

Prova Escrita Objetiva e Discursiva – Nível Superior

**ANALISTA DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO -
ANALISTA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS****Tipo 1 – BRANCA****SUA PROVA**

Além deste caderno de prova, contendo setenta questões objetivas e duas questões discursivas, você receberá do fiscal de sala:

- uma folha destinada às respostas das questões objetivas
- um caderno de textos definitivos destinado às questões discursivas

**TEMPO**

- **5 (cinco) horas** é o tempo disponível para a realização da prova, já incluído o tempo para a marcação da folha de respostas da prova objetiva e a transcrição dos textos definitivos
- **2 horas** após o início da prova é possível retirar-se da sala, sem levar o caderno de prova
- **1 hora** antes do término do período de prova é possível retirar-se da sala levando o caderno de prova

**NÃO SERÁ PERMITIDO**

- Qualquer tipo de comunicação entre os candidatos durante a aplicação da prova
- Levantar da cadeira sem autorização do fiscal de sala
- Usar o sanitário ao término da prova, após deixar a sala

**INFORMAÇÕES GERAIS**

- As questões objetivas têm cinco alternativas de resposta (A, B, C, D, E) e somente uma delas está correta
- As questões discursivas virão ao final do caderno de prova
- Verifique se seu caderno está completo, sem repetição de questões ou falhas. Caso contrário, notifique imediatamente o fiscal da sala, para que sejam tomadas as devidas providências
- Confira seus dados pessoais, especialmente nome, número de inscrição e documento de identidade e leia atentamente as instruções para preencher a folha de respostas
- Use somente caneta esferográfica, fabricada em material transparente, com tinta preta ou azul
- Assine seu nome apenas nos espaços reservados
- Marque na folha de respostas o campo relativo à confirmação do tipo/cor de prova, conforme o caderno recebido
- O preenchimento das respostas da prova objetiva é de sua responsabilidade e não será permitida a troca da folha de respostas em caso de erro
- Reserve tempo suficiente para o preenchimento de suas respostas. Para fins de avaliação, serão levadas em consideração apenas as marcações realizadas na folha de respostas da prova objetiva e as respostas no caderno de textos definitivos, não sendo permitido anotar informações relativas às respostas em qualquer outro meio que não seja o caderno de prova
- A FGV coletará as impressões digitais dos candidatos na folha de respostas
- Os candidatos serão submetidos ao sistema de detecção de metais quando do ingresso e da saída de sanitários durante a realização das provas
- Boa prova!

Língua Portuguesa



1

A charge acima, da autoria de Newton Silva, considerando-se tendo sido feita em setembro de 2015, tem por principal objetivo:

- (A) condenar a influência de Maquiavel nos atos dos governos;
- (B) criticar os frequentes atos de corrupção na política brasileira;
- (C) ironizar a má preparação intelectual dos nossos políticos;
- (D) mostrar fraquezas presentes na teoria política dos regimes democráticos;
- (E) demonstrar a urgente necessidade de ser revisto nosso sistema eleitoral.

2

“A minha democracia termina no momento em que você não concorda mais comigo”.

O comentário adequado aos termos presentes na fala da charge de Newton Silva é:

- (A) a expressão “minha democracia” indica uma distorção teórica do regime democrático da parte do personagem;
- (B) o emprego do verbo “terminar” mostra o erro de considerar-se a democracia como um regime superado;
- (C) a utilização dos pronomes pessoais “você” e “comigo” confirma a visão de a democracia ser um regime que conta com a participação popular;
- (D) a presença do verbo “concordar” confirma a visão de que o regime democrático sobrevive graças à solidariedade entre os cidadãos;
- (E) o uso do advérbio “mais” se refere implicitamente à presença de opiniões diferentes com que convive o regime democrático.

3

“Assaltar os cofres públicos é um ato democrático porque o dinheiro é poder e o poder emana do povo”.

A frase mostra uma estrutura argumentativa, que teria validade, mas não verdade, na seguinte forma:

- (A) o poder emana do povo / o dinheiro é poder / assaltar os cofres públicos é um ato democrático;
- (B) o dinheiro é poder / o poder emana do povo / assaltar os cofres públicos é um ato democrático;
- (C) assaltar os cofres públicos é um ato democrático / o poder emana do povo / o dinheiro é poder;
- (D) o dinheiro é poder / assaltar os cofres públicos é um ato democrático / o poder emana do povo;
- (E) o poder emana do povo / assaltar os cofres públicos é um ato democrático / o dinheiro é poder.

Texto 1

Do grego *demo*=povo e *cracia*=governo, ou seja, governo do povo. Democracia é um sistema em que as pessoas de um país podem participar da vida política. Essa participação pode ocorrer através de eleições, plebiscitos e referendos. Dentro de uma democracia, as pessoas possuem liberdade de expressão e manifestações de suas opiniões. A maior parte das nações do mundo atual seguem o sistema democrático.

Embora tenha surgido na Grécia Antiga, a democracia foi pouco usada pelos países até o século XIX. Até este século, grande parte dos países do mundo usavam sistemas políticos que colocavam o poder de decisão nas mãos dos governantes. Já no século XX, a democracia passou a ser predominante no mundo. (*suapesquisa.com*)

4

O texto 1 começa apresentando a etimologia do vocábulo *democracia*; o item abaixo em que a significação do vocábulo dado está correta é:

- (A) *teocracia* – governo que não adota uma religião oficial;
- (B) *meritocracia* – governo composto exclusivamente por pessoas de nível superior de instrução;
- (C) *aristocracia* – governo formado com pessoas consideradas de grande autoridade religiosa;
- (D) *gerontocracia* – governo constituído por pessoas capazes de gerar ideias novas;
- (E) *plutocracia* – governo estruturado com a participação dos mais ricos entre os cidadãos.

5

O primeiro parágrafo do texto 1 é composto por cinco períodos; o período que apresenta problemas em sua formulação escrita é:

- (A) “Do grego *demo*=povo e *cracia*=governo, ou seja, governo do povo”.
- (B) “Democracia é um sistema em que as pessoas de um país podem participar da vida política”.
- (C) “Essa participação pode ocorrer através de eleições, plebiscitos e referendos”.
- (D) “Dentro de uma democracia, as pessoas possuem liberdade de expressão e manifestações de suas opiniões”.
- (E) “A maior parte das nações do mundo atual seguem o sistema democrático”.

6

“Embora tenha surgido na Grécia Antiga, a democracia foi pouco usada pelos países até o século XIX”. O sentido adequado dessa frase do texto 1 é:

- (A) a Grécia é um país culto, mas não conseguiu implantar a democracia no mundo;
- (B) a Grécia é muito antiga, mas só no século XIX a democracia passou a vigorar em alguns países;
- (C) a Grécia é a pátria da Filosofia, mas as ideias democráticas não conseguiram êxito;
- (D) a Grécia é o país criador da democracia, mas só com o surgimento dos EUA, ela foi conhecida;
- (E) a Grécia usou a democracia por muitos séculos, mas os países modernos a adotam por pouco tempo.

7

“Até este século, grande parte dos países do mundo usavam sistemas políticos que colocavam o poder de decisão nas mãos dos governantes”.

