

Concurso Público - Quadro de Pessoal Técnico-administrativo - UNIRIO 2009
Pedagogo / RH

1) Quando a tarefa de formação nas empresas assume um caráter antecipativo e contínuo em termos de qualidade constata-se que

- a) os métodos e técnicas didático-pedagógicos não se alteram face ao tipo de atividades que as empresas desenvolvem.
- b) a tendência atual em se relativizar a importância do técnico contribui para que só atribua maior relevância às relações sociais.
- c) as mudanças nos métodos de formação têm como consequência a evolução de uma aprendizagem transmitida para uma aprendizagem orientada pela ação.
- d) a necessidade de se superar a rotina organizacional torna-se automaticamente superada, face ao surgimento de uma visão prospectiva na organização.
- e) a apropriação pelos aprendizes de conhecimentos, competências, habilidades e atitudes decorre, exclusivamente, dos conteúdos e métodos utilizados.

2) A respeito da questão da cultura organizacional, Gomes(1993) ratifica a ideia da interferência da metáfora cultural para explicar o universo empresarial. Quanto a esse aspecto, o autor sinaliza a importância

- a) de se buscar entender a cultura como a soma de atributos de um determinado grupo social, isto é, um conjunto homogêneo gerado pelas características comuns a esse grupo.
- b) de se perceber que as representações sociais referentes a um determinado grupo tendem a ter um certo grau de impermanência, fato este que afeta a estabilidade do grupo específico.
- c) da reflexão da vinculação da cultura enquanto da ordem do ter e do ser.
- d) de se perceber que não existe distinção entre a cultura interna ou externa à organização, pois elas se constituem em unidades interdependentes à organização.
- e) de se compreender a importância da utilização do paradigma funcionalista, face à ênfase que deve ser dada à objetividade na leitura dos fatos analisados.

3) O pedagogo que atua em uma empresa, ao planejar um programa de formação/treinamento, considerando a seleção de métodos para a operacionalização das suas tarefas, deve buscar atender

- a) ao princípio do desenvolvimento concomitante de competências técnicas e de relacionamento social.
- b) à superação da rotina organizacional, para que esta não atrapalhe a proposição de ações e estratégias.
- c) ao desenvolvimento de competências técnicas que propiciem a melhoria da qualidade do produto da organização.
- d) ao planejamento de estratégias que visem à operacionalização da independência dos aprendizes.
- e) ao desenvolvimento da capacidade de resolver problemas, tornando esses métodos “abertos”.

4) Para que o pedagogo que atua em uma empresa possa trabalhar com eficácia as competências e habilidades, principalmente àquelas relacionadas à capacidade de resolução de situações-problema torna-se imprescindível e necessário que este entenda que

- a) o conhecimento a ser transmitido deve ser sempre impessoal, para que possa se adequar a todas as pessoas e contextos organizacionais.
- b) as inovações que mais afetam as pessoas têm a ver com o uso da tecnologia nos processos de desenvolvimento e avaliação institucional.
- c) existe uma relação de dependência entre a sociedade, as organizações e as pessoas que as integram.
- d) no contexto organizacional, os conhecimentos demandados ou construídos refletem os significados elaborados pelas pessoas que compõem a organização.
- e) não ocorrem “ajustes” pessoais provenientes de culturas diferenciadas, face à complexidade de valores, crenças e necessidades envolvidos.

5) Bertran e Gulillemet definem uma organização como um sistema situado em um meio que compreende

- a) intenções, finalidades, valores, convicções, conhecimento, técnicas, tecnologias, experiências, divisão informal do trabalho, bem como a organização das pessoas com a organização.
- b) um subsistema psicossocial, um sistema tecnocognitivo, um subsistema de gestão, assim como as relações que as pessoas estabelecem entre si e com a organização.
- c) um subsistema de gestão, um subsistema de cultura, assim como as finalidades, a planificação, o controle e a coordenação de pessoas e os valores dos integrantes da organização.
- d) um subsistema cultural, um subsistema estrutural, um subsistema psicossocial e de gestão, assim como conhecimentos, técnicas, tecnologias e experiências dos componentes da organização.
- e) as relações das pessoas entre si, considerando a divisão do trabalho e o sistema de gestão da pedagogia organizacional utilizado, acrescido das técnicas e experiências efetivadas.

6) A pesquisa conduzida pela Society for General Systems Research identificou diferentes especificidades no paradigma sistêmico, atualmente utilizado em muitas organizações. De acordo com Joel de Rosnay, a abordagem sistêmica caracteriza-se por uma expressão popularizada, o macroscópio. Este objetiva a

- a) melhor compreensão da hierarquia.
- b) modelização sistêmica da organização.
- c) utilização de novas linguagens e métodos.
- d) formação de um conjunto de unidades em interrelação mútua.
- e) a análise do infinitamente complexo, por ser um instrumento interdisciplinar.

7) Diversos autores têm sugerido novas medidas de aferição da eficácia administrativa em uma organização, dentre eles, destaca-se Likert, que critica as tradicionais medidas de eficácia administrativa, já que estas refletem

- a) o estado interno e a saúde da organização.
- b) a adaptação da organização ao ambiente externo.
- c) todas as medidas de aferição do resultado final e fornecem dados sobre fatos consumados.
- d) a extensão da maximização das formas de rendimento organizacional.
- e) os incrementos a partir de soluções técnicas e econômicas.

8) Assinale a opção que **NÃO** é considerada uma manifestação de aparecimento nas diferentes etapas do ciclo motivacional

- a) satisfeita a necessidade.
- b) um estado de tensão gera uma situação de desconforto ao organismo.
- c) surge um comportamento que visa a descarregar a tensão do organismo.
- d) o organismo está em desequilíbrio interno.
- e) uma necessidade rompe o estado de equilíbrio do organismo.

