

Concurso Público

IF FARROUPILHA • 2016

DOCENTES

Administração/
Gestão de Pessoas



Nome do candidato
Por favor, abra somente quando autorizado.

INSTRUÇÕES GERAIS

1. A prova terá, no máximo, 4 (quatro) horas de duração, incluído o tempo destinado à transcrição do gabarito na Folha de Respostas.
2. Este caderno contém **40** questões de múltipla escolha, assim distribuídas:
Prova de Legislação, com **20** questões, numeradas de **01** a **20**.
Prova de Conhecimentos Específicos, com **20** questões, numeradas de **21** a **40**.
3. Cada questão apresenta 5 alternativas, de **(a)** a **(e)**. O candidato deverá lê-las, atentamente, antes de responder a elas.
4. Caso o Caderno esteja incompleto ou com defeito, o candidato deverá solicitar ao aplicador, durante os primeiros 20 minutos, as providências cabíveis.
5. Nenhuma folha poderá ser destacada, durante a realização das provas, exceto a destinada para anotação na Folha de Respostas (rascunho).
6. O candidato deverá passar o gabarito para a Folha de Respostas, utilizando caneta esferográfica azul ou preta.
7. O candidato deverá entregar ao aplicador este caderno de questões e a Folha de Respostas, identificada com nome e número de inscrição.
8. O candidato só poderá se retirar do recinto, após 1 (uma) hora, contada a partir do efetivo início da prova.
9. O gabarito e a relação de candidatos aprovados serão divulgados no sítio **concursos.fundacaocefetminas.org.br**.

LEGISLAÇÃO

QUESTÃO 01

A Prefeitura de Santa Maria, objetivando aumentar a arrecadação do município, decide vender alguns de seus bens móveis, considerados inservíveis para a administração pública. A modalidade de licitação mais apropriada para proceder com essas alienações é o(a)

- a) leilão.
- b) convite.
- c) concurso.
- d) concorrência.
- e) tomada de preços.

QUESTÃO 02

Na Lei n.º 10.520/02, que regulamenta a modalidade de licitação, denominada pregão,

- a) para obras e serviços de engenharia, é admitido apenas em sua forma presencial.
- b) é exigida a aquisição do edital pelos licitantes, como condição para participação no certame.
- c) os licitantes poderão recorrer em dois momentos: após a etapa de classificação de propostas e após a fase de habilitação.
- d) a autoridade competente designará, dentre os servidores do órgão ou entidade promotora da licitação, o pregoeiro e respectiva equipe de apoio.
- e) a convocação dos interessados será efetuada por meio de fixação, em local apropriado, de cópia do instrumento convocatório e o estenderá aos demais cadastrados na correspondente especialidade que manifestarem seu interesse com antecedência de até 24 (vinte e quatro) horas da apresentação das propostas.

QUESTÃO 03

Uma instituição pública verificou a necessidade de aquisição de equipamentos cuja soma equivale, aproximadamente, a cinco mil reais no intuito de aprimorar as atividades dos servidores de um determinado setor. Considerando que existem várias empresas no mercado capazes de ofertar esses equipamentos, e que os mesmos serão adquiridos em uma única parcela até o término do presente exercício, a forma mais célere para essa aquisição, dentro dos parâmetros da legalidade, é o(a)

- a) concurso.
- b) concorrência.
- c) tomada de preços.
- d) dispensa de licitação.
- e) inexigibilidade de licitação.

QUESTÃO 04

Na Lei n.º 8.666/93,

- a) a fase de habilitação está presente em todas as modalidades de licitação.
- b) a homologação do certame é uma das atribuições da comissão de licitação.
- c) a publicação do resumo do edital, em jornais de grande circulação no Estado, é condição indispensável para configuração da legalidade da licitação.
- d) o licitante vencedor que se recusar a assinar o contrato poderá fazê-lo injustificadamente sem se sujeitar às penalidades legais, uma vez que ainda não formalizou vínculo com a administração pública.
- e) é dispensável a licitação para contratação de profissional de qualquer setor artístico, diretamente ou através de empresário exclusivo, desde que consagrado pela crítica especializada ou pela opinião pública.

QUESTÃO 05

NÃO é uma sanção prevista ao contratado pela inexecução total ou parcial do contrato com a Administração a

- a) advertência.
- b) cassação do registro no cadastro nacional de pessoas jurídicas.
- c) multa na forma prevista no instrumento convocatório ou no contrato.
- d) suspensão temporária de participação em licitação e impedimento de contratar com a Administração, por prazo não superior a 2 (dois) anos.
- e) declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração Pública enquanto perdurarem os motivos determinantes da punição.

QUESTÃO 06

NÃO é dever do servidor público,

- a) guardar sigilo sobre assunto da repartição.
- b) manter conduta compatível com a moralidade administrativa.
- c) zelar pela economia do material e pela conservação do patrimônio público.
- d) atender com presteza as requisições para a defesa da Fazenda Pública.
- e) cumprir as ordens superiores independentemente de sua legalidade, em virtude do respeito à hierarquia.

