reunião.
  - Nós sempre assistimos aos jogos juntos.

## Texto 3

### RECEITA DE OLHAR

nas primeiras horas da manhã  
desamarre o olhar  
deixe que se derrame  
sobre todas as coisas belas  
o mundo é sempre novo  
e a terra dança e acorda  
em acordes de sol

faça do seu olhar imensa caravela

(MURRAY, Roseana. *Receita de olhar*. São Paulo: FTD, 1997. p. 44.)

10. A partir da leitura do Texto 3, é **CORRETO** afirmar que

- I. a autora utiliza a tipologia injuntiva.
- II. apesar de tomar uma receita como base, o texto não tem um objetivo pragmático.
- III. pelo fato de tentar ser uma receita, o Texto 3 tem o objetivo prático de instruir o leitor sobre o modo como se deve fazer algo.
- IV. “Receita de Olhar” descreve, com detalhes, como são as coisas do universo e convida o leitor a enxergá-las de modo diferente.
- V. esse texto constrói sua argumentação sobre a necessidade de o leitor perceber que faz diferença olhar a vida de outro modo, menos automatizado.

Está(ão) **CORRETA**(s) apenas:

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

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

11. O Planejamento Estratégico de Recursos Humanos refere-se à maneira como a função de RH pode contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais e, simultaneamente, favorecer e incentivar o alcance dos objetivos individuais dos funcionários. Sobre os modelos de Planejamento Estratégico de Recursos Humanos, considere a definição abaixo:

Trata-se de um modelo vegetativo e conservador, de natureza contábil, adequado para organizações estáveis e sem planos de expansão, nas quais a preocupação é apenas preencher as vagas existentes e dar continuidade ao cotidiano. [...] É muito útil na análise das consequências do sistema de carreiras, quando a organização adota uma política coerente nesse sentido. (CHIAVENATO, 2005).

Essa definição refere-se ao modelo baseado

- a) em substituição de postos-chaves.
- b) no planejamento integrado.
- c) em segmentos de cargos.
- d) na procura estimada do produto e/ou do serviço.
- e) no fluxo de pessoal.

12. A discussão sobre a ética abrange e questiona inúmeros aspectos da administração das organizações e de suas relações com a sociedade. Esses aspectos podem ser classificados em algumas categorias principais. O nível da ética que diz respeito às partes interessadas que estão associadas, de forma direta ou indireta, à organização e que podem ser afetadas pelas decisões da administração é o nível

- a) dos *stakeholders*.
- b) social.
- c) individual.
- d) da administração e das políticas internas.
- e) moral.

13. Com relação à saúde do trabalhador, as organizações são obrigadas por lei a avaliar periodicamente os seus funcionários por meio de exames clínicos que se classificam pelo momento em que são aplicados. Sobre a temática, assinale a alternativa **CORRETA**.
- a) Os exames demissionais são aqueles que são realizados apenas nos trabalhadores que são demitidos pelas empresas, objetivando registrar as condições de saúde no momento do desligamento.
  - b) Os exames complementares são avaliações realizadas em ocasiões especiais quando se quer conhecer e combater surtos específicos ou monitorar determinados agentes presentes no ambiente de trabalho.
  - c) Ao se alterar o cargo ou as funções de um trabalhador, é facultado ao mesmo a submissão a um exame clínico de avaliação médica para análise de sua condição física diante da nova situação laboral.
  - d) Os exames de retorno ao trabalho são realizados quando um trabalhador se afasta de suas atividades por, no mínimo, 10 dias, em decorrência de questões de saúde, independente dos motivos do afastamento (doença, acidente, entre outros).
  - e) Os exames periódicos são avaliações clínicas às quais todos os trabalhadores devem ser submetidos. Em geral, trabalhadores com menos de 18 anos e mais de 45 anos devem realizar exames a cada dois anos, ao passo que entre 18 e 45 anos, a frequência é anual.
14. Acidente de trabalho é um acontecimento involuntário resultante tanto de um ato inseguro quanto de uma situação *sui generis* que possa causar danos ao trabalhador e à organização que o abriga. Sobre a temática, analise as proposições abaixo:
- I. A incapacidade parcial permanente decorre do acidente com afastamento no qual o trabalhador se encontra com redução parcial e permanente para o trabalho, geralmente motivada, dentre outras razões, por lesões orgânicas, perturbações funcionais ou psíquicas que resultem na constatação do médico em redução de mais de 75% da capacidade para o trabalho.
  - II. A incapacidade permanente total decorre do acidente com afastamento no qual o trabalhador perde total, em caráter permanente, a capacidade de trabalho, ocasionada por, dentre outras situações, perda da visão de um olho com redução em mais da metade da visão do outro.
  - III. A morte, também decorrente de acidente com afastamento, é o falecimento do trabalhador como resultado direto do acidente.
  - IV. O acidente sem afastamento é aquele que o empregado, após o ocorrido, continua trabalhando sem qualquer sequela ou prejuízo considerável, razão pela qual não se faz necessária a investigação das causas, tampouco a anotação em relatórios e a exposição em estatísticas sobre o assunto.
  - V. A incapacidade temporária decorre do acidente com afastamento e provoca a perda temporária da capacidade para o trabalho. No retorno às atividades, o trabalhador assume sua função sem qualquer redução de sua capacidade laboral.