9) Segundo o modelo contingencial de Vroom, três condições se impõem para o aumento da produtividade de um indivíduo. As condições são

- a) ambiente de trabalho rico em satisfactores, fatores higiênicos e os fatores motivadores.
- b) o conteúdo do cargo que o indivíduo desempenha, assim como as tarefas que executa e os deveres relacionados ao cargo que ocupa.
- c) as condições de trabalho que o indivíduo tem, o clima das relações institucionais, as oportunidades de ascensão existentes na empresa.
- d) os benefícios proporcionados pela empresa ao indivíduo, as questões salariais, o tipo de supervisão a que o funcionário é submetido.
- e) os objetivos pessoais do indivíduo, a relação percebida entre a satisfação dos objetivos e o aumento da produtividade e a percepção de sua capacidade de influenciar a sua produtividade.

10) Barnard fez uma interessante distinção entre eficiência e eficácia quanto aos resultados da interação entre pessoas e a organização. Em sua visão, destaca-se

- a) a existência de conflitos entre os objetivos da organização e os objetivos que individualmente cada participante da organização deseja alcançar.
- b) a necessidade de ser eficaz para proporcionar resultados à organização e eficiente para subir pessoalmente na vida.
- c) o impacto da eficácia, criada pela organização industrial e pelo sistema de autoridade unilateral na eficiência do indivíduo.
- d) A importância da abordagem humanista centrada no homem e no grupo social diferentemente da abordagem clássica centrada na tarefa e no método.
- e) a responsabilidade da alta administração na materialização da eficácia organizacional, onde se acham implícitos os objetivos organizacionais e a eficiência dos funcionários.

11) Toda organização apresenta recursos ativos e capacidades organizacionais. Segundo Chiavenato, as “capacidades constituem-se em conjuntos complexos de habilidades e aprendizado coletivo, o qual assegura a execução de atividades funcionais por meio de processos organizacionais”. São elas

- a) percepção das necessidades de mudança da empresa, as capacidades, segundo Chiavenato, de equacionamento de problemas.
- b) habilidade de negociação, capacidade de despertar nas pessoas a vontade de aprender, clareza nas comunicações.
- c) capacidades individuais, capacidades coletivas, capacidades em nível corporativo.
- d) acerto nas tomadas de decisões, capacidade de perceber a empresa como um todo, criatividade
- e) capacidade de reduzir os desperdícios de material e tempo, capacidade voltada para o aumento da produtividade.

12) A cultura organizacional espelha a mentalidade que predomina em uma organização. Por isso, embora não seja algo palpável, é importante que ela possa ser observada em seus efeitos e consequências. Existem aspectos visíveis e superficiais passíveis de serem observados, e também aspectos invisíveis de caráter mais profundo, onde estão inseridos os aspectos psicológicos e sociológicos da cultura. Nesses aspectos, segundo Chiavenato, destacam-se:

- a) a estrutura organizacional, a descrição dos cargos, a tecnologia e práticas organizacionais, políticas e diretrizes de pessoal, medidas de produtividade, estratégias e objetivos organizacionais.
- b) os padrões de influência e de poder, as percepções e atitudes das pessoas, sentimentos e normas grupais, valores e expectativas, padrões de interação formais, relações afetivas.
- c) métodos e procedimentos de trabalho, valores e crenças, representações sociais, padrões de comportamento ou normas, políticas organizacionais.
- d) competitividades estratégicas, capacidades e habilidades, identificação das competências necessárias, percepção dos recursos organizacionais.
- e) o processo decisório, o sistema de comunicações, o relacionamento interpessoal, o sistema de recompensas e de punições presentes na cultura organizacional.

13) O estímulo ao autodesenvolvimento e aprendizagem, a oferta de informações permanentemente atualizadas, a orientação contínua, a aprendizagem, a adequação ao ritmo e a aprendizagem do aluno são vantagens percebidas em ações pertinentes à seguinte estratégia pedagógica:

- a) processo de treinamento organizacional.
- b) implantação de um programa de Treinamento.
- c) educação à distância.
- d) características de um programa de desenvolvimento organizacional.
- e) projeto voltado para a melhoria da relação supervisor/cliente.

14) Atualmente, solicita-se dos gestores a otimização dos recursos disponíveis, assim como o aumento da eficiência e da competitividade em todos os setores públicos e privados. Na área pública, os profissionais devem ter um novo perfil, mais adequado às mudanças, que os capacitem a melhor lidar com os desafios pertinentes à implantação de uma nova cultura. Hoje se entende que a gestão de pessoas não pode ser vista de uma forma isolada, sem conexão aos demais sistemas da organização. Para tal, segundo Dutra, exige-se atualmente algumas mudanças no perfil dos profissionais, tais como:

- a) o apoio e a implementação da iniciativa, autonomia e criatividade; a percepção do desenvolvimento mútuo entre funcionário e organização; a mobilização da intuição e da capacidade de interpretação do contexto.
- b) a valorização do capital humano, expresso na implementação da educação corporativa, através da socialização do conhecimento e efetivação de novas aprendizagens.
- c) a proposição de respostas e contribuições para a solução das dificuldades ou problemas identificados, tendo em vista a percepção e o estabelecimento de prioridades.
- d) a adoção de medidas com vistas à melhoria da imagem organizacional, assim como a busca de ações que estimulem o comprometimento organizacional.
- e) a identidade própria das organizações e por isso cabe ao funcionário identificar as características da organização, para que possa dar através do seu envolvimento com ela, um sentido ao seu mundo.

15) Inúmeras situações que surgem no trabalho presencial e à distância demandam urgentemente novos paradigmas em treinamento e Desenvolvimento. Por isso, importantes características devem ser consideradas ao se pensar em estratégias de T&D. Entre elas, destacam-se

- a) Individualidade e competitividade.
- b) Competitividade e flexibilidade.
- c) Individualidade e praticidade.
- d) Competitividade e análise de indicadores.
- e) Comunicação e emoção.