QUESTÃO 07

Na Lei Federal n.º 8.112/90,

- a) a acareação é uma fase do processo disciplinar.
- b) é vedada aos servidores a dedicação em tempo integral aos seus trabalhos intrínsecos à comissão de sindicância.
- c) o cônjuge do acusado poderá participar de comissão de sindicância, desde que exerça suas funções em consonância com os princípios da administração pública, em especial a imparcialidade.
- d) o prazo para conclusão do processo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.
- e) o processo disciplinar é o instrumento judicial destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

QUESTÃO 08

A investidura do servidor, em cargo de atribuições e de responsabilidades compatíveis com a limitação, que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica, é denominada de

- a) reversão.
- b) remoção.
- c) recondução.
- d) substituição.
- e) readaptação.

QUESTÃO 09

O Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais determina que

- I- durante o estágio probatório, o servidor, nomeado para cargo de provimento efetivo, ficará sujeito à capacidade de iniciativa e disciplina como de fatores a serem avaliados.
- II- a posse em cargo público independerá de prévia inspeção médica oficial.
- III- não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.
- IV- o concurso público terá validade de até 5 (cinco) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

Estão corretas as afirmativas

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

QUESTÃO 10

No Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais,

- a) o apostilamento é uma forma de provimento de cargo público.
- b) é proibida a prestação de serviços gratuitos, salvo os casos previstos em lei.
- c) a investidura em cargo público ocorrerá no momento da aprovação no concurso.
- d) o nível superior de escolaridade é um requisito básico para investidura em cargo público.
- e) o servidor habilitado em concurso público adquirirá estabilidade quando empossado em cargo de provimento efetivo.

QUESTÃO 11

No que se refere aos adicionais de insalubridade, periculosidade ou atividades penosas, previstas no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais,

- a) o adicional de insalubridade será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira.
- b) a legislação brasileira veda a atuação de servidores públicos em operações que envolvam substâncias radioativas.
- c) desde que faça jus, o servidor poderá receber, concomitantemente, os adicionais de insalubridade e de periculosidade.
- d) ainda que eliminadas as condições ou os riscos que deram causa aos adicionais de insalubridade e de periculosidade, o servidor tem direito a recebê-los por mais 24 (vinte e quatro) meses.
- e) a servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e dos locais insalubres, penosos e perigosos, exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não penoso e não perigoso.

() os estrangeiros de qualquer nacionalidade, residentes na República Federativa do Brasil há mais de quinze anos ininterruptos e sem condenação penal, desde que requeiram a nacionalidade brasileira.

A sequência correta é

- a) 2, 1, 2, 1, 1.
- b) 1, 2, 1, 1, 2.
- c) 1, 2, 2, 2, 1.
- d) 2, 1, 1, 2, 2.
- e) 1, 1, 2, 1, 2.

QUESTÃO 13

Conforme a Constituição Federal de 1988, **NÃO** é um direito ou garantia prevista a todos os brasileiros e estrangeiros residentes no país:

- a) Direito de herança.
- b) Direito de propriedade.
- c) Assistência judiciária gratuita.
- d) Salário nunca inferior ao mínimo.
- e) Acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional.

QUESTÃO 14

No que se refere à acumulação remunerada de cargos públicos, prevista na Constituição da República,

- a) quando houver compatibilidade de horários, é admitida a acumulação remunerada de três cargos de professor.
- b) é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, independentemente da compatibilidade de horários e dos cargos.
- c) é admitida a acumulação remunerada de cargos públicos, independentemente da compatibilidade de horários e dos cargos.
- d) quando houver compatibilidade de horários, é admitida a acumulação remunerada de um cargo científico com outro técnico.
- e) quando houver compatibilidade de horários, é admitida a acumulação remunerada de um cargo de professor com outro técnico ou científico.

QUESTÃO 15

De acordo com a carta magna, na fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório dos servidores públicos, observa-se

- I- a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira.
- II- o sexo, idade, cor e estado civil dos servidores, investidos no cargo.
- III- as peculiaridades dos cargos.
- IV- os requisitos para a investidura.

Estão corretas as afirmativas

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

QUESTÃO 16

Natália, autoridade competente de uma determinada instituição municipal, aceita suborno para assinar contrato superfaturado de uma obra pública. A conduta de Natália

- I- configura ato de improbidade administrativa que importa enriquecimento ilícito.
- II- configura ato de improbidade administrativa que causa lesão ao erário.
- III- configura ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública.
- IV- não configura ato de improbidade administrativa por ausência de previsão legal.

Está(ão) correta(s) apenas a(s) afirmativa(s)

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

QUESTÃO 17

De acordo a Lei Federal n.º 8.429/1992,

- a) constitui ato de improbidade administrativa aquele que der publicidade aos atos oficiais.
- b) podem incorrer em improbidade administrativa somente os servidores ocupantes de cargo público.
- c) a suspensão da nacionalidade é uma das penas previstas pela prática dos atos de improbidade administrativa, de acordo com a gravidade do fato.
- d) o prazo de preclusão para propositura da ação de improbidade administrativa, no serviço público federal, é de dois anos após o cometimento do ato ímprobo.
- e) qualquer pessoa poderá representar à autoridade administrativa competente para que seja instaurada investigação destinada a apurar a prática de ato de improbidade.