Estão **CORRETAS** apenas:

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

15. O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) engloba, além dos atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, baseado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social das organizações. Sobre as teorias de QVT, analise as proposições abaixo:
- I. A teoria QVT de Werther & Davis (1981) defende que o “trabalho em si” é o aspecto mais importante, mesmo que todos os outros fatores sejam satisfatórios, pois o cargo deve ser interessante, desafiador e compensador.
  - II. A teoria da hierarquia das necessidades de Abraham Maslow e a teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg são exemplos de teorias utilizadas/aplicadas para o desenvolvimento dos estudos relacionados à QVT.
  - III. A teoria de Hackman & Oldham (1974) é o único modelo de QVT que foi desenvolvido para obtenção de um instrumento avaliativo quantitativo, cujo desenlace das respostas coletadas e dos cálculos realizados resulta em um valor denominado de Potencial Motivador do Trabalho.
  - IV. Ainda de acordo com a teoria de Werther & Davis (1981), a avaliação da QVT deve considerar fatores organizacionais, ambientais e comportamentais para fins de elaboração/desenho dos cargos cuja competência deve ser exclusiva da organização, sem a participação dos trabalhadores.
  - V. A teoria de Nadler & Lawler (1983) buscou delimitar uma lista de fatores que fomentam a efetividade dos programas de QVT, bem como definir os pontos centrais mercedores de um gerenciamento continuado, como o desenvolvimento de projetos em diferentes níveis da organização.

Estão **CORRETAS** apenas:

- a) I, IV e V.
  - b) I, III, IV e V.
  - c) II, III e IV.
  - d) II, III e V.
  - e) I, II, III e V.
16. Sobre a Lei Federal nº 9.784, de 29/01/1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, assinale a alternativa **CORRETA**.
- a) Pode ser arguida a suspeição de autoridade ou servidor que tenha amizade íntima ou inimizade notória com algum dos interessados ou com os respectivos cônjuges, companheiros, parentes e afins até o segundo grau.
  - b) Não podem ser objeto de delegação de competência, apenas, a decisão de recursos administrativos e as matérias de competência exclusiva do órgão ou autoridade.
  - c) As sanções, a serem aplicadas por autoridade competente, terão natureza pecuniária ou consistirão em obrigação de fazer ou de não fazer, assegurado sempre o direito de defesa.
  - d) A Administração deve revogar seus próprios atos, quando eivados de vício de legalidade, e pode anulá-los por motivo de conveniência e oportunidade, respeitados os direitos adquiridos.
  - e) A desistência ou renúncia do interessado, conforme o caso, prejudica o prosseguimento do processo administrativo, mesmo quando a Administração considerar a existência do interesse público no feito.

17. Considerando os prazos previstos na Lei Federal nº 8.112, de 11/12/1990, analise as proposições abaixo:

- I. O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício.
- II. O prazo para o servidor, empossado em cargo público, entrar em exercício é de 30 (trinta) dias, contados da data da posse.
- III. A posse dar-se-á pela assinatura do respectivo termo e ocorrerá no prazo de 30 (trinta) dias contados da publicação do ato de nomeação.
- IV. Até 06 (seis) meses antes de findo o período de estágio probatório, a avaliação de desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, será submetida à homologação da autoridade competente.
- V. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo.

Estão **CORRETAS** apenas:

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

18. Sobre os prazos previstos na Lei Federal nº 9.784, de 29/01/1999, analise as proposições abaixo:

- I. Inexistindo disposição específica, os atos do órgão ou autoridade responsável pelo processo e dos administrados que dele participem devem ser praticados no prazo de 05 (cinco) dias, salvo motivo de força maior.
- II. Salvo disposição legal específica, o prazo para interposição de recurso administrativo é de 15 (quinze) dias, contado a partir da ciência ou divulgação oficial da decisão recorrida.
- III. Interposto o recurso, o órgão competente para dele conhecer deverá intimar os demais interessados para que, no prazo de 10 (dez) dias, apresentem alegações.
- IV. O direito da Administração de anular os atos administrativos de que decorram efeitos favoráveis para os destinatários decai em 05 (cinco) anos, contados da data em que foram praticados, salvo comprovada má-fé.
- V. Concluída a instrução de processo administrativo, a Administração tem o prazo de até 60 (sessenta) dias para decidir, salvo prorrogação por igual período expressamente motivada.