16) As pesquisas atuais sobre aprendizagem salientam que as diferentes visões sobre aprendizagem canalizam ou reduzem o potencial de aprendizagem das pessoas, pois toda cultura tende a induzir seus membros a terem uma visão parcial da mente e suas habilidades. Segundo Claxton, algumas crenças revelam-se muito positivas para a efetivação da aprendizagem. Dentre elas, pode ser destacado que

- a) o conhecimento deve ser visto como verdade.
- b) toda aprendizagem é relativa à aquisição de conhecimento.
- c) é simples aprender.
- d) a aprendizagem não ocorre de forma tranquila, face às emoções que, por vezes, ela envolve.
- e) toda aprendizagem adequada envolve compreensão.

17) “Cabe ao pedagogo empresarial desenvolver sensibilidade e capacidade perceptiva que o possibilite apreender e aprender em que medida os traços culturais subjazem às atividades do treinamento, visando a buscar minimizar o impacto deles às atividades propostas, no sentido de procurar formas mais adequadas sobre como lidar com as expectativas e demandas dos diferentes setores da organização”. Nesse sentido, destacam-se traços culturais brasileiros diante de climas organizacionais, exceto

- a) Busca da proximidade e afeto nas relações, com tendência ao paternalismo (domínio moral e econômico).
- b) Mais sonhador do que disciplinado, tem tendência à aversão ao trabalho metódico.
- c) Flexibilidade e adaptabilidade como meio de navegação social, o famoso “jeitinho” brasileiro.
- d) Tendência à centralização do poder nos grupos sociais e distanciamento nas relações entre diferentes grupos sociais.
- e) Gosto pelo sensual e exótico nas relações.

18) A competição em escala mundial sem precedentes criou a necessidade de novas estratégias negociais para enfrentar os desafios do mercado. Por isso, as abordagens que categorizam as estratégias, para se tornarem mais eficazes, têm por premissa básica que as decisões da administração de RH devem

- a) seguir as estratégias de marketing da empresa.
- b) se ater ao desenvolvimento de pessoal por meio da Educação e Treinamento.
- c) separar a administração de RH com a administração da empresa.
- d) atender às necessidades da organização e às condições externas.
- e) atender cada vez mais às necessidades de bem estar de seus colaboradores.

19) Face às transformações do mundo atual vem surgindo a necessidade urgente de se reconhecer e desenvolver o potencial de aprendizagem de cada indivíduo, assim como identificar os obstáculos que se evidenciam a esse movimento, e que se manifestam na cultura do trabalho. Para que isso possa ser feito, é necessário que se entenda que

- a) as organizações devem proporcionar segurança ao empregado, assim como devem se comprometer com as condições de produtividade dos mesmos, para que possam se comprometer com o sucesso da empresa.
- b) os líderes devem estar preparados para desenvolverem o “insight” para identificar sistemas de crenças limitadores de uma boa performance, assim como terem a coragem de compartilhar essa jornada reflexiva de autodescoberta corporativa.
- c) uma apreciação adequada das inseguranças e dificuldades das pessoas, assim como o custo real de suas ações defensivas ajudam as pessoas a entenderem e a enfrentarem a incerteza, aspecto considerado vital para o sucesso empresarial em tempos de mudança.
- d) para uma organização ser resiliente, faz-se necessário que realize mudanças mais rígidas, de uma forma mais efetiva, onde a ansiedade é maior, onde a mudança é vista como uma ameaça, face aos altos níveis de boatos e mexericos.
- e) deve ser utilizado com frequência o conceito de “capacitação” dos funcionários nas empresas, tendo em vista que tal prática vem se revelando altamente eficaz no desempenho das empresas, face ao efeito positivo que exerce nas empresas.

20) Sternberg em seus estudos sobre aprendizagem identificou três diferentes atributos pertinentes ao conceito de “competência”, a que denominou de competência retentiva, competência prática e competência criativa. A conclusão de seus estudos mostra que

- a) os aprendizes com competências criativas e práticas são fundamentalmente “excluídos” do sistema, o que demonstra que caminhos profissionais podem ser impedidos a indivíduos talentosos.
- b) quanto menos os aprendizes acreditavam no conhecimento evidente, maior a oportunidade de extraírem conclusões mais definitivas do que as evidências permitiriam.
- c) os aprendizes bem sucedidos conseguem lidar melhor com as suas frustrações, pela capacidade que apresentam de superarem melhor as suas dificuldades e inseguranças.
- d) o bom desempenho das pessoas vai variar de acordo, basicamente, com as ferramentas de aprendizagem de que se apropria, e não também, de acordo com as suas crenças.
- e) pessoas consideradas inteligentes são melhores aprendizes do que aquelas que não se consideram dessa forma, pois, aqueles percebem que têm maior facilidade para aprender.

21) Diante dos desafios apresentados pelo mundo do trabalho em transformação e o mercado globalizado, as abordagens em T&D, ao serem adotadas para o ambiente organizacional, de acordo com Kanaane e Ortigoso (2001), devem

- a) utilizar linguagem coloquial.
- b) possibilitar resultados imediatos.
- c) evitar vínculos com resultados de medição.
- d) ser associadas às necessidades e estágios pessoais.
- e) seguir uma proposta teórica sem interferências ou contextualizações.

22) Um dos pilares de uma aprendizagem eficaz seria para os estudiosos de aprendizagem, a reflexão, pois os bons aprendizes também precisam ser bons estrategistas. Face a isso, torna-se importante no desenvolvimento de processos de educação continuada e de treinamento que se perceba, se valorize e se cultive a dimensão reflexiva do aprender. Para tal, faz-se necessário que se saiba que

- a) a aprendizagem das pessoas não depende tanto dos desafios e das incertezas do mundo destas, mas sim da forma como estes são percebidos.
- b) o processo de ativação sensorial chamado de “processamento de cima para baixo” revela-se muito eficiente, quando o que encontramos não corresponde ao que esperávamos.
- c) o que predispõe as pessoas a terem uma mente aberta é a familiaridade com a situação na qual se acham envolvidas, pois quanto mais vivenciamos situações desconhecidas, mais descuidados nos tornamos.
- d) contemplar uma situação quando vivenciamos uma situação ambígua e difusa, de nada nos adianta na busca de resolução do problema, pois só perdemos tempo.
- e) na aprendizagem auto-orientada, assumimos um compromisso com a reflexão e também com as crenças provenientes da nossa cultura, da nossa infância.