QUESTÃO 18

Paulo César, autoridade competente de uma determinada instituição municipal, corriqueiramente desvia servidores, durante suas respectivas jornadas de trabalho, para prestarem serviços particulares à sua esposa. Considerando o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, a conduta de Paulo César é

- a) permitida, desde que os servidores sejam devidamente remunerados por esse trabalho.
- b) vedada, uma vez que é proibido o desvio de servidor público para atendimento a interesse particular.
- c) vedada, uma vez que é proibido o exercício de atividade profissional, ligada a empreendimentos de cunho duvidoso.
- d) permitida, desde que os servidores compensem as horas despendidas nos serviços paralelos em suas jornadas de trabalho da função pública.
- e) vedada, uma vez que só é admitido o desvio de servidor público para atendimento a interesses particulares da própria autoridade competente, em caráter personalíssimo.

QUESTÃO 19

Tendo em vista o Decreto n. 1.171/94 (Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal), permite-se ao servidor público

- a) embriagar-se esporadicamente.
- b) o uso da função para obter favorecimento para seus familiares.
- c) alterar o teor de documentos que deva encaminhar para providências.
- d) deixar que interesses de ordem pessoal interfira no trato com o público.
- e) deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance para atendimento do seu mister.

QUESTÃO 20

O acesso à informação de que trata a Lei n.º 12.527/2011 **NÃO** compreende os direitos de obter informação

- a) primária, íntegra, autêntica e atualizada.
- b) sobre atividades exercidas pelos órgãos e entidades, inclusive as relativas à sua política, organização e serviços.
- c) pertinente à administração do patrimônio público, utilização de recursos públicos, licitação, contratos administrativos.
- d) contida em registros ou documentos, produzidos ou acumulados por seus órgãos ou entidades, recolhidos ou não a arquivos públicos.
- e) referente a projetos de pesquisa e de desenvolvimento científicos ou tecnológicos cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

QUESTÃO 21

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi cunhado por Louis Davis na década de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

Atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais quanto os aspectos psicológicos do local de trabalho.

Segundo Chiavenato (2004), a QVT envolve um conjunto de fatores como

- a) recrutamento e seleção de pessoal.
- b) programas de treinamento de equipe.
- c) pagamento de salários e horas extras.
- d) desenhos de cargos e planejamento de carreira.
- e) satisfação com o trabalho executado e reconhecimento pelos resultados alcançados.

QUESTÃO 22

A cultura organizacional pode ser forte ou fraca. É forte quando seus valores são compartilhados intensamente pela maioria dos funcionários e influencia seus comportamentos e expectativas. Empresas como IBM, 3M, Merck, Hewlett-Packard, Sony, Honda e Toyota estão entre aquelas que ostentam culturas corporativas fortes.

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

Segundo Chiavenato (2004), cada organização cultiva e mantém sua própria cultura. É por essa razão que algumas empresas são conhecidas por suas peculiaridades próprias.

Diante do exposto, compreende-se por cultura organizacional na perspectiva de Chiavenato (2004):

- I- Cultura equivale ao modo de vida da organização, em todos os seus aspectos, como ideias, crenças, costumes, regras e técnicas.
- II- A cultura corporativa é o conjunto de hábitos e de crenças, estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhado por todos os membros da organização.
- III- A cultura organizacional refere-se ao sistema de significados, compartilhados por todos os membros, e que distingue uma organização das demais.
- IV- Cultura organizacional é o modo institucionalizado de pensar e de agir que existe em uma empresa e sua essência é expressa pelo modo como a organização faz seus negócios e trata seus clientes e funcionários.

V- A cultura organizacional pode ser medida pelo grau de autonomia ou de liberdade existente em suas unidades e o grau de lealdade e de respeito expressos pelos seus funcionários.

VI- A cultura representa o universo simbólico da organização e proporciona um referencial de padrões de desempenho entre funcionários, influenciando a pontualidade, a produtividade e a preocupação com a qualidade do serviço ao cliente.