Estão **CORRETAS** apenas:

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

19. As barreiras são variáveis que intervêm no processo de comunicação e que o afetam profundamente, fazendo com que a mensagem tal como é enviada se torne diferente da mensagem tal como é recebida. Assinale a alternativa que apresenta apenas exemplos de barreiras humanas à comunicação.

- a) Interpretação das palavras, decodificação de gestos e limitações pessoais.
- b) Motivações, ruídos ambientais e significado de símbolos.
- c) Sentimentos pessoais, sentido das lembranças e distância.
- d) Emoções, preocupações e hábitos de ouvir.
- e) Interferências físicas, espaço físico e significação de sinais.

20. A comunicação nas organizações atuais vem sendo aprimorada e enriquecida pela tecnologia da informação. Sobre os tipos de comunicação eletrônica, considere a definição a seguir:

“São redes desenvolvidas para conectar o pessoal da organização com os principais fornecedores, clientes e parceiros estratégicos.” (ROBBINS, 2010, p. 241).

Esse conceito se refere

- a) à videoconferência.
- b) ao correio eletrônico (*e-mail*).
- c) às mensagens instantâneas.
- d) à extranet.
- e) à intranet.

21. O grupo de trabalho não existe no vácuo ou no isolamento total. Ele é parte de uma organização maior. Todo grupo é influenciado por condições externas e impostas de fora para dentro. Sobre as condições externas e suas definições, relacione a primeira coluna com a segunda coluna.

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| 1) Estrutura organizacional        | ( ) define os padrões de comportamento aceitáveis e inaceitáveis de seus funcionários.                      |
| 2) Regulamentações formais         | ( ) determinam os tipos e características das pessoas que farão parte de seus grupos de trabalho.           |
| 3) Cultura organizacional          | ( ) define quais os objetivos globais da organização e os meios para atingi-los.                            |
| 4) Alocação de recursos            | ( ) definem regras, procedimentos, políticas e diretrizes para padronizar o comportamento dos seus membros. |
| 5) Processos de seleção de pessoal | ( ) determina como o dinheiro, tempo, matéria-prima e equipamentos serão distribuídos na organização.       |

Assinale a alternativa que apresenta a sequência numérica **CORRETA**.

- a) 5, 2, 1, 3, 4
- b) 5, 3, 2, 1, 4
- c) 2, 5, 4, 3, 1
- d) 3, 5, 4, 2, 1
- e) 3, 5, 1, 2, 4

22. As equipes podem realizar uma grande variedade de atividades, desde fazer produtos, prestar serviços, negociar acordos, coordenar projetos, oferecer aconselhamentos ou tomar decisões. Considerando os tipos de equipes mais comuns existentes em uma organização, são corretas todas as alternativas, **EXCETO**:

- a) As equipes de solução de problemas costumam trocar ideias ou oferecer sugestões sobre os processos e métodos de trabalho que podem ser melhorados, no entanto, não dispõem de autoridade para implementar unilateralmente suas sugestões.
- b) As equipes de trabalho autogerenciadas são constituídas por grupos entre 10 e 15 pessoas que realizam trabalhos muito relacionados ou interdependentes e assumem muitas das responsabilidades que antes eram dos seus antigos supervisores.
- c) Os três fatores básicos que diferenciam as equipes virtuais das que trabalham face a face são a ausência de gestos não verbais ou paraverbais, o contexto social limitado e a capacidade de superar limitações de tempo e espaço.
- d) As equipes multifuncionais são formadas por funcionários de níveis hierárquicos distintos, oriundos de diferentes setores da empresa, que se juntam para cumprir uma tarefa específica.
- e) As equipes virtuais usam a tecnologia da informação para reunir seus membros, fisicamente dispersos, e permitir que eles atinjam um objetivo comum, sejam compartilhando informações, realizando tarefas ou tomando decisões.

23. A confiança é uma questão atual e cada vez mais importante nas organizações, principalmente por ser considerada um atributo essencial, associado à liderança. Sobre os tipos de confiança existentes nas relações organizacionais e os princípios básicos que regem as relações de confiança, analise as proposições a seguir:

- I. A confiança baseada na identificação permite que uma parte faça as vezes da outra e a substitua nas transações interpessoais, sendo esse o tipo de confiança que os executivos buscam nas equipes.
- II. “A confiança aumenta a coesão”, “O *downsizing* testa o mais alto grau de confiança” e “A desconfiança destrói a confiança” são alguns dos princípios básicos definidos após pesquisas realizadas que permitem uma melhor compreensão sobre a criação da confiança e da desconfiança.
- III. A confiança baseada na intimidação se baseia no medo de represálias. As pessoas que se encontram nesse tipo de relacionamento fazem o que dizem por medo das consequências, no caso de não cumprirem suas obrigações.
- IV. A confiança baseada no conhecimento tem por base a previsibilidade do comportamento que resulta de um histórico de interações. No entanto, o conhecimento da outra parte e a previsibilidade de seu comportamento não substitui os contratos e as penalidades a que as partes estão sujeitas.
- V. A confiança baseada na intimidação funciona independente da efetiva possibilidade de aplicação da penalidade, mesmo que as consequências não estejam efetivamente claras para aquele que traiu a confiança do outro.