Sobre os componentes desse segmento do texto 1, é correto afirmar que:

- (A) no segmento “até este século”, o demonstrativo pode ser corretamente substituído por “esse” ou “aquele”;
- (B) no segmento “grande parte dos países”, o termo “grande parte” é equivalente a “a maior parte”;
- (C) no segmento “usavam sistemas políticos”, a forma verbal pode também ser empregada no singular;
- (D) no segmento “que colocavam”, o pronome *que* é equivalente a “nos quais”;
- (E) no segmento “nas mãos dos governantes”, o termo “dos governantes” equivale ao adjetivo “governáveis”.

8

Sobre o emprego de conectivos no texto 1, é correto afirmar que:

- (A) o termo “ou seja”, no primeiro parágrafo do texto, equivale a “isto é”, precedendo uma enumeração;
- (B) o termo “através de”, no primeiro parágrafo do texto, equivale a “por meio de”, com valor de lugar;
- (C) o termo “embora”, no segundo parágrafo do texto, equivale a “contanto que”, dando ideia de concessão;
- (D) o termo “até”, em “até este século”, equivale a “inclusive”, com valor de limite temporal;
- (E) o termo “já”, no segundo parágrafo do texto, equivale a “mas”, com valor de oposição.

Texto 2

Democracia refém (José Roberto de Toledo)

Desde 2008, o Ibope pergunta à população em idade de votar quão satisfeita ela está com o funcionamento da democracia no Brasil. Os resultados nunca foram brilhantes ainda menos se comparados com países latino-americanos como Uruguai e Argentina, mas jamais haviam sido tão chocantes quanto agora. Só 15% dos brasileiros se dizem “satisfeitos” (14%) ou “muito satisfeitos” (1%) com o jeito que o regime democrático funciona no país. (*Estado de São Paulo*, 04/09/2015)

9

Há uma série de vocábulos denominados “modalizadores”, que se caracterizam por inserir opiniões do enunciador sobre o assunto tratado. O segmento abaixo, retirado do texto 2, cujo vocábulo sublinhado é exemplo de modalizador é:

- (A) “Só 15% dos brasileiros se dizem ‘satisfeitos’”;
- (B) “Desde 2008, o Ibope pergunta à população em idade de votar quão satisfeita ela está...”;
- (C) “Os resultados nunca foram brilhantes...”;
- (D) “...mas jamais haviam sido tão chocantes quanto agora.”;
- (E) “...ou ‘muito satisfeitos’ (1%) com o jeito que o regime democrático funciona no país”.

10

Os termos “satisfeitos” e “muito satisfeitos” aparecem entre aspas porque:

- (A) destacam elementos importantes no contexto;
- (B) mostram termos técnicos da pesquisa;
- (C) indicam respostas dos entrevistados;
- (D) apontam a presença de tom irônico;
- (E) demonstram a precisão da pesquisa.

11

“Desde 2008, o Ibope pergunta à população em idade de votar quão satisfeita ela está com o funcionamento da democracia no Brasil”.

O termo “desde 2008” causa modificação de sentido quando colocado na posição seguinte:

- (A) O Ibope, desde 2008, pergunta à população em idade de votar quão satisfeita ela está com o funcionamento da democracia no Brasil.
- (B) O Ibope pergunta, desde 2008, à população em idade de votar quão satisfeita ela está com o funcionamento da democracia no Brasil.
- (C) O Ibope pergunta à população, desde 2008, em idade de votar quão satisfeita ela está com o funcionamento da democracia no Brasil.
- (D) O Ibope pergunta à população em idade de votar, desde 2008, quão satisfeita ela está com o funcionamento da democracia no Brasil.
- (E) O Ibope pergunta à população em idade de votar quão satisfeita ela está com o funcionamento da democracia no Brasil desde 2008.

12

O jornalista autor do texto 2 informa que os resultados da pesquisa foram muito chocantes, isso porque:

- (A) deixaram de ser brilhantes pela primeira vez;
- (B) mostraram concentração de respostas positivas;
- (C) indicaram reprovação do governo;
- (D) apontavam mais de 80% de reprovação;
- (E) destacaram insatisfação da população.

13

Entre as citações abaixo, todas de escritores célebres, aquela que mostra uma contradição interna da democracia é:

- (A) “A democracia é apenas a substituição de alguns corruptos por muitos incompetentes.” (B. Shaw);
- (B) “Um boletim de voto tem mais força que um tiro de espingarda.” (Abraham Lincoln);
- (C) “O que chamamos democracia começa a assemelhar-se tristemente ao pano solene que cobre a urna onde já está apodrecendo o cadáver.” (José Saramago);
- (D) “O grande problema do nosso sistema democrático é que permite fazer coisas nada democráticas democraticamente.” (José Saramago);
- (E) “A maior ameaça à democracia, à justiça socioeconômica e ao crescimento econômico neste país é que predomina a ideia de controle monopolista de algumas empresas sobre a economia.” (Nelson Mandela).

14

O segmento, retirado dos pensamentos anteriores, que mostra o vocábulo QUE com a classe de pronome relativo, ou seja, em substituição a um termo anterior, corretamente indicado, é:

- (A) “Um boletim de voto tem mais força que um tiro de espingarda”; antecedente: “força”;
- (B) “O que chamamos democracia começa a assemelhar-se tristemente ao pano solene...”; antecedente: “o”;
- (C) “O grande problema do nosso sistema democrático é que permite fazer coisas...”; antecedente: “sistema”;
- (D) “A maior ameaça à democracia, à justiça socioeconômica e ao crescimento econômico neste país é que predomina a ideia de controle monopolista”; antecedente: “país”;
- (E) “assemelhar-se tristemente ao pano solene que cobre a urna onde já está apodrecendo o cadáver”; antecedente: “urna”.

15

“A maior ameaça à democracia, à justiça socioeconômica e ao crescimento econômico neste país é que predomina a ideia de controle monopolista de algumas empresas sobre a economia”. (Nelson Mandela)

Assinale o comentário adequado aos componentes da citação de Nelson Mandela sobre democracia:

- (A) o vocábulo “maior” equivale à forma superlativa do adjetivo “grande”;
- (B) o acento grave em “à democracia” tem seu emprego justificado por razão diferente do termo “à justiça socioeconômica”;
- (C) no termo “neste país”, a forma do demonstrativo “este” é justificada pela referência ao tempo presente;
- (D) a expressão “é que” tem valor expletivo, ou seja, pode ser retirada do texto sem prejuízo da forma ou do sentido;
- (E) o conector “sobre” está mal empregado, devendo ser substituído por “sob”.

Língua Inglesa

TEXT 1



<http://www.freeimages.com/photo/ouro-preto-1170501>

Mining tourism in Ouro Preto

Ouro Preto is surrounded by a rich and varied natural environment with waterfalls, hiking trails and native vegetation partially protected as state parks. Parts of these resources are used for tourism. Paradoxically, this ecosystem contrasts with the human occupation of the region that produced, after centuries, a rich history and a cultural connection to mining, its oldest economic activity which triggered occupation. The region has an unlimited potential for tourism, especially in specific segments such as mining heritage tourism, in association or not with the existing ecotourism market. In fact, in Ouro Preto, tourism, history, geology and mining are often hard to distinguish; such is the inter-relationship between these segments.

For centuries, a major problem of mining has been the reuse of the affected areas. Modern mining projects proposed solutions to this problem right from the initial stages of operation, which did not happen until recently. As a result, most quarries and other old mining areas that do not have an appropriate destination represent serious environmental problems. Mining tourism utilizing exhausted mines is a source of employment and income. Tourism activities may even contribute to the recovery of degraded areas in various ways, such as reforestation for leisure purposes, or their transformation into history museums where aspects of local mining are interpreted.