Estão corretas as afirmativas

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

QUESTÃO 23

Segundo Ulrich (1998, p. 39), “se as estratégias para a criação de valor devem vir do departamento de RH, novos papéis terão de ser definidos para os profissionais dessa área.” Na perspectiva desse autor, os papéis assumidos pelos profissionais da área de Recursos Humanos são múltiplos, e não singulares. Eles devem desempenhar papéis operacionais e, ao mesmo tempo, estratégicos, para adicionarem valor a empresas cada vez mais complexas. A figura abaixo descreve as metas e os quatro papéis principais para os profissionais de RH:

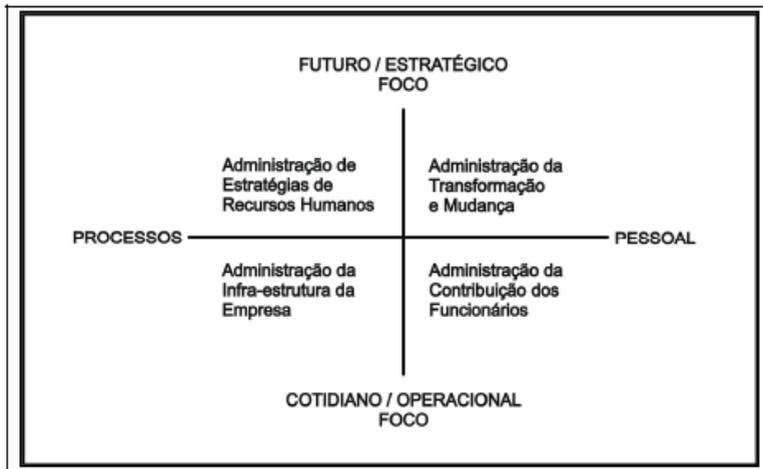


FIGURA 1 - Papéis de RH na construção de uma organização competitiva
FONTE: Ulrich (1998, p. 40)

ULRICH, Dave. *Os Campeões de Recursos Humanos: inovando para obter os melhores resultados*. São Paulo: Editora Futura, 1998.

Em relação ao modelo de múltiplos papéis de Ulrich (1998), para a administração de recursos humanos, é **INCORRETO** afirmar que:

- a) O papel do RH concentra-se no ajuste de suas estratégias e práticas à estratégia da empresa como um todo – o profissional de RH torna-se um “parceiro estratégico” e ajuda a garantir o sucesso e a aumentar a capacidade de sua empresa para atingir seus objetivos.
- b) Transformação acarreta mudança cultural fundamental no interior da empresa – o RH ajuda a identificar e a implementar a mudança, tornando-se um parceiro operacional que administra a mudança, porque ajuda os funcionários a se desligarem da empresa diante da dificuldade de adaptação à nova cultura.
- c) Dependendo do processo estabelecido para atingir a meta, o trabalho pode ser dividido entre gerentes de linha, consultores externos, funcionários, tecnologia ou outros mecanismos para realizar o trabalho de RH. Os profissionais de RH precisam assegurar o resultado e ajudar a definir a responsabilidade comum por sua liberação.
- d) O papel de gerir a contribuição dos funcionários implica que os profissionais de RH se envolvam nos problemas, preocupações e necessidades cotidianas de sua equipe – o profissional de RH torna-se um defensor dos funcionários, compreendendo suas necessidades e garantindo que elas sejam atendidas, elevando a contribuição global dos funcionários.
- e) O papel do RH exige que os profissionais concebam e desenvolvam processos eficientes para contratar, treinar, avaliar, premiar, promover e gerir o fluxo de funcionários na organização – papel operacional que adiciona valor à empresa, mediante o constante exame e melhoria dos processos de RH.

QUESTÃO 24

Robbins (2010) afirma que a mais conhecida teoria sobre motivação é a “Hierarquia das Necessidades”, de Abraham Maslow, ilustrada na figura abaixo:



ROBBINS, S. P. Judge, T. A. Sobral, F. *Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro*. 14a. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall 2010 (adaptado).

Segundo esse autor, dentro de cada ser humano existe uma hierarquia de cinco categorias de necessidades. São elas:

- 1- *Fisiológica*: inclui fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades do corpo.
- 2- *Segurança*: inclui segurança e proteção contra danos físicos e emocionais.
- 3- *Social*: inclui afeição, aceitação, amizade e sensação de pertencer a um grupo.

4- *Estima*: inclui fatores internos de estima, como respeito próprio, realização e autonomia; e fatores externos de estima como status, reconhecimento e atenção.

5- *Autorrealização*: a intenção de tornar-se tudo aquilo que se é capaz de ser; inclui crescimento, alcance do seu próprio potencial e autodesenvolvimento.

Pode-se afirmar, a partir do exposto, que

- a) o indivíduo move-se do topo para a base da pirâmide, a partir do atendimento em que uma necessidade se der de forma completa.
- b) as pesquisas, em geral, validam a teoria de Maslow, afirmando sua comprovação empírica substancial e seu alto embasamento, corroborado por outros estudos.
- c) as necessidades fisiológicas e de segurança são descritas como necessidades de nível mais alto e aquelas relacionadas à autorrealização são chamadas de necessidades de nível mais baixo.
- d) a teoria das necessidades de Maslow recebeu amplo reconhecimento, especialmente por parte dos executivos formados na prática, devido à sua lógica intuitiva e à sua facilidade de compreensão.
- e) necessidades de níveis mais baixo são satisfeitas internamente (dentro do indivíduo) enquanto as de níveis mais alto são satisfeitas quase sempre externamente (através de coisas como remuneração, acordos sindicais e permanência no emprego).