Estão **CORRETAS**, apenas,

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

24. O poder em uma organização é a capacidade de afetar e controlar as decisões e ações das outras pessoas, mesmo quando elas resistem. Relacione a primeira coluna, que trata dos tipos de poder com a segunda coluna, na qual são apresentadas as respectivas definições.

- |                        |  |
|------------------------|--|
| 1) Poder coercitivo    | ( ) representa o poder que uma pessoa tem para usar e controlar os recursos da |
| 2) Poder de recompensa | ( ) emana da admiração pelo outro e do   |
| 3) Poder legítimo      | ( ) é a influência que se exerce como resultado da perícia, da habilidade      |
| 4) Poder de informação | ( ) emana da personalidade e do estilo de                                      |
| 5) Poder de talento    | ( ) emana do acesso e do controle sobre os dados das organizações.             |
| 6) Poder de referência | ( ) é aquele gerado pelo temor de sofrer algum tipo de punição ou penalidade.  |
| 7) Poder carismático   | ( ) é aquele que se apoia em incentivos, elogios ou reconhecimentos.           |

Assinale a alternativa que apresenta a sequência numérica **CORRETA**.

- a) 3, 7, 5, 6, 2, 1, 4
- b) 3, 6, 5, 7, 4, 1, 2
- c) 4, 6, 7, 5, 4, 2, 1
- d) 1, 6, 5, 7, 2, 1, 4
- e) 4, 5, 6, 7, 1, 3, 2

25. Conflito é o processo resultante de uma pessoa ou um grupo de pessoas perceber que uma outra está impedindo, ou se encontra em vias de impedir, uma ação importante. Ele envolve incompatibilidade entre as partes, que culminam em interferência ou oposição. A gestão de conflitos significa a administração das divergências. Sobre os estilos de gestão de conflitos, analise as proposições abaixo:

- I. O estilo de abstenção funciona melhor quando as pessoas sabem o que é errado, quando um assunto é mais importante do que outros para cada lado, enfim, quando manter a harmonia é o mais importante.
- II. O estilo de competição é utilizado quando uma ação pronta e decisiva deve ser rapidamente imposta em ações importantes ou impopulares, durante as quais a urgência ou a emergência se torna necessária ou indispensável.
- III. O estilo de colaboração habilita ambas as partes a ganhar, enquanto se utiliza uma substancial parcela de negociação e de intercâmbio, ou seja, é importante quando o compromisso de ambos os lados requer consenso.
- IV. O estilo de transigência é apropriado quando os componentes têm igual poder e ambos os lados querem reduzir as diferenças ou quando as pessoas precisam chegar a alguma solução temporária sem pressão de tempo.
- V. O estilo de acomodação é apropriado quando um assunto é trivial, quando não existe nenhuma possibilidade de ganhar ou quando desentendimento pode ser muito oneroso.

Estão **CORRETAS** apenas:

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

26. O processo evolutivo da Gestão de Pessoas no Brasil passou por fases peculiares. Segundo Marras (2000), esse processo apresenta cinco fases evolutivas. Considerando essas fases, relacione a primeira coluna com a segunda coluna.

Fases	Características*
(1) Contábil	( ) Período de 1930 a 1950. As atividades do RH estavam relacionadas à edição da legislação trabalhista que criou alguns normativos: carteira profissional, regulamentação da jornada de trabalho e o estabelecimento do direito a férias remuneradas.
(2) Legal	( ) O período de 1965 a 1985 foi um marco histórico nas relações entre capital e trabalho. Nele ocorreu significativa mudança nos procedimentos anteriormente burocráticos e puramente operacionais para uma maior preocupação com os indivíduos e suas relações na organização.
(3) Tecnicista	( ) Período antes de 1930, quando os trabalhadores eram vistos exclusivamente sob o enfoque em que a preocupação existente era com os custos da organização e com o registro de seus trabalhadores.
(4) Administrativa	( ) A partir de 1985, o profissional de gestão de pessoas começa a ter um envolvimento no planejamento estratégico das empresas. Assim, a gestão de pessoas apresenta-se como solução para as demandas da excelência organizacional.
(5) Estratégica	( ) Período de 1950 a 1965, no qual a área de RH passou a operacionalizar serviços, como os de treinamento, recrutamento e seleção, cargos e salários e outros, sendo esses oriundos do modelo americano de gestão de pessoal.

\*Baseado em Marras (2000) e Bade e Tomazelli (2008).

A sequência **CORRETA** de cima para baixo é:

- a) 3, 2, 4, 1, 5.
- b) 2, 4, 1, 5, 3.
- c) 5, 3, 2, 1, 4.
- d) 1, 5, 3, 4, 2.
- e) 4, 2, 3, 5, 1.