Minas Gerais, and particularly Ouro Preto, provides the strong and rich cultural and historical content needed for the transformation of mining remnants into attractive tourism products, especially when combined with the existing cultural tourism of the region. Although mining tourism is explored in various parts of the world in extremely different social, economic, cultural and natural contexts, in Brazil it is still not a strategy readily adopted as an alternative for areas affected by mining activities.

(Lohmann, G. M.; Flecha, A. C.; Knupp, M. E. C. G.; Liccardo, A. (2011). Mining tourism in Ouro Preto, Brazil: opportunities and challenges. In: M. V. Conlin; L. Jolliffe (eds). *Mining heritage and tourism: a global synthesis*. New York: Routledge, pp. 194-202.)

16

Mark the statements below as TRUE (T) or FALSE (F) according to Text 1.

- () Tourism may actually be quite beneficial to some degraded mining areas.
- () Mining tourism has recently been promptly embraced by Brazilian regions.
- () Ouro Preto is attracting people because mining is one of its most recent activities.

The correct sequence is:

- (A) F – T – T;
- (B) F – F – T;
- (C) F – T – F;
- (D) T – T – F;
- (E) T – F – F.

17

Text 1 refers to “hiking trails” (l. 2), which are primarily intended for:

- (A) cycling;
- (B) skating;
- (C) walking;
- (D) driving;
- (E) shooting.

18

The opposite of the underlined word in “are often hard to distinguish” (l. 11) is:

- (A) seldom;
- (B) always;
- (C) at times;
- (D) generally;
- (E) frequently.

19

The problem referred to in “solutions to this problem” (l. 14-15) is:

- (A) using old machinery;
- (B) cleaning the environment;
- (C) opening new digging sites;
- (D) reclaiming damaged areas;
- (E) digging in unsuitable places.

20

The sentence that best explains “Mining tourism utilizing exhausted mines is a source of employment and income.” (l. 18-19) is:

- (A) wasted mines can generate jobs and money;
- (B) tourism is supported by miners and their families;
- (C) visiting wasted mines can drain the energy of tourists;
- (D) using damaged mines for tourism may be rather unsafe;
- (E) mining tourism deprives people of their work and resources.

21

The phrase “As a result” (l. 16) can be replaced by:

- (A) Yet;
- (B) Hence;
- (C) Though;
- (D) Anyhow;
- (E) However.

TEXT 2**Innovation is the new key to survival**

[...]

At its most basic, innovation presents an optimal strategy for controlling costs. Companies that have invested in such technologies as remote mining, autonomous equipment and driverless trucks and trains have reduced expenses by orders of magnitude, while simultaneously driving up productivity.

Yet, gazing towards the horizon, it is rapidly becoming clear that innovation can do much more than reduce capital intensity. Approached strategically, it also has the power to reduce people and energy intensity, while increasing mining intensity.

Capturing the learnings

The key is to think of innovation as much more than research and development (R&D) around particular processes or technologies. Companies can, in fact, innovate in multiple ways, such as leveraging supplier knowledge around specific operational challenges, redefining their participation in the energy value chain or finding new ways to engage and partner with major stakeholders and constituencies.

To reap these rewards, however, mining companies must overcome their traditionally conservative tendencies. In many cases, miners struggle to adopt technologies proven to work at other mining companies, let alone those from other industries. As a result, innovation becomes less of a technology problem and more of an adoption problem.

By breaking this mindset, mining companies can free themselves to adapt practical applications that already exist in other industries and apply them to fit their current needs. For instance, the tunnel boring machines used by civil engineers to excavate the Chunnel can vastly reduce miners' reliance on explosives. Until recently, those machines were too large to apply in a mining setting. Some innovators, however, are now incorporating the underlying technology to build smaller machines—effectively adapting mature solutions from other industries to realize more rapid results.

Re-imagining the future

At the same time, innovation mandates companies to think in entirely new ways. Traditionally, for instance, miners have focused on extracting higher grades and achieving faster throughput by optimizing the pit, schedule, product mix and logistics. A truly innovative mindset, however, will see them adopt an entirely new design paradigm that leverages new information, mining and energy technologies to maximize value. [...]

Approached in this way, innovation can drive more than cost reduction. It can help mining companies mitigate and manage risks, strengthen business models and foster more effective community and government relations. It can help mining services companies enhance their value to the industry by developing new products and services. Longer-term, it can even position organizations to move the needle on such endemic issues as corporate social responsibility, environmental performance and sustainability.

(http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/energy-resources/ru_er_tracking_the_trends_2015_eng.pdf)

22

When companies invest in “remote mining, autonomous equipment and driverless trucks and trains” (l. 3-4), it is clear that their goal is to:

- (A) downsize the pay roll;
- (B) decrease the speed of extraction;
- (C) learn more technological strategies;
- (D) buy machines which require man-power;
- (E) spend more in equipment maintenance.

23

The fragment “To reap these rewards” (l. 17) means to:

- (A) maintain old practices;
- (B) get unexpected results;
- (C) achieve desired benefits;
- (D) offer better job conditions;
- (E) win international competitions.

24

The verb “reduce” in “reduce capital intensity” (l. 7) has the same meaning as:

- (A) cut in;
- (B) cut off;
- (C) cut out;
- (D) cut loose;
- (E) cut back on.

25

The word “them” in “apply them to fit” (l. 25) refers to:

- (A) current needs;
- (B) other industries;
- (C) mining companies;
- (D) practical applications;
- (E) tunnel boring machines.

26

“For instance” in “Traditionally, for instance, miners have focused on extracting” (l. 34-35) is used to:

- (A) justify;
- (B) explain;
- (C) exemplify;
- (D) enumerate;
- (E) summarize.

TEXT 3**Sustainable mining – oxymoron or a way of the future?**

Mining is an activity that has persisted since the start of humans using tools. However, one might argue that digging a big hole in the ground and selling the finite resources that come out of that hole is not sustainable, especially when the digging involves the use of other finite resources (i.e. fuels) and produces a lot of greenhouse gases.

The counter argument could go along the lines that minerals are not being lost or destroyed through mining and mineral processing – the elements are being shifted around, and converted into new forms. Metals can even be extracted from waste, seawater or even sewage, and recycled. But a more simple argument is possible: a mine can be sustainable if it is economically, socially and environmentally beneficial in the short and long term. To be sustainable, the positive benefits of mining should outweigh any negative impacts. [...]

Social positives are often associated with mines in regional areas, such as providing better amenities in a nearby town, or providing employment (an economic and social positive). Social negatives can also occur, such as dust, noise, traffic and visual amenity. These are commonly debated and, whilst sometimes controversial, can be managed with sufficient corporate commitment, stakeholder engagement, and enough time to work through the issues. Time is the key parameter - it may take several years for a respectful process of community input, but as long as it is possible for social negatives to be outweighed by social positives, then the project will be socially sustainable.

It is most likely that a mine development will have some environmental negatives, such as direct impacts on flora and fauna through clearing of vegetation and habitat within the mine footprint. Some mines will have impacts which extend beyond the mine site, such as disruption to groundwater, production of silt and disposal of waste. Certainly these impacts will need to be managed throughout the mine life, along with robust rehabilitation and closure planning. [...]