QUESTÃO 25

A motivação pode ser considerada, segundo Robbins (2010), como um processo responsável pela intensidade (energização), direção (foco) e persistência (manutenção) dos esforços de uma pessoa ou grupo de pessoas para o alcance de determinados objetivos/metras.



Disponível em <<http://newserrado.com/2009/08/15/charges-e-tirinhas/>>
Acesso em 02/10/2016.

Sobre as teorias de motivação, segundo Robbins (2010),

- a) as teorias contemporâneas foram desenvolvidas no século XXI e representam o que tem de mais confiável e aplicável em termos de estratégias motivacionais no trabalho.
- b) a Teoria das Necessidades de McClelland explica que a necessidade de supervisão constante eleva a produtividade dos empregados e seus resultados para a organização.
- c) as antigas teorias representam os fundamentos sobre os quais as teorias modernas se desenvolveram e alguns executivos ainda utilizam esses conceitos e suas terminologias para explicar a motivação de seus empregados.
- d) os resultados do estudo de Herzberg (Teoria de dois fatores) sugerem que os fatores envolvidos na produção da satisfação (e motivação) no trabalho são separados e distintos dos fatores que levam à insatisfação no trabalho, devido ao caráter antagônico desses dois sentimentos.
- e) por volta de 1950, três teorias específicas foram formuladas sobre motivação: a Hierarquia das Necessidades, as Teorias X e Y e a Teoria de dois fatores. Essas teorias nunca tiveram sua validade questionada, pois outras explicações mais recentes foram incapazes de abarcar toda a abrangência das primeiras.

QUESTÃO 26

Segundo Becker *et al.* (2001, p. 18), “vivemos numa época em que o novo paradigma econômico – caracterizado pela velocidade, pela inovação, pela curta duração do tempo dos ciclos, pela qualidade e pela satisfação dos clientes – acentua a importância dos ativos intangíveis [...] sobretudo, capital humano.” A palavra competência surge, não como um modismo, mas como questão central neste novo cenário, reforçando a importância do capital humano e intelectual.

BECKER, B.E.; HUSELID, M.A.; ULRICH, D. *Gestão estratégica de pessoas com scorecard: interligando pessoas, estratégia e performance*. Rio de Janeiro: Campus, 2001. 260 p.

Com base nesse fragmento e, a partir da noção de competências proposta por Dutra (2008), infere-se que

- a) o conceito de competências é um modismo que ainda se encontra em construção, pouco adequado para explicar a realidade vivida pelas empresas na gestão de pessoas.
- b) a agregação de valor das pessoas à organização não contribui efetivamente com o patrimônio de conhecimentos da empresa, pois não permite a essa manter suas vantagens competitivas no tempo.
- c) o conceito de competência, associado à ideia de agregação de valor e à entrega a determinado contexto de forma independente do cargo, isto é, a partir da própria pessoa, explica de forma adequada o que se observa na realidade das empresas.

- d) autores, como Le Boterf e Zarifian, apontam o repertório de conhecimentos, habilidades e atitudes como sendo satisfatório para o desenvolvimento de um instrumento de gestão por competências nas organizações modernas.
- e) a compreensão de competências como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que a pessoa desenvolva suas atribuições e responsabilidades é bastante instrumental e garante a mensuração da agregação de valor real dos empregados à organização.

QUESTÃO 27

Dutra (2008) propõe a noção do conceito de “espaço ocupacional” para compreender o posicionamento e o movimento das pessoas na organização. O espaço ocupacional surgiu, inicialmente, como expressão para designar o conjunto de atribuições e de responsabilidades das pessoas. Gradualmente, tornou-se um conceito que procura estabelecer a correlação entre complexidade e entrega. Por exemplo, a pessoa pode ampliar o nível de complexidade de suas atribuições e responsabilidades sem mudar de cargo ou posição na empresa, por meio de um processo denominado ampliação do espaço ocupacional.

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

Há uma tendência de as pessoas mais competentes serem demandadas a encarar desafios e, na medida em que se saem bem, recebem desafios maiores.

PORQUE

Os sistemas tradicionais não conseguem dar respostas adequadas a essa característica; primeiramente, porque reconhecem as pessoas pelo que elas fazem e não pelo que entregam e, em segundo lugar, porque não conseguem mensurar a ampliação do espaço ocupacional das pessoas.

A respeito dessas asserções, é **INCORRETO** afirmar que:

- a) Esse fato tem contribuído para a existência de muitas injustiças nas empresas, pois a pessoa mais competente tende a ser sobrecarregada com atribuições mais complexas e exigentes sem ter qualquer reconhecimento por isso.
- b) É comum a chefia ficar dependente das pessoas competentes e passar a bloquear as possibilidades de ascensão profissional.
- c) É importante perceber a ampliação de espaço ocupacional como uma indicação do desenvolvimento da pessoa e de sua maior capacidade de agregar valor, devendo, portanto, estar atrelada ao crescimento salarial.
- d) A carreira da pessoa não deve ser determinada pelos cargos que ocupa, mas por assumir um conjunto de atribuições e de responsabilidades em outro patamar de complexidade.
- e) O "espaço ocupacional" pode ser compreendido como as posições que a pessoa ocupa na organização em uma progressão horizontal de carreira, com aumento de atribuições e de responsabilidades.