23) O pedagogo empresarial não pode se esquecer que existem três dimensões socioculturais da aprendizagem, expressas respectivamente, na forma como aprendemos a partir das pessoas, em como aprendemos por intermédio das pessoas, e também em como aprendemos com as pessoas. Para percebermos tal distinção, precisamos entender que

- a) as pessoas passam por vários estágios em seu caminho da ignorância de uma ferramenta para a proficiência intuitiva e espontânea do seu uso.
- b) grande parte de toda a aprendizagem de ordem cultural ocorre de uma forma explícita para todos aqueles que, por ela, acham-se envolvidos.
- c) não existem diferenças entre as crenças adotadas e as crenças incorporadas, pois a essência de uma cultura está nos sistemas de crenças que ela incorpora.
- d) em sua essência, a aprendizagem e a resolução de problemas mais se constituem em esforços individuais e não de equipe, pois o indivíduo, muitas vezes, é bloqueado em sua criatividade.
- e) o potencial de aprendizagem vem sendo tratado como uma questão social, quando em realidade é meramente uma questão individual, cognitiva.

24) Harazim, citado em Boog (2001) adverte que a necessidade da implantação de programas de treinamento é unanimidade nas organizações. No entanto, para se iniciar qualquer programa de T&D, é fundamental, de início, levantar algumas questões. Constitui-se exemplo destas questões:

- a) Como motivar o empregado para participar do programa de T & D.
- b) Definir qual setor será priorizado.
- c) Qual a situação atual da organização e aonde se quer chegar.
- d) Quem vai providenciar o treinamento.
- e) Se existem formulários que identifiquem as necessidades de treinamento.

25) De acordo com Morris e Maisto (2004), as teorias psicodinâmicas veem o comportamento humano como produto de forças psicológicas que interagem dentro do indivíduo, frequentemente, fora de seu estado de consciência. Um dos pontos centrais a todas as teorias psicodinâmicas afirma que

- a) os cinco grandes traços da personalidade que explicam o comportamento humano são extroversão, estabilidade emocional, amabilidade, responsabilidade e cultura.
- b) muito da vida mental é inconsciente e, como resultado, as pessoas podem comportar-se de maneira que elas próprias não entendem.
- c) o comportamento humano é resultado da relação S-R.
- d) o comportamento humano é resultado da interação entre cognição, experiências passadas e aprendizagem.
- e) o comportamento humano é resultado da busca pelo homem em alcançar a realização de seu potencial.

26) O Role-Playing é uma técnica frequentemente usada em programas de treinamento e desenvolvimento de pessoal por

- a) implicar em baixo custo para a empresa, possibilitando reverter verba para o incremento de outros setores.
- b) ser similar aos “reality shows” tão em evidência atualmente, facilitando assim a participação dos funcionários.
- c) permitir que um grande número de funcionários participe do programa de treinamento, evitando que se ausentem muito de seus setores de trabalho.
- d) possibilitar o treinamento de habilidades interpessoais e de supervisão.
- e) permitir que a aplicabilidade de seu conteúdo independa do apoio de gerentes e supervisores.

27) Milkovich e Boudreau(2006) afirmam que uma estratégia organizacional integra ações e as dirige para uma meta específica. Além disso, as questões estratégicas ocorrem em diferentes níveis da organização. Para a administração de RH, uma abordagem estratégica subentende três tarefas, que são conhecidas como:

- a) Avaliação constante dos funcionários; Foco nas avaliações de desempenho; Avaliações no nível gerencial.
- b) Domínio das recentes inovações tecnológicas para os treinamentos; desenvolvimento de vivências corporais, permitindo a expressão das emoções; utilização de trabalhos artísticos para o desenvolvimento da criatividade.
- c) Possibilidade de participação dos funcionários em MBAs; desenvolvimento de atividades de cunho social e cultural; ênfase em ações de responsabilidade social e cidadania.
- d) Garantia de consideração dos aspectos de RH na formulação das estratégias negociais; estabelecimento de metas e planos de RH para apoio da estratégia negocial.
- e) Utilização de técnicas de dinâmicas de grupo; motivação dos funcionários por meio de vídeos; busca de palestrantes de renome para ações pontuais de treinamento.

28) Na história da Administração, descobriu-se que o ambiente social, político e legal influenciava quase todas as decisões das empresas. Além disso, as abordagens até então utilizadas não apresentavam mais os resultados esperados. Desta forma, surge no cenário organizacional, uma abordagem que busca integrar as funções universais da administração, levando em conta os fatores internos e externos. Esse tipo de abordagem é conhecido por

- a) Contingencial.
- b) Científica.
- c) Quantitativa.
- d) Tentativa e Erro.
- e) Sistêmica.

29) O processo de treinamento é uma das atividades mais importantes em grandes empresas. O projeto de um programa de treinamento eficaz em organizações, segundo Spector (2002), compreende cinco etapas contempladas em

- a) identificar necessidades, *feed-back*, princípios gerais, coleta de dados, execução do programa.
- b) planejamento, aval do gerente ou supervisor, execução, avaliação e documentação.
- c) escolha das técnicas, avaliar as condições do espaço físico, providenciar lanche, elaborar e fornecer apostilas, providenciar distribuição de brindes.
- d) testes psicológicos, testes sobre conteúdos específicos, análise das avaliações de desempenho, aconselhamento e orientação profissional.
- e) determinar as necessidades, definir objetivos, projetar o treinamento, aplicação e avaliação.