The real turning point will come when mining companies go beyond environmental compliance to create ‘heritage projects’ that can enhance the environmental or social benefits in a substantial way – by more than the environmental offsets needed just to make up for the negatives created by the mine. In order to foster these innovative mining heritage projects we need to promote ‘sustainability assessments’ - not just ‘environmental assessments’. This will lead to a more mature appreciation of the whole system whereby the economic and social factors, as well as environmental factors, are considered in a holistic manner.

(adapted from <https://www.engineersaustralia.org.au/western-australia-division/sustainable-mining-oxymoron-or-way-future>. Retrieved on August 10, 2015)

27

As regards the content of Text 3, analyse the assertions below:

I - It is well-known that the resources extracted from mines are endless.

II - The social negative impacts of mining may be minimized as time goes by.

III - Sustainable assessment has a wider field of action than environmental assessment.

IV - There is agreement that negative impacts of mining are restricted to the site.

The correct sentences are only:

- (A) I and II;
- (B) I and IV;
- (C) II and III;
- (D) II and IV;
- (E) III and IV.

28

The title suggests that the expression “sustainable mining” may:

- (A) imply anger;
- (B) be contradictory;
- (C) sound repetitive;
- (D) reveal impatience;
- (E) seem rather boring.

29

When Text 3 informs that elements can be “shifted around” (l. 9), it means they can be:

- (A) discarded from the mining pit;
- (B) maintained in the same setting;
- (C) unearthed from the digging site;
- (D) stabilized into different elements;
- (E) moved from one place to another.

30

The excerpt “one might argue” (l. 2) expresses:

- (A) denial;
- (B) advice;
- (C) ability;
- (D) possibility;
- (E) improbability.

Raciocínio Lógico**31**

O nióbio produzido em Araxá responde por 75% de toda a produção mundial. Sua produção anual é de 70 mil toneladas. O nióbio de Araxá tem reserva para ser explorado por mais de 400 anos. (www.codemig.com.br)

Considerando os dados fornecidos, é possível estimar que a reserva do nióbio de Araxá, em toneladas:

- (A) é menor do que 10^4 ;
- (B) está entre 10^4 e 10^5 ;
- (C) está entre 10^5 e 10^6 ;
- (D) está entre 10^6 e 10^7 ;
- (E) é maior do que 10^7 .

32

Joana foi à loja de roupas para comprar peças novas do uniforme da escola do seu filho. Uma bermuda custava R\$ 35,00 e uma camiseta com o logotipo do colégio custava R\$ 20,00. Joana comprou uma bermuda e duas camisetas e, por ter comprado as três peças juntas, ganhou um desconto e pagou o total de R\$ 66,00 pelas três peças.

O desconto que Joana ganhou foi de:

- (A) 8%;
- (B) 9%;
- (C) 10%;
- (D) 12%;
- (E) 15%.

33

Romeu foi a uma loja de flores para comprar um buquê de rosas vermelhas e cravos brancos. Cada rosa custava R\$ 5,00 e cada cravo R\$ 3,00. Romeu queria gastar exatamente R\$ 50,00 com o buquê, que deveria ter pelo menos uma flor de cada um dos dois tipos.

O número de escolhas que Romeu teve para comprar seu buquê foi:

- (A) 1;
- (B) 2;
- (C) 3;
- (D) 4;
- (E) 5.

34

Pela falta de energia, no dia 01 de junho todos os geradores de energia elétrica de uma fábrica foram ligados e o estoque de combustível que a fábrica possuía permitiria manter os geradores funcionando por 30 dias. Entretanto, depois de 10 dias de funcionamento de todos os geradores, a metade deles foi desligada.

O combustível restante permitiu que os outros geradores continuassem a funcionar até o dia:

- (A) 10 de julho;
- (B) 15 de julho;
- (C) 20 de julho;
- (D) 25 de julho;
- (E) 30 de julho.

35

Hércules pratica exatamente um esporte a cada dia da semana. Às segundas-feiras ele joga vôlei e dois dias depois ele joga basquete. Hércules corre três vezes por semana, mas nunca dois dias consecutivos. Ele também pratica natação e joga tênis, mas nunca pratica natação no dia seguinte ao jogo de tênis ou à corrida.

O dia da semana em que Hércules joga tênis é:

- (A) sábado;
- (B) domingo;
- (C) terça-feira;
- (D) quinta-feira;
- (E) sexta-feira.

36

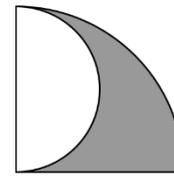
Beralda comprou uma caixa contendo 15 dúzias de comprimidos de complementos vitamínicos e tomou um por dia, todos os dias, sem interrupção.

Se Beralda tomou o primeiro comprimido em uma segunda-feira, o último comprimido da caixa foi tomado em:

- (A) uma terça-feira;
- (B) uma quarta-feira;
- (C) uma quinta-feira;
- (D) uma sexta-feira;
- (E) um sábado.

37

A região sombreada na figura é conhecida como “barbatana de tubarão” e foi construída a partir de um quadrante de círculo de raio 4 e de um semicírculo.

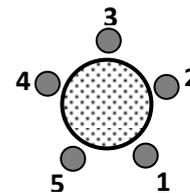


A área dessa “barbatana de tubarão” é:

- (A) 2π ;
- (B) $\frac{5\pi}{2}$;
- (C) 3π ;
- (D) $\frac{7\pi}{2}$;
- (E) 4π .

38

Abel, Bruno, Caio, Diogo e Elias ocupam, respectivamente, os bancos 1, 2, 3, 4 e 5, em volta da mesa redonda representada abaixo.



São feitas então três trocas de lugares: Abel e Bruno trocam de lugar entre si, em seguida Caio e Elias trocam de lugar entre si e, finalmente, Diogo e Abel trocam de lugar entre si.

Considere as afirmativas ao final dessas trocas:

- Diogo é o vizinho à direita de Bruno.
- Abel e Bruno permaneceram vizinhos.
- Caio é o vizinho à esquerda de Abel.
- Elias e Abel não são vizinhos.

É/são verdadeira(s):

- (A) nenhuma afirmativa;
- (B) apenas uma;
- (C) apenas duas;
- (D) apenas três;
- (E) todas as afirmativas.

39

Em uma urna há duas bolas pretas e duas bolas brancas. Ana retira, aleatoriamente e sem reposição, duas bolas da urna, e Beatriz retira as duas bolas que sobraram.

A probabilidade de Beatriz retirar duas bolas da mesma cor é:

- (A) $\frac{1}{2}$;
- (B) $\frac{1}{3}$;
- (C) $\frac{1}{4}$;
- (D) $\frac{1}{5}$;
- (E) $\frac{1}{6}$.

40

Em uma empresa, o diretor de um departamento percebeu que Pedro, um dos funcionários, tinha cometido alguns erros em seu trabalho e comentou:

“Pedro está cansado ou desatento.”

A negação lógica dessa afirmação é:

- (A) Pedro está descansado ou desatento.
- (B) Pedro está descansado ou atento.
- (C) Pedro está cansado e desatento.
- (D) Pedro está descansado e atento.
- (E) Se Pedro está descansado então está desatento.