27. A globalização, principalmente no âmbito organizacional, implicou mudanças na gestão das organizações. Essas mudanças se referem, sobretudo, ao modo de encarar o papel das pessoas que as compõem. A participação mais ampla de trabalhadores dos diversos níveis e funções organizacionais na elaboração de estratégias oportuniza uma contínua interatividade, incentivando a comunicação, o aprendizado e o comprometimento das pessoas (FLEURY, 2002). As características em questão referem-se à integração da

- a) estratégia de gestão de pessoas à competência essencial.
- b) competência essencial (*core competence*) à estratégia organizacional.
- c) estratégia de gestão de pessoas à estratégia organizacional.
- d) estratégia organizacional à estratégia de gestão de pessoas.
- e) gestão estratégica de pessoas ao plano e projeto estratégico.

28. A função administrativa de gestão de pessoas evoluiu com o passar do tempo. Essa evolução teve influência da Teoria Geral da Administração (TGA). Sobre essa influência, é **CORRETO** afirmar que
- o modelo de *Homo Complexus* deu base ao movimento de humanização do trabalho, superando o conceito de *Homo Economicus* e buscando uma forma mais participativa de administração, permitindo o desenvolvimento do trabalho em grupo.
  - o conceito de *Homo Socialis* parte do princípio de que o ser humano é previsível, com comportamento sem muita variação e que incentivos financeiros adequados, vigilância constante e treinamento garantiam boa produtividade.
  - temas como comunicação, motivação, liderança, entre outros, passam a ser considerados na Administração de Pessoal influenciados pelos achados da pesquisa de Hawthorne, que deram base à Teoria Comportamental.
  - a Teoria Clássica da Administração considerava o ser humano como um ser que analisava racionalmente as diversas possibilidades decisórias, selecionando aquela que ampliasse seus ganhos financeiros, dando a base do conceito do *Homo Economicus*.
  - o modelo de gestão de pessoas que promoveu a aproximação entre a administração e a psicologia resulta do desenvolvimento organizacional e da evolução da teoria da organização, notadamente nos Estados Unidos, pelos estudos de Frederick Taylor.
29. A estratégia vem tendo um papel cada vez maior nas discussões acadêmicas, na literatura da administração e nas ações organizacionais. Sobre a evolução do conceito de estratégia e sua aplicação na gestão de pessoas, analise as proposições abaixo.
- O *Balanced Score Card* (BSC), proposto por Kaplan e Norton (2001), transformou-se em um processo gerencial eficaz que possibilita não apenas mensurar resultados estratégicos, mas também focar e alinhar as estratégias de gestão de pessoas à estratégia organizacional, por considerar indicadores de desempenho ligados às pessoas na organização.
  - O termo “administração estratégica de recursos humanos” surgiu na literatura internacional no início da década de 1980, com a publicação das obras “Estratégia competitiva: criando e desenvolvendo um desempenho superior” e “Vantagem competitiva das nações”, de Michael Porter.
  - Na gestão estratégica de pessoas, tanto a estratégia de controle como a estratégia de comprometimento se unem em busca da excelência no desempenho organizacional, fazendo com que essas duas visões percebam o papel do ser humano no trabalho de maneira similar, pois a filosofia de administração que as conduz é a mesma.
  - A estratégia de gestão de pessoas integra-se ao processo de formulação e implementação da estratégia organizacional, pautando-se na visão da organização para fomentar as diversas etapas da estratégia funcional que integrarão a estratégia da organização, sendo necessária a retroalimentação das informações em todo processo.
  - Na integração da estratégia de gestão de pessoas à estratégia organizacional, necessita-se investigar as capacidades internas da organização, o que implica, de forma ampla, conhecer sua estrutura, seus sistemas e processos, sua cultura, além das pessoas que nela trabalham, oportunizando a construção de vantagens competitivas sustentáveis.

Estão **CORRETAS** apenas as proposições que correspondem aos itens:

- I e III.
- II e V.
- II, IV e V.
- I, II e III.
- I, IV e V.

30. Considere os aspectos abordados na citação abaixo acerca da visão do indivíduo nas organizações.

Pessoas não fazem somente parte da vida produtiva das organizações. Elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contexto e situações que podem levar a organização a posicionar-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral.

(DAVEL e VERGARA, 2009, p.31).

Essa visão está associada ao conceito de gestão

- a) por competência.
- b) organizacional.
- c) estratégica de pessoas.
- d) por resultados.
- e) de conhecimento.