30) Segundo Spector (2002), existem vários métodos de T&D, e cada um deles tem tanto vantagens quanto limitações. O melhor método é aquele que

- a) apresenta flexibilidade, possibilitando que o funcionário se adapte às exigências do treinamento.
- b) adianta-se aos programas que ainda serão adotados pela empresa, pois, quando estes forem lançados, o funcionário já sabe do que se trata.
- c) caracteriza-se por ser intensivo, com duração mínima de dez horas e a longo prazo, ou seja, acontece várias vezes ao ano.
- d) leva o funcionário a uma aprendizagem individual, não sendo necessário que compartilhe o que aprendeu com os demais integrantes da equipe.
- e) marca eficazmente as diferenças individuais, permitindo que a gerência elabore um plano de demissões e promoções.

31) A tecnologia pode auxiliar e dinamizar os conteúdos dos novos paradigmas em treinamento/desenvolvimento, tais como a internet e intranet. No entanto, metaforicamente, os novos paradigmas da administração suscitam que algumas “janelas” pessoais e organizacionais sejam abertas. Para Barboza (1997), destaca-se a janela da

- a) remuneração.
- b) ética/integridade.
- c) competitividade.
- d) publicidade.
- e) hierarquia.

32) Os programas de treinamento e desenvolvimento devem procurar aproximar os colaboradores da organização dos seguintes aspectos:

- a) questões trabalhistas, exigências sindicais, saúde e segurança.
- b) resultados a curto, médio e longo prazo.
- c) avaliação diagnóstica, avaliação situacional, avaliação de desempenho.
- d) marketing pessoal, técnica em vendas, técnicas de atendimento ao cliente externo.
- e) de seu país e do mundo em que vive dos negócios organizacionais, do significado do trabalho, de seu potencial e conseqüente desenvolvimento.

33) Ao se desenvolverem programas de treinamento, é preciso atentar para a distinção entre problemas que podem ou não ser tratáveis por uma ação de treinamento. Ao analisar um problema de desempenho, algumas variáveis devem ser consideradas. O problema de desempenho é causado

- a) porque o funcionário não está preparado para a função.
- b) pela ausência de atualização profissional.
- c) por mudança de setor, exigindo novos conhecimentos.
- d) por falta de conhecimento da tarefa a ser desenvolvida.
- e) por falta de condições para o trabalho, tais como equipamento deficiente, local de trabalho inadequado.

34) A organização e implementação de um bom sistema de gestão de pessoas capaz de integrar todos os processos e de agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar os funcionários de uma organização é o grande desafio do setor de RH. Assim, dentre as atividades mais importantes do RH, destaca-se

- a) assegurar tratamento consistente aos funcionários.
- b) trabalhar de forma independente da administração da Organização.
- c) tratar somente das questões referentes às leis trabalhistas.
- d) ater-se, especificamente, à elaboração de programas de treinamento.
- e) tratar cada setor isoladamente, sem se preocupar com a integração da Organização.

35) Para um processo de avaliação e validação de treinamento ser consistente, uma das condições essenciais é

- a) contratar um especialista do assunto.
- b) definir, com precisão, os objetivos do treinamento e construí-los a partir das necessidades.
- c) manter os superiores hierárquicos não envolvidos no processo.
- d) desconsiderar a expressão numérica das necessidades de treinamento.
- e) necessitar de um organograma que oriente as ações do treinamento.

36) Educação é um tema que interessa a todos os segmentos da sociedade, até mesmo o corporativo. Neste sentido, surgem, no final do século XX, as universidades corporativas com o objetivo de procurar desenvolver componentes ideológicos e tecnológicos com o público e categorias profissionais com as quais interage. Desta forma, compreende-se a Educação Corporativa no cenário organizacional atual como um instrumento

- a) chave de mudança cultural.
- b) de manutenção de cartéis organizacionais.
- c) para garantir cargos políticos.
- d) para evitar os custos com editais para licitações.
- e) que possa manter o lema “Em time que está ganhando não se mexe”.

37) A partir de um mercado cada vez mais globalizado, as empresas acabaram por se conscientizar da necessidade de investir na qualificação de seus colaboradores, comprometendo-se com seu desenvolvimento contínuo, gerando assim, um diferencial competitivo. Portanto, o fator de diferenciação das empresas será

- a) o pagamento de altos salários.
- b) o “Capital Intelectual”.
- c) convênios com planos de saúde de qualidade.
- d) a ampliação de momentos de lazer para os funcionários.
- e) o investimento na ouvidoria interna.

38) Para alguns autores, Treinamento e Desenvolvimento pode ser definido como “toda e qualquer atividade que envolva novas visões, reflexões e mudanças do componente humano das organizações” (Boog e Boog, 2007). Desta forma, uma das grandes contribuições do T&D para as mudanças organizacionais é

- a) mostrar que a mudança é um projeto independente das atividades cotidianas.
- b) possibilitar que a mudança seja entendida como parte do trabalho.
- c) reforçar a visão vertical do processo organizacional.
- d) mostrar que, ao emergirem as resistências, torna-se impossível mudar.
- e) permitir a compreensão de que, se evitar os conflitos, facilita o processo de mudança.

39) De acordo com Stephen Corvey (1999), a eficácia de uma organização apresenta relação direta com a eficácia pessoal. Dependendo da cultura da organização, a abordagem individual vai dando espaço para o coletivo, para a construção do nós. Por isso, a verdadeira liderança pode emergir

- a) exclusivamente a partir do trabalho e da visão gerencial de cada setor, separadamente.
- b) unicamente das determinações hierárquicas da empresa, isto é, de cima para baixo.
- c) somente da indicação da presidência da empresa para os cargos de confiança.
- d) a partir do modelo usado pela concorrência, que vem conquistando espaço no mercado.
- e) com base em uma cultura voltada à integridade pessoal e à autonomia.

40) Há diversas formas de se focar a estratégia. Cada escola de administração tende a enfatizar a estratégia sob diferentes prismas, dentre as quais destacam-se:

- I - Escola do planejamento.
- II - Escola do poder.
- III - Escola Cognitiva.
- IV - Escola do empreendedorismo.
- V - Escola Cultural

Relacione as estratégias das suas respectivas descrições:

- () um processo coletivo e social e se baseia nos valores internos da organização.
- () um processo formalizado e documentado, com desdobramentos táticos e operacionais.
- () um processo visionário. Missão e visão são seus conceitos básicos.
- () um processo de negociação política, envolvendo, persuasão e barganha.
- () processo mental no qual a realidade ambiental dos negócios é interpretada subjetivamente.