Conhecimentos Específicos

41

A Alfa é uma empresa industrial onde a maior parte dos empregados ocupa cargos operacionais. Recentemente, como parte de uma estratégia de diversificação, a Alfa passou a fornecer insumos para uma grande empresa pública e precisa atender a padrões internacionais de qualidade dos processos de produção. Diante da necessidade de retenção dos recursos humanos qualificados que levou anos para construir e que reconhece como fundamentais para o sucesso de sua estratégia, a Alfa decidiu implantar um sistema de remuneração por habilidades nos seguintes termos: todos os funcionários que tenham uma certificação de curso técnico com determinada carga horária receberão um adicional de 10% sobre os salários. Os que tiverem mais de um curso técnico receberão 5% para cada certificação, até o limite de 20% do salário. Entre as desvantagens que a remuneração por habilidades, no formato descrito, pode apresentar, estão:

- (A) superqualificação e desmotivação dos funcionários;
- (B) imposição de restrições ao crescimento profissional e aumento da competição interna;
- (C) falta de clareza nos critérios para o crescimento profissional e aumento da massa salarial;
- (D) dificuldade de aferição das habilidades e aumento dos custos de demissão;
- (E) ameaça aos direitos trabalhistas e deterioração do clima organizacional.

42

Uma empresa tradicional do ramo alimentício revisou sua estratégia, tendo definido, como principais eixos estratégicos, o crescimento no mercado e o ganho de competitividade. O presidente da empresa considera que o novo direcionamento exigirá uma verdadeira transformação na cultura da empresa, que deve ser apoiada por uma revisão dos princípios orientadores da ação da área de RH. Especialmente atento à questão da remuneração, o presidente quer que esse sistema, na empresa, recompense de forma clara o desempenho individual destacado e fomente a retenção dos melhores talentos a longo prazo. Para isso, pediu ao diretor de RH que proponha um sistema de remuneração estratégica adequado. Para tal, o diretor poderia propor, entre outras iniciativas:

- (A) aumento da remuneração funcional e plano de aposentadoria privado;
- (B) remuneração por habilidades e gratificações por desempenho;
- (C) remuneração variável e participação acionária;
- (D) remuneração por competências e melhoria de benefícios;
- (E) estabelecimento de prêmios e flexibilização do pacote de benefícios.

43

O *Balanced Scorecard* é um instrumento amplamente divulgado e adotado nas organizações, como apoio à gestão estratégica. Quando aplicado à gestão estratégica de pessoas, o *scorecard* é construído considerando-se quatro dimensões fundamentais, relativas à arquitetura de RH: produtos de RH, sistemas de trabalho de alto desempenho, alinhamento dos sistemas de RH e eficiência com que se geram os produtos de RH. Essa composição reflete o equilíbrio entre os seguintes imperativos:

- (A) competitividade e atualização das competências estratégicas;
- (B) produtividade e aprendizagem;
- (C) planejamento e inovação;
- (D) controle de custos e criação de valor;
- (E) crescimento e gestão do capital humano.

44

A empresa Beta, fabricante de autopeças, está implantando o *Balanced Scorecard* como ferramenta de apoio à gestão estratégica do negócio. A diretora da área de RH é responsável pelo desenvolvimento do *scorecard* de RH, e precisa propor indicadores relativos à dimensão Sistema de Trabalho de Alto Desempenho (HPWS). Entre os indicadores adequados estão:

- (A) número de sugestões geradas e/ou implementadas; *turnover*;
- (B) índice de retenção de mão de obra; índice de acidentes de trabalho;
- (C) despesas por empregado com o desenvolvimento de competências; qualidade dos sistemas de *feedback* aos empregados;
- (D) porcentagem dos empregados com planos de desenvolvimento; despesas de RH por empregado;
- (E) porcentagem dos empregados cuja remuneração depende do desempenho; investimentos totais em RH/lucros.

45

Uma empresa de consultoria em engenharia é composta por funcionários altamente qualificados nas respectivas áreas de *expertise*. O quadro de especialistas conta com 40 profissionais e projeta-se que, em cinco anos, 20% desses profissionais irão se aposentar. A liderança da empresa avalia a situação como crítica e quer investir na transmissão do conhecimento tácito dos especialistas mais experientes aos demais colaboradores, bem como na renovação do quadro de pessoal qualificado para fortalecer as competências essenciais da empresa. Para dar suporte a essa iniciativa, seria adequado adotar como práticas de RH, entre outras:

- (A) promoção por tempo de serviço e rotação de cargos;
- (B) enriquecimento vertical dos cargos e prêmios por desempenho;
- (C) planos de carreira associados à aquisição de competências; recompensa ao desempenho individual destacado;
- (D) avaliação 360 graus e monitoramento do clima organizacional;
- (E) metas de desempenho para equipes e remuneração por competências.

46

A metalúrgica Gama, empresa tradicional e de propriedade familiar, atua em um ambiente relativamente estável e adota estratégia de negócio conservadora e defensiva. Nesse contexto, a estratégia de recursos humanos relativa às recompensas dos funcionários deve priorizar:

- (A) a remuneração variável;
- (B) salários baseados no desempenho;
- (C) as recompensas individualizadas;
- (D) a remuneração fixa;
- (E) a participação nos lucros e resultados.

47

Um empresa farmacêutica quer adotar o *Balanced Scorecard* como ferramenta de gestão. O diretor de recursos humanos precisa propor indicadores relativos à categoria de objetivos “motivação, *empowerment* e alinhamento”, dentro da perspectiva “aprendizado e crescimento” do *Balanced Scorecard*. Seria um indicador adequado:

- (A) produtividade por funcionário;
- (B) índice de cobertura de informações estratégicas;
- (C) grau de satisfação dos funcionários;
- (D) índice de retenção dos funcionários;
- (E) número de sugestões por funcionário.

48

Uma empresa atuando em um ambiente dinâmico e de forte competição adota estratégia competitiva de diferenciação, apoiada fortemente em inovação de produtos. Uma estratégia de RH alinhada a essa estratégia de negócios, no que se refere a treinamento e desenvolvimento dos funcionários, deve estar direcionada, primordialmente, para:

- (A) treinamento individual, voltado para a flexibilidade;
- (B) treinamento em equipe, voltado para a flexibilidade;
- (C) treinamento individual, voltado para as especificidades do cargo;
- (D) treinamento em equipe, voltado para as especificidades do cargo;
- (E) treinamento em equipe, voltado para a comparação de competências.

49

A empresa Delta atua em um segmento de mercado que exige mão de obra altamente qualificada, cuja oferta é bastante restrita no mercado de trabalho brasileiro. A empresa tem um quadro enxuto e tanto analistas quanto gerentes são muito experientes, além de *experts* em suas áreas. No entanto, dada a estrutura organizada basicamente por projetos, não há muitas oportunidades de promoção hierárquica, o que vem resultando em certa desmotivação entre os colaboradores. Recentemente, a empresa ganhou uma licitação para o desenvolvimento de um importante projeto a ser iniciado em 2016, que envolverá uma equipe de um gerente e quatro analistas. Do quadro atual da empresa, só estão disponíveis para serem alocados ao projeto três analistas. Assim, a liderança da Delta e a área de RH reuniram-se para avaliar os possíveis cursos de ação. Tendo em vista a situação e as condições descritas, seria adequado contemplar no planejamento de recursos humanos para 2016:

- (A) contratação de autônomos e teletrabalho;
- (B) recrutamento externo e horários flexíveis de trabalho;
- (C) promoções e utilização de horas-extras;
- (D) contratação de terceirizados e planejamento de sucessões internas;
- (E) transferências internas e treinamento.