31. Sobre as dimensões da competência apresentadas na Figura 1, marque a alternativa **INCORRETA**.

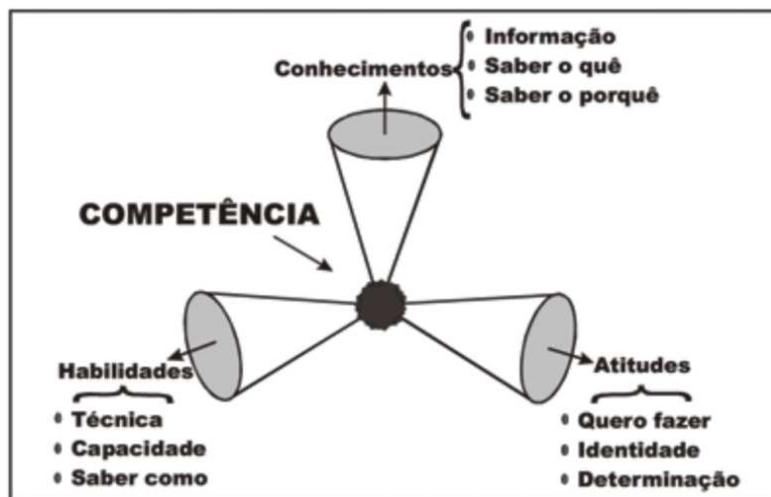


FIGURA. 1 – As três dimensões da competência

Fonte: Durand (2000) apud BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001, p. 10

Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-99362006000300006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-99362006000300006)>. Acesso em: 29 mar. 2014.

- a) Refere-se ao conjunto de capacidades humanas que justificam uma alta performance.
- b) Fundamenta que os melhores desempenhos estão baseados na experiência e na intuição das pessoas.
- c) Engloba não só o processo de gestão, mas também de estrutura organizacional e a decisão estratégica.
- d) Insere-se tanto na visão de competência individual como competência organizacional.
- e) Diferencia o conceito de competência do conceito de qualificação, pois vai além dos requisitos associados ao cargo.

32. O conceito de competência emerge na literatura francesa na década de 1990, tendo como um dos principais autores Philippe Zarifian, que contribuiu para o enriquecimento da discussão conceitual e empírica sobre o tema, por meio de novos enfoques e perspectivas. Zarifian (1999) *apud* Fleury (2002) considera que uma organização possui competências que a diferenciam. Considerando isso, relacione a primeira coluna, composta pelos tipos de competência organizacional, com a segunda, em que se apresentam as características de cada tipo de competência.

<b>Tipos</b>	<b>Características*</b>
(1) De Processo	( ) Refere-se à organização dos fluxos de trabalho. Essa organização ajuda as pessoas a conhecerem os documentos e as tarefas inseridas em processos organizacionais.
(2) Técnicas	( ) Diz respeito ao comportamento e às atitudes do trabalhador. Identifica-se com os domínios da autonomia, responsabilização e comunicação.
(3) Sobre a organização	( ) Alia à competência técnica o julgamento da utilidade e os impactos do que é oferecido pela organização para seus destinatários finais.
(4) Serviço	( ) Refere-se ao conhecimento específico sobre o trabalho a ser realizado. É relacionado à performance e integra-se aos objetivos organizacionais.
(5) Sociais	( ) Parte do conhecimento sobre o processo de trabalho. É utilizada quando se dá maior ênfase aos processos do que aos instrumentos de trabalho.

\*Adaptado de Fleury (2002) e Mitchell (2004).

A sequência **CORRETA** de cima para baixo é:

- 3, 5, 4, 2, 1.
  - 3, 2, 4, 1, 5.
  - 5, 3, 2, 1, 4.
  - 1, 5, 3, 4, 2.
  - 4, 2, 3, 5, 1.
33. “Embora a prática de recompensar pessoas pelo seu trabalho esteja presente desde os primórdios do sistema capitalista de produção, a utilização de métodos sistemáticos para a definição do padrão de recompensas surgiu somente a partir da Primeira Guerra Mundial, com o crescimento das organizações em tamanho e complexidade” (Albuquerque, 1982, *apud* Fleury, 2002, p. 88). Ante o exposto, assinale a alternativa **CORRETA** quanto aos componentes do referido sistema.
- Recompensas alternativas (promoções, participação em eventos, entre outras), reconhecimento do trabalho (desempenho) e plano de cargos e carreiras.
  - Remuneração variável (de longo e curto prazo), reconhecimento do trabalho (desempenho), remuneração funcional (base nos cargos) e plano de cargos e carreiras.
  - Remuneração fixa (salário e benefícios), remuneração funcional (base nos cargos) e plano de cargos e salários.
  - Remuneração fixa (salário e benefícios), remuneração variável (de longo e curto prazo) e recompensas alternativas (promoções, participação em eventos, entre outras).
  - Reconhecimento do trabalho (desempenho), remuneração fixa (salário e benefícios) e remuneração funcional (base nos cargos).