Assinale a opção que relacione, respectivamente, as estratégias a cada escola de administração

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

TEXTO I

Escombros de junho

Essas músicas juninas doem aqui dentro, fundo e irreparavelmente. Já expurguei minha modesta discoteca dos discos antigos, mas evitar quem há de? A gente passa pelas ruas e há sempre a vitrola berrando as canções de outros tempos e outras saudades.

“Cai, cai balão,
não deixa o vento te levar...”

A música é triste, feita pelo homem triste que acabou se matando, o Assis Valente, autor daquela canção de Natal que também é a coisa mais triste dos natais. Mas deixemos o Natal, que longe está, e enfrentemos com mão crispada este junho sem balões e sem fogueiras, este junho de apartamento e compromissos.

“A ventania
de tua queda vai zombar,
cai, cai balão,
não deixa o vento te levar...”

Não há ventania por ora, e tudo parece sólido. Mas a canção despejada no fim de tarde me surpreende na rua, cheia de gente apressada em busca de condução para casa. As luzes já estão acesas e

ninguém estanca para ouvir a canção. Só eu tenho tempo e motivo de parar e olhar o chão, em busca de raízes insepultas e dolorosas.

As canções de carnaval não doem tanto. Não sou lá de carnaval, suas músicas passam e pouco me marcam. Mas em junho, a infância retorna inteira, trazida nas mesmas canções e gostos. E não só a infância. Agora, já começa a nascer a nostalgia de outras infâncias: as garotas crescem e, ao invés de gastarem o São João ao meu lado, preferem as festas onde acabam dançando tuíste.

E este ódio vem subitamente à tona com a música que a casa comercial despeja cruelmente sobre nossas cabeças. Não há de ser nada, não há de ser nada, a música acabou e começa outra, esta mais alegre, embora inclemente em seu significado:

“Com a filha de João,
Antônio ia se casar...”

Vejo a garotinha diante da mesa cheia de doces, alisando a toalha e batendo com os pés na cadência da música. Chego em silêncio e em silêncio surpreendo os olhos daquela menininha que é minha filha. Estão cheios de balões e luzes, de fogos e carinhos. Fecho as mãos sobre sua cabeça e peço, a não sei quem, que me guarde aquilo para mim, aquele mundo de magia e amor que cabe numa cabecinha tão pequenina e doce.

Pelas paredes, os meus balões pendem como escombros coloridos. Gastara um mês fazendo balões, enormes, as crianças ajudavam como podiam e não podiam muito, mas assim mesmo gostavam. E agora, quando a grande noite vai começar, eu agarro com desespero aquela frágil cabeça pedindo eternidade para meus balões e para minhas ambições que não passam dos estreitos limites de duas garotas que veem pedir para acender as lanternas:

– Tá na hora papai!

Eu valorizo a festa e a espera:

– Falta um pouco ainda. O céu ainda está azulado.

Depois, a noite caiu, negra, para sempre. Proibiram balões e, de minha janela do Posto 6, não posso soltar nem estrelinhas. As meninas dançam tuíste e não tenho o que fazer a não ser roer a solidão e a rapadura que o parente da roça me mandou por equívoco, pensando que eu gostasse. Sim, tudo mudou, menos as canções que são as mesmas.

Fecho os olhos então, e vejo passar sem ruído, na noite que cobre as minhas vergonhas, os balões de meu pai, mais tarde os meus próprios balões, iluminados, em silêncio. Balões que nunca me libertaram de seu legado de tristeza, mansidão e fragilidade. E triste e manso, fecho as janelas para proteger a inútil fragilidade do homem acorrentado em seus fantasmas de papel fino.

CONY, Carlos Heitor. Antologia Escolar de Crônicas – 80 Crônicas Exemplares – Organizada por Herberto Sales. Rio de Janeiro: Edições de Ouro, s/d.

41) A repetição de “ Não há de ser nada, não há de ser nada,...” (§ 5º.) marcará, quanto ao íntimo do emissor, um momento de

- a) egoísmo.
- b) repouso.
- c) liberdade.
- d) hesitação.
- e) condescendência.

42) A expressão “ Sim, tudo mudou, ...” (§ 11º.) retoma fatos anteriormente apresentados, com exceção de

- a) “ ... me mandou por equívoco, ...”
- b) “ Proibiram os balões ...”
- c) “ ... não posso soltar nem estrelinhas.”
- d) “ As meninas dançam tuíste ...”
- e) “ ... não tenho o que fazer ...”

43) O texto se inicia com o emprego da primeira pessoa do singular, ‘eu’— “ Já expurquei minha ...”. No segundo parágrafo, o emissor emprega a primeira pessoa do plural, ‘nós’ — “Mas deixemos o Natal, que está longe, enfrentemos ...”. Essa mudança tem como objetivo firmar maior aproximação com

- a) as festas juninas.
- b) as obrigações.
- c) o passado.
- d) o leitor.
- e) o compositor.

44) A nova estrutura linguística proposta que implica mudança de significado é

- a) “ ... mas evitar quem há de?” (§ 1º.) / ... mas quem há de evitar
- b) “ As canções de carnaval não doem tanto.” (§ 4º.) / Não doem tanto as canções de carnaval.
- c) “ Só eu tenho tempo ...” (§ 3º.) / Eu só tenho tempo ...
- d) “ Agora, já começa a nascer a nostalgia de outras infâncias : ...” (§ 4º.) / Agora, já começa a nostalgia de outras infâncias a nascer : ...
- e) “ Não há ventania por ora, ...” (§ 3º.) / Por ora, não há ventania, ...