50

O conceito de competência traz uma perspectiva importante para a gestão das carreiras organizacionais, ao estimular as empresas a focar em suas estratégias e a avaliar se podem contar com as pessoas adequadas para colocar essas estratégias em prática. Assim, um dos aspectos básicos a serem trabalhados na articulação entre competências e carreira é vincular capacidades e entregas à lógica de progressão de carreira. Na construção de um modelo de gestão de carreiras, baseado em competências, que contemple o desenvolvimento dos profissionais e a sucessão, é fundamental a:

- (A) revisão dos eixos estratégicos do negócio;
- (B) identificação dos *gaps* de competência individuais;
- (C) adoção do modelo de fluxo de liderança (*leadership pipeline*);
- (D) movimentação de funcionários entre eixos de carreira;
- (E) transformação da cultura organizacional.

51

A fábrica Sigma adota estratégia de liderança em custo e tem processo produtivo intensivo em mão de obra. A maior parte dos funcionários trabalha na Sigma há mais de dez anos, e desenvolveu sua capacitação no próprio trabalho, “com a mão na massa”. A empresa opera em um país que enfrenta contexto de recessão e desemprego, mas acaba de construir, em outra cidade, uma nova fábrica, com nova tecnologia de produção que permite redução de custos e melhor qualidade dos produtos, e quer recrutar e selecionar pessoas. Tendo em vista a estratégia da empresa e o contexto do país, é provável que a Sigma, no que se refere ao recrutamento e à seleção dos novos funcionários:

- (A) invista pouco em recrutamento e enfatize o recrutamento interno;
- (B) adote critérios de seleção mais rigorosos que o habitual e enfatize o recrutamento externo;
- (C) ofereça salários baixos e esteja disposta a investir em treinamento;
- (D) adote critérios de seleção mais flexíveis e restrinja os investimentos em treinamento;
- (E) ofereça salários altos e poucos benefícios.

52

Nas abordagens atuais de gestão por competências, as competências individuais podem ser definidas como um conjunto de conhecimentos que o indivíduo mobiliza e aplica, de forma reiterada, dentro de um contexto organizacional, agregando valor à organização e a si mesmo. Esse conceito destaca que a competência individual tem duas dimensões, a saber:

- (A) habilidades e atitudes;
- (B) valores e atitudes;
- (C) entregas e desempenho;
- (D) conhecimentos e habilidades;
- (E) capacidades e entregas.

53

O laboratório de análise clínicas XWZ, de médio porte, vem crescendo e conquistando reputação no mercado, apoiado em uma estratégia voltada para a inovação nos serviços. O laboratório tem uma estrutura com poucos níveis hierárquicos e suas lideranças adotam um estilo gerencial apoiador e participativo. O XWZ sempre investiu fortemente na qualificação certificada dos seus profissionais, sendo esta uma característica distintiva do laboratório. No entanto, já há alguns meses os pedidos de demissão vinham aumentando. As entrevistas de desligamento revelavam que os colaboradores estavam desmotivados, pois não viam perspectiva de ascensão profissional na empresa. O presidente do XWZ estava especialmente preocupado, pois os colaboradores, em sua maioria, estavam sendo contratados pelo principal concorrente do laboratório, por um salário melhor. O presidente reuniu-se com as principais lideranças. Todos tinham consciência de que o porte da empresa e a estrutura enxuta representavam entrave à ascensão vertical dos colaboradores e que um aumento geral dos salários era inviável financeiramente, mas reconheceram o valor das competências individuais na sustentação da estratégia da empresa e firmaram compromisso para retenção dos colaboradores na empresa. A área de RH foi incumbida de propor ações para retenção do pessoal. Na situação descrita, seriam iniciativas adequadas, entre outras:

- (A) remuneração por competências e enriquecimento de cargos;
- (B) treinamento e avaliação de desempenho participativa;
- (C) programas de *coaching* e avaliação 360 graus;
- (D) mentoria e remuneração por habilidades;
- (E) prêmios por desempenho e programa de desenvolvimento organizacional (DO).

54

A XYZ, tradicional fabricante de produtos alimentícios localizada em uma cidade de médio porte da região Sul, redefiniu sua estratégia de negócios, expandindo suas operações para outras regiões do país, investindo em novas fábricas e na renovação da identidade de sua marca. A liderança acredita que, para a empresa ter sucesso com a nova estratégia e manter-se competitiva, é preciso transformar a cultura organizacional – tornando-a mais democrática e voltada para a realização dos objetivos da empresa. De acordo com essa visão, a diretora da área de RH quer voltar o processo de avaliação de desempenho para o fomento da participação, do envolvimento e do desenvolvimento da visão estratégica do negócio por parte dos colaboradores. Para tal, seria adequado implantar:

- (A) indicadores de avaliação sistêmicos; avaliação participativa por objetivos;
- (B) avaliação pelos incidentes críticos; avaliação participativa por objetivos;
- (C) avaliação 360 graus; avaliação de desempenho por comissões;
- (D) avaliação pelos incidentes críticos; avaliação de desempenho por comissões;
- (E) indicadores de avaliação sistêmicos; avaliação de desempenho centralizada no órgão de RH.

55

Na gestão estratégica de pessoas com *scorecard*, busca-se evidenciar e formalizar o papel estratégico do RH na implementação da estratégia da empresa. Nessa abordagem, a transformação da arquitetura de RH em ativo estratégico é realizada através de um modelo de sete etapas, sendo que uma delas corresponde à elaboração do *scorecard* de RH. São outras etapas desse modelo:

- (A) eleger os projetos estratégicos da empresa; selecionar indicadores de desempenho de RH;
- (B) definir as equipes de trabalho de alto desempenho; identificar os produtos de RH no mapa estratégico;
- (C) medir o alinhamento interno e externo de RH; definir a visão e a missão da empresa;
- (D) definir com clareza a estratégia de negócios; criar um mapa estratégico;
- (E) identificar as competências essenciais; implementar a gestão por mensuração.

56

Um dos elementos essenciais do processo formal de planejamento estratégico organizacional é o estabelecimento de objetivos que explicitem os resultados que se deseja alcançar, fornecendo senso de direção para as ações e esforços organizacionais. Um objetivo adequadamente formulado atende a certos critérios, entre eles:

- (A) ser inovador; ser mensurável;
- (B) ser específico; ser definido no tempo;
- (C) ser alcançável; estar dentro do orçamento previsto;
- (D) ser abrangente; ser desafiador;
- (E) ser hierarquizável; estar de acordo com a cultura da empresa.

57

Um banco enfrentou recentemente três processos por discriminação racial e de gênero. Os casos foram amplamente divulgados na mídia e o banco foi condenado a pagar indenizações significativas a três ex-funcionárias. Reconhecendo que o banco teve sua imagem desgastada e que as políticas de recursos humanos deveriam impedir que essas situações se repetissem, a liderança decidiu incluir, entre seus valores orientadores do planejamento estratégico, a “igualdade de oportunidades e meritocracia”. Esse valor orientou a implantação, pela área de RH, de um programa voltado para a gestão da diversidade. Entre as ações apresentadas abaixo, um programa de diversidade eficaz deve priorizar:

- (A) treinamentos pontuais sobre a importância da diversidade;
- (B) ações de recrutamento e seleção junto a grupos específicos;
- (C) recompensas individualizadas;
- (D) avaliações de desempenho sob responsabilidade da área de RH;
- (E) acompanhamento do clima organizacional.