34. “A gestão de benefícios nem sempre é simples; ao contrário, exige certa complexidade administrativa. Em função disso e da dificuldade de reduzir benefícios uma vez concedidos, toda decisão em relação ao tema deve contemplar uma análise da organização a longo prazo, dos resultados pretendidos com sua aplicação e dos custos dela decorrentes” (HIPÓLITO, 2002, p. 96). Considerando os aspectos relacionados aos benefícios sociais, assinale a alternativa **CORRETA**.
- Os benefícios presentes na organização que beneficiam todas as pessoas, independentemente da posição ocupada, referem-se aos aspectos ligados às atividades exercidas na organização.
  - Os aspectos sociais dos benefícios referem-se às determinações legais estabelecidas na sociedade, pautados no Brasil na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), resultado das lutas sociais da década de 1930.
  - Os benefícios sociais apresentam-se de acordo com seus tipos, formas de classificação e ramo a que estão ligados. Ressalta-se que os benefícios legais podem ser mandatórios, obrigatórios, eletivos, opcionais e flexíveis.
  - Devem-se considerar os aspectos legais, as atividades exercidas pelas pessoas, as condições internas organizacionais, além dos aspectos sociais para a definição da política de benefícios sociais da organização.
  - Os aspectos que caracterizam os benefícios sociais na organização interagem indiretamente, podendo ser considerados isoladamente, oferecidos por motivações diversas e independentes dos objetivos organizacionais.
35. Os benefícios sociais correspondem às condições de trabalho que as organizações disponibilizam para manter as pessoas e são oferecidos por motivos diferentes, de acordo com os objetivos da organização. Relacionam-se com a produtividade e os desejos das pessoas. Relacione as modalidades dos benefícios sociais, elencados na primeira coluna, às suas respectivas características, presentes na segunda.

<b>Tipos de benefícios sociais</b>	<b>Características*</b>
(1) Legais mandatórios	( ) Têm-se como exemplos, a partir do que é disposto em lei específica, para o empregador, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e as horas extras.
(2) Legais opcionais	( ) Possibilitam que a pessoa construa seu próprio pacote (ou <i>kit</i> ) de benefícios sociais, a partir do que a organização oferece como opções de benefícios.
(3) Intrínsecos	( ) Relacionam-se às obrigações que a organização deve cumprir. Exemplificam-se pelo 13º salário e as férias remuneradas.
(4) Flexíveis	( ) Classificam-se em monetários, não monetários e assistenciais, tendo como ramificações os supletivos e os recreativos. Exemplificam-se por gratificação, transporte, entre outros.

\*Adaptado de Araújo e Garcia (2009).

A sequência **CORRETA** de cima para baixo é:

- 1, 2, 4, 3.
- 3, 1, 2, 4.
- 2, 4, 1, 3.
- 4, 2, 3, 1.
- 3, 2, 1, 4.

36. A prática da avaliação de desempenho de pessoas nas organizações se propõe a ser mais que um recurso que auxilia a isolar, observar, mensurar, formalizar e recompensar comportamentos e resultados alcançados pelas pessoas. Ela visa constituir um sistema que objetiva a melhoria global do desempenho e da produtividade das pessoas ao longo do tempo. Considerando os aspectos relacionados à avaliação de desempenho como instrumento de gestão, assinale a alternativa **CORRETA**.
- a) O processo de avaliação de desempenho está baseado na análise do comportamento, do esforço e do desenvolvimento, pois essas perspectivas são fundamentais para a definição desse processo, servindo principalmente para a definição do programa de recompensa das organizações.
  - b) Acompanhando a atualização da administração, a prática de avaliação de desempenho incorporou contribuições da psicologia cognitiva, das teorias da motivação, da psicologia comportamental, da administração por objetivos e pelo desenvolvimento organizacional.
  - c) A avaliação de desempenho tem como principais vantagens a descoberta de talentos, o auxílio no direcionamento dos esforços da organização, o aprimoramento da qualidade de vida no trabalho, tornando suscetível a avaliação do grupo e a periodicidade das avaliações.
  - d) Para a implementação do processo de avaliação de desempenho, a definição de responsáveis, a concordância entre avaliadores e avaliados, a definição dos enfoques da avaliação, além da exclusão dos não envolvidos, são os pré-requisitos a serem observados nas decisões de avaliação.
  - e) As formas de avaliação de desempenho dependem dos enfoques definidos por seus responsáveis. As formas de avaliação possíveis são a escala gráfica, a observação direta e indireta, a pesquisa de campo e experimental, as listas de verificação e o *check list*, além da avaliação escrita e oral.
37. “O comportamento organizacional é um **campo de estudos** que investiga o impacto que **indivíduos, grupos** e a **estrutura organizacional** têm sobre o comportamento das pessoas dentro das organizações, com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a **eficácia organizacional**” (ROBBINS, JUDGE e SOBRAL, 2010, p.7). Marque a alternativa que **NÃO** corresponde às características dos temas que constituem campo de estudos do Comportamento Organizacional.
- a) No nível de grupo, o comportamento organizacional tenta compreender a dinâmica do comportamento grupal, discutindo como as pessoas em um grupo são influenciadas pelos padrões de comportamento que se espera delas.
  - b) Ser um campo de estudos indica que o comportamento organizacional trata de uma especialidade com um corpo comum de conhecimento e se apoia em diversas disciplinas sociais, como a psicologia, psicologia social, sociologia e antropologia.
  - c) Um dos focos de estudo do comportamento organizacional são os indivíduos. Esse foco busca entender os insumos humanos (personalidade, emoções, habilidades, entre outros) e sua influência na motivação, percepção e aprendizagem individual.
  - d) A sociologia contribuiu para os estudos do comportamento organizacional por buscar compreender os seres humanos e suas atividades, buscando entender as culturas e os ambientes, por meio das diferenças de valores, atitudes e comportamentos.
  - e) A cultura organizacional, as políticas e práticas de recursos humanos e o desenho e estrutura da organização são fatores que compõem o nível de sistemas da organização, compreendendo a organização como mais ampla que os grupos que a compõem.