45) A expressão “ com a música” (§ 5º.) estabelece, com o restante anterior da oração, a relação de

- a) causa.
- b) conclusão.
- c) concessão.
- d) acréscimo.
- e) adversidade.

46) Para o desenvolvimento do texto como um todo, o emissor tomou como fio condutor o estabelecimento de paralelos. Dentre os apresentados a seguir, o que se afasta do princípio dos demais é

- a) músicas juninas / canções de natal.
- b) feitura dos balões / ajuda das crianças.
- c) infância do emissor / infância das filhas.
- d) confecção de balões / proibição de balões.
- e) músicas menos alegres / músicas mais alegres.

47) Uma leitura proficiente desse texto impede que se afirme que

- a) o texto remete a três gerações de uma família.
- b) a ocorrência da forma verbal roer no § 11º. acumula dois significados.
- c) o fato acontecido na rua foi consequência para meditações sobre os apressados transeuntes.
- d) a palavra balões foi empregada em referência tanto ao objeto propriamente dito como a aspecto psicológico do emissor.
- e) o início do texto é marcado pela ocorrência de imagem sensorial auditiva, seguidas de outras, ao longo do texto que são sensoriais visuais.

48) O segmento destacado que constitui uma argumentação é

- a) “ A música é triste, ...” (§ 2º.)
- b) “ Fecho os olhos então, ...” (§ 12º.)
- c) “ Não há ventania por ora, ...” (§ 3º.)
- d) “ O céu ainda está azulado.” (§ 10º.)
- e) “ As meninas dançam tuíste ...” (§ 11º.)

49) O emprego da palavra sublinhada em “ Não sou lá de carnaval, ...” imprime, lingüisticamente, a idéia de

- a) distanciamento.
- b) lugar.
- c) tempo.
- d) dúvida.
- e) retificação.

50) A redundância observada no emprego das expressões sublinhadas em “ ... que me guarde aquilo para mim, aquele mundo ...” (§ 6º.) tem como objetivo enfatizar

- a) prazer.
- b) aflição.
- c) remorso.
- d) atenção.
- e) saudosismo.

TEXTO II

Mentes afinadas

Em Barra Mansa, um projeto de educação musical chama a atenção pelo ineditismo. Com quatro anos de existência, o projeto atinge 50 escolas da rede pública municipal. Cinco mil crianças e adolescentes recebem aulas de música ministradas por 54 profissionais. Os alunos podem estudar qualquer instrumento da orquestra. Com algum tempo de estudo, formam quartetos, quintetos, como preparação para a grande orquestra – que já existe. Também há um coral e uma banda sinfônica, que recentemente venceu o Campeonato Nacional de Bandas Sinfônicas.

Tudo isso tem um alcance maior que o da simples cultura artística. Alguns anos atrás, passou pelo Rio de Janeiro um professor – Robert Witkin – que causou grande impacto no sistema educacional da

Inglaterra através de aulas em que ele trabalhava a sensibilidade dos alunos. Logo se descobriu, através de pesquisas, que quem tinha passado por essas aulas produzia mais em todas as outras matérias – geografia, história, matemática. O que não é surpreendente, sobretudo agora que temos estudos sobre a chamada “inteligência emocional”. Uma sensibilidade trabalhada resulta em seres humanos mais completos, mais abertos para os desafios da vida.

No Brasil, esse território ainda é bem pouco explorado. A educação musical, especificamente, sumiu dos currículos quando foram deixando o palco os professores que Villa-Lobos formara, no seu grande projeto nacional de educação musical. Esse sumiço também coincidiu com um período em que se deu ênfase cada vez maior às ciências exatas, em detrimento dos antigos ideais de humanismo. A corrida para o vestibular acabou de jogar para o lado tudo o que pudesse ser considerado “pouco prático”.

É hora de rever esses conceitos. Já se sabe que trabalhar a sensibilidade é um modo de enriquecer a personalidade, de devolver aos currículos uma parte do fascínio que eles perderam. E, tratando-se de escola pública, as implicações são muito maiores.

O Globo, 12-05-2008.

51) O segmento “ Esse sumiço também coincidiu com um período em que se deu ênfase cada vez maior às ciências exatas, ...”, (§ 3º.) exemplifica, respectivamente, na progressão textual, identificação de

- a) generalização e musicalidade.
- b) ordenação e proporcionalidade.
- c) acréscimo e comparação.
- d) depreciação e suavização.
- e) alternância e conclusão.

52) Dos segmentos destacados, aquele que **não** representa juízo de valor é

- a) Tudo isso tem um alcance maior que o da simples cultura artística.” (§ 2º.)
- b) “ O que não é surpreendente, sobretudo agora...” (§ 2º.)
- c) “ ... em que se deu ênfase cada vez maior às ciências exatas, ...” (§ 3º.)
- d) “ Com algum tempo de estudo formam quartetos, quintetos...” (§ 1º.)
- e) A corrida para o vestibular acabou de jogar para o lado ...” (§ 3º.)

53) O fecho do texto “ E, tratando-se de escola pública, as implicações são muito maiores.” ganha consistência porque, no primeiro e segundo parágrafos, há referência à

- a) premiação no Campeonato Nacional de Bandas Sinfônicas.
- b) existência de matérias como geografia, história e matemática.
- c) argumentação convincente de base quantitativa.
- d) opção estudantil pelo instrumento desejado.
- e) presença do professor inglês no Rio de Janeiro.

54) No processamento argumentativo do texto, o emprego das expressões “ Em Barra Mansa, ...” (§ 1º.) e “ No Brasil, ...” (§ 3º.) denota

- a) amenização.
- b) gradação.
- c) exagero.
- d) similitude.
- e) ironia.

55) Em “ Os alunos podem estudar qualquer instrumento da orquestra.”, (§ 1.) há uma afirmação que implica a noção de

- a) conservadorismo.
- b) desigualdade.
- c) compensação.
- d) erudição.
- e) arbítrio.