58

A diretora de RH de uma indústria de bebidas quer conhecer e acompanhar melhor a composição e a movimentação da força de trabalho da empresa, fazendo uso de indicadores. Para tal, a diretora poderia adotar os seguintes indicadores, entre outros:

- (A) proporção de estagiários sobre o efetivo de empregados; absenteísmo total;
- (B) *turnover*; tempo médio de preenchimento de vagas;
- (C) índice de desligamentos; índice de adequação do empregado à vaga;
- (D) salário médio; número total da força de trabalho;
- (E) índice de empregados de alto potencial; índice de retenção.

59

Uma empresa de grande porte investe recursos consideráveis em treinamento de lideranças e no desenvolvimento de equipes, visando à melhoria da comunicação e dos aspectos de relacionamento. Com isso, espera-se um impacto positivo no clima organizacional. A área de RH quer monitorar o clima organizacional, como forma de acompanhar os resultados dos esforços de treinamento. É um indicador de clima organizacional:

- (A) qualidade dos processos de trabalho;
- (B) grau de satisfação dos clientes;
- (C) percentual de cargos de chefia ocupado por mulheres;
- (D) grau de satisfação com os superiores;
- (E) número de equipes de alto desempenho.

60

O dono de uma pequena empresa ouviu em um curso de gestão que as pessoas “são o principal ativo de uma empresa”. Assim, ele quer conhecer, controlar e avaliar melhor o retorno financeiro dos investimentos realizados nesse ativo – pessoas. Nessa perspectiva, seriam indicadores adequados:

- (A) *turnover*; passivo trabalhista total;
- (B) percentual das horas-extras sobre o total dos salários; lucro líquido por empregado;
- (C) absenteísmo total; custo total das reclamações trabalhistas;
- (D) índice de efetividade do treinamento; retorno do investimento em treinamento;
- (E) receita média por empregado; participação das despesas de treinamento no lucro.

61

A cultura organizacional diz respeito ao jeito típico de ser de determinada comunidade ou organização. Ela pode ser entendida como uma vantagem competitiva porque uma de suas funções é:

- (A) construir imagens de consonância e entendimentos compartilhados;
- (B) criar artes, mitos, linguagem, heróis e ritos nas organizações de trabalho;
- (C) padronizar o trabalho dos participantes que integram a comunidade organizacional;
- (D) moldar pessoas e homogeneizar condutas, minimizando as crenças pessoais;
- (E) investigar artefatos visíveis e audíveis associados a crenças e valores.

62

O diretor de Recursos Humanos de uma grande empresa pública voltada para o Desenvolvimento Econômico solicitou à sua equipe que elaborasse um projeto de monitoramento do clima organizacional. Os profissionais que atuavam na área eram conhecedores do assunto e estabeleceram como princípio:

- (A) diversos estudos investigando as diferenças na percepção do clima psicológico e das diferenças entre áreas;
- (B) diagnóstico abrangente e seguro, efetuado por meio de instrumento de medida válido e confiável;
- (C) testes fidedignos da estrutura do conceito de clima, considerando os níveis do indivíduo e da organização;
- (D) identificação das dimensões do clima organizacional, com base na confiança existente entre os membros;
- (E) estabelecimento de um protocolo de mensuração baseado em núcleos de componentes previamente definidos.

63

O trabalho vem passando por grandes transformações nas últimas décadas, em função da globalização, das mudanças tecnológicas, de aspectos sociais, demográficos e econômicos, caracterizando novas formas de configurações típicas da pós-modernidade. O emprego industrial está cedendo lugar para novos modelos de carreira. Cada modelo de carreira relaciona-se a um conjunto de características, como as descritas na tabela a seguir.

MODELOS DE CARREIRA
A – Carreira tradicional
B - Carreira sem fronteiras
C - Carreira proteana

COMPETÊNCIAS
1 – baseada no emprego e nos papéis atribuídos; contexto único de trabalho.
2 – mudança como um dado de realidade; variedade de experiências; identidade como âncora.
3 – pluralidade de contextos de trabalho; declínio das carreiras organizacionais; competências.

Considerando essas informações, a correta associação entre o modelo de carreira e suas respectivas características é:

- (A) A-3;
- (B) B-1;
- (C) B-2;
- (D) C-1;
- (E) C-2.

64

O diretor de uma grande empresa pública com expressiva expansão nos últimos anos resolveu adotar um regime mais flexível de trabalho. Ele se reuniu com o chefe do Departamento de Gestão de Pessoas e explicou que queria um projeto de teletrabalho, no qual o empregado desenvolveria suas atividades laborais totalmente em casa, e uma vez por mês iria à empresa levar o que ele tinha produzido. O chefe do Departamento de Gestão de Pessoas esclareceu que aquilo não seria enquadrado na classificação de teletrabalho. A observação feita por ele estava:

- (A) errada, pois trabalhos realizados em domicílio são teletrabalho;
- (B) errada, pois em empresas públicas não se permite a adoção de mecanismos telemáticos;
- (C) errada, pois esse modelo fere a Consolidação das Leis Trabalhistas;
- (D) correta, pois o teletrabalho enseja o uso de meios de telecomunicações para o contato com a empresa;
- (E) correta, pois no serviço público não há que se falar em teletrabalho, apenas em trabalho flexível.

65

João Carlos foi contratado para trabalhar em uma importante empresa. No ato de sua contratação e nos meses iniciais do contrato lhe foi apresentado um conjunto de benefícios que ele teria, tais como oportunidades de desenvolvimento profissional e ações de avaliação e *feedback* para seu futuro crescimento na carreira. Passados sete anos desde a contratação, João Carlos admite que recebeu todos os salários e direitos trabalhistas em dia, mas encontra-se desmotivado e menos comprometido com a organização por ver que, apesar de sua contínua dedicação ao trabalho, as promessas iniciais de desenvolvimento profissional e *feedback* feitas pela empresa não foram cumpridas. A redução no comprometimento de João Carlos:

- (A) já deveria ser esperada pelos gestores, uma vez que a situação configura quebra de contrato psicológico;
- (B) já deveria ser esperada pelos gestores, uma vez que as pessoas ficam desmotivadas com o passar do tempo;
- (C) não deveria ser esperada pelos gestores, uma vez que a empresa cumpriu com as suas obrigações legais;
- (D) não deveria ser esperada pelos gestores, uma vez que o contrato psicológico diz respeito a expectativas individuais;
- (E) não deveria ser esperada pelos gestores, uma vez que João Carlos ainda está nos anos iniciais da carreira.

66

O comprometimento organizacional pode ter diferentes bases, sendo a afetiva a mais comumente estudada e mais relevante no estudo da temática. O comprometimento de base afetiva pode ser entendido como o vínculo que liga o indivíduo à organização devido ao compartilhamento de valores e objetivos. Esse tipo de comprometimento tem sido buscado por gestores porque ele está associado a comportamentos de:

- (A) entrenchamento organizacional e permanência;
- (B) consentimento organizacional e aceitação das normas;
- (C) internalização de normas e dever de permanência;
- (D) julgamentos racionais de que é vantajoso permanecer;
- (E) contribuição ativa para o alcance das metas organizacionais.