QUESTÃO 28



Disponível em < <http://aimportanciadasorganizacoes.blogspot.com.br/2014-05-01-archive.html> > Acesso em 02/10/16.

A partir da compreensão de Robbins (2010), acerca da mudança organizacional e da administração do estresse, afirma-se:

- I- A tecnologia está mudando o trabalho e as organizações.
- II- A economia globalizada significa que a concorrência pode estar do outro lado da cidade ou do outro lado do mundo.
- III- As organizações mais bem sucedidas serão aquelas capazes de mudar para responder a concorrência.
- IV- As tendências sociais também se modificam.
- V- A natureza de trabalho também é mutável e as organizações hoje precisam se ajustar a uma ambiente multicultural.

Diante desse cenário, Robbins (2010) aponta como consequência para os indivíduos e para as organizações:

- a) As organizações e seus membros resistem à mudança. Isso dificulta a adaptação e o progresso.
- b) A resistência à mudança é sempre padronizada: manifesta-se em boicotes, queda de produtividade e pedidos de demissão.
- c) Para minimizar os efeitos da resistência à mudança, basta que as pessoas sejam comunicadas dos processos decisórios pela chefia direta antes de sua implementação pela organização.
- d) O uso da coerção, ou seja, ameaças diretas ou de força sobre os resistentes – como possibilidades de transferências, perdas de promoções, avaliações negativas de desempenho – pode ser utilizada como última tentativa de superação da resistência à mudança.
- e) Toda mudança que ocorre por causa da tecnologia é mais fácil de ser assimilada do que aquelas que ocorrem por fatores econômicos e sociais.

QUESTÃO 29

A participação das mulheres no mercado de trabalho atual é uma pauta cada vez mais constante no mundo empresarial. De acordo com o que foi coletado pelo *International Business Report 2014* (IBR), realizado pela *Grand Thornton*, o mercado brasileiro está atrás da média global, que mostra a ausência de mulheres em cargos de liderança em 33% das empresas. Avaliando grandes corporações de todo o mundo, o IBR 2014 contou com a participação de 12,5 mil empresas de 45 países diferentes, sendo 300 delas brasileiras.

Além de demonstrar este atraso no que se refere à atuação feminina, o Brasil também não evoluiu em relação ao que foi visto no mercado nacional ao longo dos últimos anos; já que, de acordo com as informações do IBR, a presença de mulheres em cargos de liderança não só está atrás de outros países, mas também têm diminuído por aqui – já que, em 2012, apenas 26% das empresas nacionais não contavam com a presença feminina em altos cargos.

Disponível em <<http://www.grantthornton.global/en/insights/articles/women-in-business-2015/>> Acesso em 02/10/16.

Avaliando a notícia anterior, à luz da Teoria dos Traços de Liderança, explicada por Robbins (2010), as mulheres não alcançam cargos de liderança nas empresas, porque

- a) todo indivíduo que possui traços típicos de liderança será um líder eficaz e esse tem sido o caso dos homens que, historicamente, apresentam correlação direta entre esses fatores.
- b) a teoria dos traços já foi superada por teorias mais modernas – como as teorias comportamentais e as contingenciais – e continuar utilizando-se unicamente de suas premissas como justificativa para a não contratação e não promoção de mulheres para cargos de liderança é um equívoco teórico e conceitual.
- c) segundo a teoria dos traços, líderes diferenciam-se dos não líderes com base nas qualidades e nas características pessoais. Assim, mulheres não possuem, em sua essência, os traços necessários para chegar ao poder, pois esses traços são exclusivamente masculinos.
- d) a extroversão é, segundo a teoria, o traço mais importante do líder eficaz, mas sua existência, por si só, não garante sua eficácia na gestão. Esse dado revela o receio de as empresas colocarem mulheres em cargos de comando e de elas não apresentarem resultados satisfatórios.
- e) após muitos estudos e análises, pesquisas recentes demonstraram que os homens possuem mais ambição, energia, honestidade, integridade, autoconfiança e inteligência – traços indispensáveis para prever seu sucesso em cargos de liderança.

QUESTÃO 30

Segundo Robbins (2010), o que parece ter faltado às teorias comportamentais sobre Liderança foi a consideração dos fatores situacionais que influenciam o sucesso ou o fracasso.

PORTANTO

Prever o sucesso da liderança é muito mais complexo do que identificar alguns poucos traços ou comportamentos preferenciais. Assim, uma coisa é dizer que a eficácia da liderança depende da situação, outra é ser capaz de identificar essas condições situacionais.