38. “Motivação é a disposição de exercer um nível elevado e permanente de esforço em favor das metas da organização, sob a condição de que o esforço seja capaz de satisfazer alguma necessidade individual” (ROBBINS, 2000, p.342). Sobre as teorias da motivação, relacione a primeira coluna, composta pelas teorias clássicas e contemporâneas, com a segunda coluna, que apresenta as características de cada uma.

<b>Teorias da Motivação</b>	<b>Características*</b>
(1) Teoria da Hierarquia das Necessidades	( ) Defende que os indivíduos comparam esforços realizados e as recompensas obtidas de seu trabalho com aqueles de outros funcionários.
(2) Teoria X e Teoria Y	( ) Douglas McGregor propôs em sua teoria duas visões distintas do ser humano: uma basicamente negativa e outra basicamente positiva.
(3) Teoria de Dois Fatores	( ) Proposta por Clayton Alderfer, considera que a motivação parte do atendimento de três níveis de necessidades: existência, relacionamento e crescimento.
(4) Teoria ERG	( ) Para seu autor, dentro de cada ser humano existe uma hierarquia de cinco necessidades: fisiológicas, segurança, sociais, estima e de auto-realização.
(5) Teoria da Equidade	( ) A teoria enfoca três relações: 1. esforço-desempenho; 2. desempenho-recompensa; 3. recompensa-metas pessoais.
(6) Teoria da Expectativa	( ) Sugere que a motivação é composta de duas dimensões denominadas de fatores: higiênicos e motivadores.

\*Adaptado de Fleury (2002); (Robbins, Judge e Sobral, 2010); (Robbins, 2009).

A sequência **CORRETA** de cima para baixo é:

- a) 2, 3, 6, 1, 4, 5.
  - b) 3, 1, 5, 2, 4, 6.
  - c) 6, 5, 2, 4, 1, 3.
  - d) 1, 6, 3, 4, 5, 2.
  - e) 5, 2, 4, 1, 6, 3.
39. “Um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo” (FLEURY e FLEURY, 2001, p. 188). Essa citação refere-se ao conceito de:
- a) competição.
  - b) cooperação.
  - c) comprometimento.
  - d) concorrência.
  - e) competência.

40. Sabe-se que o treinamento e o desenvolvimento de pessoas são atividades consideradas como básicas e essenciais para o sucesso das organizações, por estarem associadas ao processo de aprendizagem das pessoas nas ações organizacionais. Sobre as finalidades do treinamento e do desenvolvimento nas organizações, analise as proposições abaixo.
- I. As principais finalidades do processo de treinamento e desenvolvimento são adequar as pessoas à cultura organizacional, mudar atitudes, adaptar as pessoas à modernização da organização, remanejamento, propagar conhecimento e reduzir custos na busca por objetivos organizacionais.
  - II. Ao buscar adequar as pessoas à cultura organizacional, os programas de treinamento e desenvolvimento lhes oportunizam conhecer melhor os hábitos e costumes, símbolos, mitos e regras da organização, promovendo maior entrosamento entre os envolvidos no programa e na própria organização.
  - III. A partir da definição de objetivos organizacionais, os programas de treinamento e desenvolvimento prepararão as pessoas para a nova realidade da organização, contribuindo para o alcance dos objetivos de maneira econômica, racionalizando suas despesas de investimentos.
  - IV. Os programas de treinamento e desenvolvimento fornecem oportunidades de aprendizagem não só em relação a sua atual posição, como também visando a outras posições que poderão vir a ser ocupadas no futuro, tendo como finalidade socializar informações.
  - V. Os programas de treinamento e desenvolvimento buscam adequar as pessoas à nova realidade organizacional, ou seja, à implantação de novas tecnologias modernizadoras, indicando a preocupação da organização em adequar a pessoa à cultura da organização.

Estão **CORRETAS**, apenas:

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