67

O clima e a cultura organizacional são temas de grande interesse entre acadêmicos e gestores de Recursos Humanos. Mas, embora guardem semelhanças, esses conceitos também apresentam diferenças relevantes. Um profissional de gestão de pessoas deve saber distinguir esses conceitos e monitorar tanto a cultura quanto o clima. São características do clima organizacional:

- (A) ter como dimensões valores, práticas, ritos, mitos e heróis organizacionais;
- (B) realizar diagnóstico por meio de métodos qualitativos, prescindindo de escalas psicometricamente validadas;
- (C) ser mais abrangente e focalizar o compartilhamento de normas, valores que sustentam as políticas organizacionais;
- (D) ser formado por percepções compartilhadas pelos empregados acerca do ambiente organizacional;
- (E) ter padrões de referência criados por um grupo e que passam a influenciar a forma de perceber e pensar dos demais.

68

Maria Cláudia foi nomeada gerente da área de gestão de pessoas de uma grande empresa pública. Quando ingressou no cargo ela percebeu que havia um grau acentuado de conflito no grupo. A fim de minimizá-lo, Maria Cláudia decidiu escolher pessoas de perfil homogêneo para compor a equipe. O chefe de Maria Cláudia, um executivo bastante experiente, considerou que a escolha feita por ela poderia:

- (A) permitir controlar melhor o grupo, mas também reduzir as possibilidades de crescimento do grupo;
- (B) criar um ambiente inovador e realçar a reflexão das pessoas sobre seus pontos de vista e suas crenças;
- (C) desagradar o grupo, apesar de favorecer o seu crescimento e promover a diversidade;
- (D) ser generalizada para outras gerências, pois para manter o desempenho da equipe é preciso evitar conflitos;
- (E) aumentar o grau de conflito latente, uma vez que as pessoas teriam formas mais semelhantes de pensar.

69

Carlos, gerente de uma determinada área industrial, estava convivendo com conflitos constantes entre os membros de sua equipe. Carlos ficou preocupado e decidiu pedir ajuda a Marcos, chefe do departamento de gestão de pessoas da empresa. Marcos fez um levantamento detalhado da situação e sugeriu contratar uma oficina de desenvolvimento de equipes e gestão de conflitos. A proposta feita por Marcos foi:

- (A) impropriedade, porque para trabalhar o desenvolvimento de equipes seria necessário primeiro que o grupo resolvesse internamente as questões que geram conflito;
- (B) impropriedade, porque é muito arriscado contratar um profissional externo para atuar nos conflitos da equipe, pois pode haver questões de sigilo empresarial envolvidas;
- (C) impropriedade, porque para solucionar o conflito interno o ideal seria reconfigurar a equipe, separando as pessoas que são os alvos principais das situações de conflito;
- (D) procedente, porque para trabalhar o conflito o mais recomendado é contratar profissionais externos, para evitar que os chefes tomem partido de um empregado ou de outro;
- (E) procedente, porque nas situações em que não é possível que os envolvidos no conflito possam, sozinhos, solucioná-lo, a utilização de um mediador externo seria uma opção.

70

André foi contratado como gestor de pessoas de uma organização, por meio de aprovação em concurso público. André tinha recém-concluído seu curso de Administração e feito uma pós-graduação em Gestão Estratégica de Pessoas. O chefe de André lhe encomendou um projeto de desenvolvimento de pessoas, pois ele sabia que esse era um dos pontos fracos do órgão nos últimos anos, devido à sobrecarga de trabalho, à falta de tempo dos funcionários e aos recursos financeiros limitados de que o órgão dispunha. Além disso, muitos funcionários estavam desmotivados de participar de ações de capacitação, já que eles não tinham nenhum ganho adicional. Em seu projeto André propôs um conjunto de ações de capacitação pagas pela empresa e que deveriam ser realizadas em suas próprias dependências, fora do horário de expediente. Para estimular os empregados, ele propôs que as horas investidas em ações de capacitação e desenvolvimento passassem a ser um pré-requisito para a aceleração da progressão funcional na carreira. André argumentou que esta era uma solução que beneficiaria o funcionário, que estaria investindo em seu desenvolvimento profissional, e também à organização, que contaria com uma mão de obra mais qualificada. Além disso, o fato de realizar as ações de capacitação no ambiente do próprio órgão evitaria desgastes com deslocamento e seria uma solução econômica, já que o espaço ficava ocioso após o expediente. Sendo experiente e conhecendo bem a área, o chefe de André ponderou que essa solução era:

- (A) indicada apenas para os gestores, pois estes eram mais comprometidos com os resultados organizacionais e ficariam após o expediente;
- (B) onerosa para a organização, pois há uma prática de fornecer *coffee-break* quando as capacitações são realizadas nas dependências internas;
- (C) arriscada, pois poderia infringir aspectos legais e as pessoas poderiam requerer horas extra pelas horas dedicadas às ações de treinamento das quais participaram;
- (D) contraindicada por questões práticas, como a limpeza da sala para que as pessoas pudessem trabalhar no dia seguinte e o aumento dos custos com energia e água;
- (E) indicada apenas para cursos facultativos, já que seria realizada fora da jornada de trabalho – tempo que o empregado se encontra à disposição do empregador.

Discursiva**1**

A empresa de acessórios esportivos XYZ planeja dar início a sua estratégia de internacionalização em 2016. A liderança da XYZ entende que sua competência distintiva é o *design* do produto, inovador e associado à imagem do Brasil. Para dar suporte à estratégia, foram mapeadas as competências individuais e identificados os *gaps* de competências que precisam ser desenvolvidas nos planos de desenvolvimento individuais (PDIs). A primeira rodada de avaliação mostrou que, de forma geral, os funcionários precisam desenvolver: conhecimentos de língua inglesa, noções de direito internacional, raciocínio analítico, habilidades de comunicação em equipes interculturais e disposição a cooperar – fazendo com que a XYZ considere desenvolver ações de capacitação coletiva.

- A) Agrupe as capacidades listadas por tipo (conhecimentos, habilidades, atitudes, valores).
 - B) Apresente três ações de capacitação adequadas para cada tipo de capacidade a ser desenvolvida. Justifique.
 - C) Apresente dois indicadores financeiros para avaliação de programas de treinamento e desenvolvimento.
- Responder a questão em, no máximo, 30 (trinta) linhas.

2

O fenômeno da negociação tem sido objeto de uma ampla gama de estudos. Em organizações de trabalho, é muito importante que os profissionais que atuam na área de gestão de pessoas desenvolvam competências negociais, uma vez que não raras vezes eles precisam atuar no sentido de ajudar na gestão de conflitos e conciliação de interesses no ambiente laboral.

Suponha que você tenha ingressado recentemente em uma organização no cargo de Analista de Gestão de Recursos Humanos, e que seu chefe tenha lhe solicitado que prepare uma Política para a Gestão de Conflitos e Negociação (PGCN). Uma síntese desse documento deve ser apresentada a seguir, contendo:

- A) a justificativa para a realização desse tipo de Política;
- B) as premissas que devem guiar as situações de gestão de conflitos e negociação na organização;
- C) as etapas de um processo de negociação.

Sua resposta deve ter no mínimo 15 (quinze) e no máximo 20 (vinte) linhas e deve permitir que seu chefe compreenda totalmente o propósito, os princípios e as etapas essenciais que devem estar presentes em qualquer processo de negociação.

Rascunho

Rascunho

Realização