São premissas da Teoria Situacional de Hersey e Blanchard (SLT):

- I- Centra seus focos sobre os liderados (são os liderados quem aceitam ou não o líder e a eficácia dependerá de suas ações).
- II- A liderança bem sucedida é alcançada pela escolha do estilo adequado, que os autores argumentam ser contingente ao nível de prontidão dos liderados.
- III- Prontidão refere-se à habilidade e à disposição demonstradas pelas pessoas para a realização de uma determinada tarefa.
- IV- Quatro comportamentos são específicos dos líderes – do estilo mais diretivo ao mais *laissez-faire*.
- V- A teoria reconhece a importância dos liderados e baseia-se na lógica de que os líderes podem compensar as limitações motivacionais e de capacitação de seus seguidores.

São corretas as afirmativas

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

QUESTÃO 31

De acordo com Pontes (2010), a especificação do cargo é dividida em quatro grandes áreas: Mental, Responsabilidades, Física e Condições de Trabalho. Cada uma dessas áreas é, ainda, subdividida em fatores, ou seja, em requisitos e qualificações.

A **coluna (2)** refere-se aos fatores mais comumente utilizados, e a **coluna (1)** refere-se às grandes áreas. Relacione as duas colunas.

COLUNA 1	COLUNA 2
A MENTAL	1 Concentração mental/ visual
B FÍSICA	2 Instrução
C RESPONSABILIDADE	3 Iniciativa
D CONDIÇÃO DE TRABALHO	4 Ambiente de trabalho
	5 Riscos
	6 Responsabilidade por dados confidenciais
	7 Responsabilidade por erros
	8 Esforço Físico

Tendo em vista as quatro grandes áreas e os fatores relacionados, é correto afirmar que:

- a) Esforço físico e Riscos são fatores da área Física.
- b) Iniciativa e esforço físico são fatores da área Física.
- c) Instrução e concentração mental/visual são fatores da área Mental.
- d) Riscos e ambiente de trabalho são fatores da área Condições de trabalho.
- e) Responsabilidade por erros e Iniciativa são fatores da área de Responsabilidades.

QUESTÃO 32

Os componentes da remuneração estratégica, segundo Pontes (2010), são

- a) bônus, comissões e premiações.
- b) funcional, variável e complementar.
- c) parte fixa, parte móvel e salário indireto.
- d) salário fixo, salário indireto e premiações.
- e) salário, participação acionária e bonificação.

O texto abaixo refere-se às questões **(33)** e **(34)**.

Luiz é diretor de inovação e está selecionando coordenadores para duas vagas em uma nova área que está sendo implementada na empresa TLTX. Como foram classificados 20 candidatos na primeira etapa do processo seletivo, Luiz precisou requisitar o suporte de analistas da área de Recursos Humanos.

QUESTÃO 33

A seleção de pessoal comporta três modelos de tratamento, conforme Chiavenato (2004). O modelo mais adequado para o processo seletivo, descrito acima, tendo em vista 20 candidatos selecionados para duas vagas, é o Modelo

- a) de Seleção.
- b) Tradicional.
- c) de Colocação.
- d) de Classificação.
- e) de Competências.

QUESTÃO 34

Apesar de o cargo de coordenador que o diretor de produção procura já existir no mercado, a organização não dispõe de informações essenciais, pois se trata de uma área nova. Assim sendo, a melhor maneira de se obter os requisitos e as características sobre o cargo a ser preenchido, considerando Chiavenato (2004), é por meio de

- a) Teste de hipóteses.
- b) Hipótese de trabalho.
- c) Pesquisa operacional.
- d) Técnica de incidentes críticos.
- e) Análise de cargo no mercado.

QUESTÃO 35

Considerando que a organização TLTX é composta de 200 empregados e que 12 funcionários pediram demissão, e utilizando a fórmula abaixo,

$$\text{Índice de Rotatividade:} = \frac{\text{Número de funcionários desligados}}{\text{Efetivo médio da organização}} \times 100$$

O índice de rotatividade do mês de agosto foi de

- a) 6%.
- b) 0,6%.
- c) 16,66%.
- d) 166,6%.
- e) 0,006 %.

QUESTÃO 36

As empresas buscam desenvolver competências do negócio, ou seja, conhecimentos e experiências que lhes dão uma vantagem competitiva sobre os concorrentes. Por isso, o treinamento deve estar focado no desenvolvimento das competências do negócio, desdobrados em competências gerenciais e pessoais (BARBIERI, 2013, p. 131).

O método de treinamento, que pode ser considerado como uma aprendizagem autodirigida, feita por meio de livros, manuais ou computadores e que permite dividir o conteúdo em diversas partes, exigindo sempre respostas de forma contínua por parte do aluno, é

- a) Instrução programada.
- b) Grupo focal.
- c) Instrução em sala de Aula.
- d) Treinamento profissionalizante.
- e) Treinamento focado no trabalho.

QUESTÃO 37

O século XX pode ser recortado a partir de três eras: Industrialização Clássica, Neoclássica e a era da informação. A era da Informação, conforme Chiavenato (2004), é caracterizada principalmente pelas mudanças, pela volatilidade do mercado de capitais e pelo lugar em que o conhecimento passou a ocupar. “Tornar o conhecimento útil e produtivo tornou-se a maior responsabilidade gerencial” (CHIAVENATO, 2004).