56) Não se pode ler no texto a indicação de

- a) discutir matérias integrantes dos currículos brasileiros .
- b) reverenciar a figura de Villa-Lobos e sua ação no ensino.
- c) chamar a atenção para a ‘inteligência emocional’.
- d) problematizar o sistema próprio educacional inglês.
- e) enfatizar o ensino eficiente para a vida.

57) Das estruturas transcritas, a que permite identificar ambigüidade é

- a) “ Mentefinadas” (Título)
- b) “ Também há um coral ...” (§ 1º.)
- c) “ ... especificamente, sumiu dos currículos ...” (§ 3º.)
- d) “ ... trabalhava a sensibilidade ...” (§ 2º.)
- e) “ ... mas abertos para os desafios ...” (§ 2º.)

58) Está em desacordo com o texto a seguinte consideração sobre o que retoma a expressão sublinhada:

- a) “ ... que eles perderam.” (§ 4º.) — “ currículos”
- b) “ Tudo isso ...” (§ 2º.) — todo o § 1º.
- c) “ No Brasil, esse território ...” (§ 3º.) — “ sensibilidade trabalhada”
- d) “ O que não é surpreendente ...” (§ 2º.) — “ produzia mais em todas as outras matérias”
- e) “ É hora de rever esses conceitos.” (§ 4º.) — “ ênfase cada vez maior às ciências exatas, em detrimento dos antigos ideais de humanismo.”

59) O emprego dos pronomes demonstrativos e das formas verbais sublinhados em

“ ... que me guarde aquilo para mim, aquele mundo de magia...” (Texto I, § 6º.);

“ Gastara um mês fazendo balões, ...” (Texto I, § 7º.)

“ ... professores que Villa-Lobos formara no seu grande projeto ...” (Texto II, § 3º.)

marca, no desenvolvimento do texto,

- a) reciprocidade.
- b) distanciamento.
- c) dúvida.
- d) posse.
- e) exagero.

60) Os dois textos, de gêneros discursivos distintos, apresentam o mesmo propósito com relação à projeção da música nas instâncias do mundo

- a) familiar.
- b) atual.
- c) pragmático.
- d) político.
- e) psicológico.

61) No sistema operacional Microsoft Windows, a tecla que, pressionada com a tecla CTRL (isto é, junto com a tecla CTRL também pressionada), executa um atalho para a operação de desfazer a última ação realizada é

- a) Z
- b) F4
- c) X
- d) DELETE
- e) A

62) O nome do programa do sistema operacional Microsoft Windows XP que, entre outras tarefas, exhibe a estrutura hierárquica de arquivos, pastas e unidades no computador é

- a) Windows Manager.
- b) File Manager.
- c) File Navigator.
- d) File Explorer.
- e) Windows Explorer.

63) No programa Microsoft Word, o formato de arquivo com extensão .dot é usado em arquivos de

- a) documento, que utiliza a definição do modelo normal do Word.
- b) texto sem formatação, que não utiliza modelo do Word.
- c) modelo, que define a estrutura básica para um documento do Word.
- d) texto rico, que permite intercâmbio de documentos entre diversas plataformas.
- e) macro, que contém programação de funções no documento Word.

64) Na edição de um documento no programa Microsoft Word, que caractere especial é inserido através do atalho SHIFT+ENTER, isto é, ao se pressionar a tecla ENTER com a tecla SHIFT pressionada?

- a) Quebra de página.
- b) Quebra de linha.
- c) Quebra de seção.
- d) Parágrafo.
- e) Entrada de auto-texto.

65) Considere uma planilha Excel, com as seguintes células preenchidas com números: A1=1, A2=2, A3=3, B1=1, B2=2, B3=3. Que valor será calculado na célula A4 se esta tiver o conteúdo =SOMA(A1:B2;B3)?

- a) 6
- b) 3,5
- c) 0
- d) 9
- e) 1

66) Em relação ao afastamento preventivo de servidor, como medida cautelar na apuração de irregularidade, segundo a Lei 8.112/90, pode-se afirmar que o afastamento

- a) do exercício do cargo pode se dar sem fixação de prazo, no mínimo de até sessenta dias até concluir o processo disciplinar.
- b) do exercício do cargo pode se dar até sessenta dias, prorrogado por igual período para a conclusão do processo disciplinar, sem prejuízo da remuneração.
- c) do servidor tem por objetivo evitar que venha a influir na apuração da sua privacidade, como ler e-mail institucionais de assuntos de vida íntima.
- d) do servidor deve ser determinado pelo Presidente da Comissão do Inquérito Disciplinar.
- e) do servidor ocorre com prejuízo da remuneração, quando o inquérito não estiver concluído em trinta dias.

67) A reinvestidura do servidor no cargo de técnico-administrativo anteriormente ocupado, quando invalidada a sua demissão, por decisão administrativa ou judicial, com o ressarcimento de todas as vantagens, é a forma de provimento denominada de

- a) readaptação.
- b) recondução.
- c) reintegração.
- d) reversão.
- e) readmissão.

68) Pedro, servidor nomeado para um cargo, público toma posse, mas não entra em exercício dentro do prazo de 15 dias. Pedro deverá

- a) ser transferido para outra carreira.
- b) ser demitido puramente.
- c) ser demitido com a nota de “a bem do serviço público”.
- d) ser exonerado de ofício.
- e) sofrer pena de advertência ou de suspensão.

69) A vantagem paga ao servidor, além do seu vencimento, correspondente a um doze avos da sua remuneração de dezembro por mês de exercício durante o ano, que vulgarmente é conhecida como 13º salário, pela Lei 8.112/90, é denominada de

- a) adicional.
- b) abono.
- c) auxílio.
- d) gratificação.
- e) indenização.

70) A licença para tratar de interesses particulares é concedida ao servidor público federal, desde que não esteja em estágio probatório, na seguinte condição:

- a) por prazo indeterminado.
- b) com remuneração integral.
- c) independente de ser ele estável.
- d) por prazo de até dois anos, com remuneração integral.
- e) por prazo de até três anos consecutivos, sem remuneração