Considerando o trecho acima, analise as seguintes afirmativas:

- I- Na era da Informação, o emprego passou a migrar do setor industrial para o setor de serviços, o trabalho manual substituído pelo trabalho mental, indicando o caminho para uma era da pós industrialização.
- II- As organizações, voltadas para o futuro e preocupadas com seu destino, estão estreitamente sintonizadas com vários desafios, entre eles o da Globalização – o que implica preocupação com a visão global do negócio, para mapear a concorrência e avaliar a posição relativa dos produtos e serviços.
- III- A era da informação é marcada pelos Departamentos de Recursos Humanos (DRH) que vieram substituir os antigos Departamentos de Relações Industriais. Desenvolvem funções operacionais e táticas e são responsáveis pelo recrutamento, seleção, treinamento, avaliação, higiene e segurança do trabalho e pelas relações trabalhistas e sindicais.

IV- É na Industrialização Clássica que surgem os departamentos de pessoal, responsáveis por operacionalizar as exigências legais a respeito do emprego. Posteriormente, os Departamentos de Relações Industriais assumem um papel mais incremental, tendo em vista a influência da visão sistêmica de Bertalanffy.

É correto o que se afirma em:

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

QUESTÃO 38

A Avaliação Participativa por Objetivos (APPO) é uma avaliação criada a partir de uma releitura da Administração por Objetivos (APO). A APO é uma das boas ideias que foram sendo destruídas pelo furor burocrático de algumas organizações marcadas principalmente pela arbitrariedade, autocracia e estado contínuo de tensão e aflição dos envolvidos, conforme Chiavenato (2004).

Analise a charge abaixo:



Fonte: <http://trevds.blogspot.com.br>

Tendo em vista a passagem anterior e a charge, **NÃO** pode ser considerada uma crítica aos métodos tradicionais de avaliação de desempenho:

- a) Os Métodos tradicionais de avaliação de desempenho apresentam certas características ultrapassadas e negativas.
- b) A avaliação de desempenho por Escolha Forçada é caracterizada pela complexidade do planejamento e na construção do instrumento.
- c) A avaliação de desempenho pela pesquisa de campo apresenta um custo operacional alto por exigir assessoria de especialistas e aplicadores.
- d) Os Métodos tradicionais orientam o desempenho para fins e objetivos previamente negociados e fixados, sendo formalizado por um “contrato de desempenho”.
- e) A Avaliação de desempenho por Escalas Gráficas, como um dos métodos tradicionais de avaliação de desempenho, peca pela categorização e pela homogeneização das características individuais.

QUESTÃO 39

Segundo Araújo (2014), a estrutura de carreira que permite que os indivíduos se movimentem horizontalmente e que migrem de um cargo técnico para um de gestão e vice versa é a Estrutura

- a) Paralela.
- b) em Rede.
- c) em Linha.
- d) em Células.
- e) Hierárquica.

QUESTÃO 40

A Abordagem de Desenvolvimento Organizacional (DO) não é recente; ela data dos anos 1970, tendo origem na chamada psicologia industrial ou organizacional e é considerada como uma poderosa abordagem basicamente utilizada nas atividades meio (ARAÚJO,2010).

Em relação ao Desenvolvimento Organizacional, é possível afirmar que:

- a) É fundado nos conceitos de Peter Senge (1990), destacando-se a obra, “A quinta disciplina”, em que se encontram suas principais bases.
- b) O *empowerment* é um requisito fundamental para que o DO possa ser estabelecido e adotado por uma organização.
- c) A Reengenharia veio agregar às práticas organizacionais os conceitos de *downsizing* e reestruturação, otimizando o processo de Desenvolvimento Organizacional.
- d) O Desenvolvimento Organizacional oferece uma abordagem sistemática à mudança planejada em organizações que tenham duas metas principais: metas de processo e metas de resultado.
- e) Para a otimização do processo de Desenvolvimento Organizacional, é importante a associação das avaliações de desempenho à implementação de atividades de governança corporativa para que os conceitos de equidade, transparência e responsabilidade pelos resultados sejam compartilhados por toda organização.

IF FARROUPILHA

Concurso Público para Docentes 2016

Folha de Respostas (rascunho)

Legislação

01. A B C D E
02. A B C D E
03. A B C D E
04. A B C D E
05. A B C D E
06. A B C D E
07. A B C D E
08. A B C D E
09. A B C D E
10. A B C D E
11. A B C D E
12. A B C D E
13. A B C D E
14. A B C D E
15. A B C D E
16. A B C D E
17. A B C D E
18. A B C D E
19. A B C D E
20. A B C D E

Conhecimentos Específicos

21. A B C D E
22. A B C D E
23. A B C D E
24. A B C D E
25. A B C D E
26. A B C D E
27. A B C D E
28. A B C D E
29. A B C D E
30. A B C D E
31. A B C D E
32. A B C D E
33. A B C D E
34. A B C D E
35. A B C D E
36. A B C D E
37. A B C D E
38. A B C D E
39. A B C D E
40. A B C D E

