

## ÁREA DE CONHECIMENTO: RECURSOS HUMANOS

### LEIA ATENTAMENTE AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

01 - Você recebeu do fiscal o seguinte material:

a) este caderno, com o enunciado das 70 questões objetivas, sem repetição ou falha, com a seguinte distribuição:

LÍNGUA PORTUGUESA		LÍNGUA INGLESA		RACIOCÍNIO LÓGICO QUANTITATIVO		CONHECIMENTO ESPECÍFICO			
Questões	Pontos	Questões	Pontos	Questões	Pontos	Questões	Pontos	Questões	Pontos
1 a 10	1,0	11 a 20	0,8	21 a 30	0,7	31 a 40	1,0	51 a 60	2,0
-	-	-	-	-	-	41 a 50	1,5	61 a 70	3,0

b) 1 **CARTÃO-RESPOSTA** destinado às respostas às questões objetivas formuladas nas provas.

02 - Verifique se este material está em ordem e se o seu nome e número de inscrição conferem com os que aparecem no **CARTÃO-RESPOSTA**. Caso contrário, notifique **IMEDIATAMENTE** o fiscal.

03 - Após a conferência, o candidato deverá assinar no espaço próprio do **CARTÃO-RESPOSTA**, preferivelmente a caneta esferográfica de tinta na cor azul ou preta.

04 - No **CARTÃO-RESPOSTA**, a marcação das letras correspondentes às respostas certas deve ser feita cobrindo a letra e preenchendo todo o espaço compreendido pelos círculos, a **caneta esferográfica transparente de preferência de tinta na cor preta**, de forma contínua e densa. A LEITORA ÓTICA é sensível a marcas escuras; portanto, preencha os campos de marcação completamente, sem deixar claros.

Exemplo:    (A)       ●       (C)       (D)       (E)

05 - Tenha muito cuidado com o **CARTÃO-RESPOSTA**, para não o **DOBRAR, AMASSAR ou MANCHAR**. O **CARTÃO-RESPOSTA SOMENTE** poderá ser substituído caso esteja danificado em suas margens superior ou inferior - **BARRA DE RECONHECIMENTO PARA LEITURA ÓTICA**.

06 - Para cada uma das questões objetivas, são apresentadas 5 alternativas classificadas com as letras (A), (B), (C), (D) e (E); só uma responde adequadamente ao quesito proposto. Você só deve assinalar **UMA RESPOSTA**: a marcação em mais de uma alternativa anula a questão, **MESMO QUE UMA DAS RESPOSTAS ESTEJA CORRETA**.

07 - As questões objetivas são identificadas pelo número que se situa acima de seu enunciado.

08 - **SERÁ ELIMINADO** do Concurso Público o candidato que:

a) se utilizar, durante a realização das provas, de máquinas e/ou relógios de calcular, bem como de rádios gravadores, *headphones*, telefones celulares ou fontes de consulta de qualquer espécie;

b) se ausentar da sala em que se realizam as provas levando consigo o Caderno de Questões e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA**;

c) se recusar a entregar o Caderno de Questões e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA** quando terminar o tempo estabelecido.

09 - Reserve os 30 (trinta) minutos finais para marcar seu **CARTÃO-RESPOSTA**. Os rascunhos e as marcações assinaladas no Caderno de Questões **NÃO SERÃO LEVADOS EM CONTA**.

10 - Quando terminar, entregue ao fiscal **O CADERNO DE QUESTÕES E O CARTÃO-RESPOSTA** e **ASSINE A LISTA DE PRESENÇA**.

**Obs.** O candidato só poderá se ausentar do recinto das provas após **1 (uma) hora** contada a partir do efetivo início das mesmas. Por motivo de segurança, ao candidato **somente** será permitido levar seu **CADERNO DE QUESTÕES** faltando **1 (uma) hora** ou menos para o término das provas.

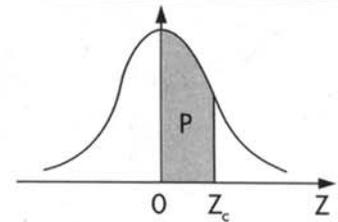
11 - **O TEMPO DISPONÍVEL PARA ESTAS PROVAS DE QUESTÕES OBJETIVAS É DE 4 (QUATRO) HORAS e 30 (TRINTA) MINUTOS**, findo o qual o candidato deverá, **obrigatoriamente**, entregar o **CARTÃO-RESPOSTA**.

12 - As questões e os gabaritos das Provas Objetivas serão divulgados no primeiro dia útil após a realização das mesmas, no endereço eletrônico da **FUNDAÇÃO CESGRANRIO** (<http://www.cesgranrio.org.br>).

**Tabela III – Distribuição Normal Padrão**

$Z \sim N(0, 1)$

Corpo da tabela dá a probabilidade  $p$ , tal que  $p = P(0 < Z < Z_c)$



parte inteira e primeira decimal de $Z_c$	Segunda decimal de $Z_c$										parte inteira e primeira decimal de $Z_c$
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	$p = 0$										
0,0	00000	00399	00798	01197	01595	01994	02392	02790	03188	03586	0,0
0,1	03983	04380	04776	05172	05567	05962	06356	06749	07142	07535	0,1
0,2	07926	08317	08706	09095	09483	09871	10257	10642	11026	11409	0,2
0,3	11791	12172	12552	12930	13307	13683	14058	14431	14803	15173	0,3
0,4	15542	15910	16276	16640	17003	17364	17724	18082	18439	18793	0,4
0,5	19146	19497	19847	20194	20540	20884	21226	21566	21904	22240	0,5
0,6	22575	22907	23237	23565	23891	24215	24537	24857	25175	25490	0,6
0,7	25804	26115	26424	26730	27035	27337	27637	27935	28230	28524	0,7
0,8	28814	29103	29389	29673	29955	30234	30511	30785	31057	31327	0,8
0,9	31594	31859	32121	32381	32639	32894	33147	33398	33646	33891	0,9
1,0	34134	34375	34614	34850	35083	35314	35543	35769	35993	36214	1,0
1,1	36433	36650	36864	37076	37286	37493	37698	37900	38100	38298	1,1
1,2	38493	38686	38877	39065	39251	39435	39617	39796	39973	40147	1,2
1,3	40320	40490	40658	40824	40988	41149	41309	41466	41621	41774	1,3
1,4	41924	42073	42220	42364	42507	42647	42786	42922	43056	43189	1,4
1,5	43319	43448	43574	43699	43822	43943	44062	44179	44295	44408	1,5
1,6	44520	44630	44738	44845	44950	45053	45154	45254	45352	45449	1,6
1,7	45543	45637	45728	45818	45907	45994	46080	46164	46246	46327	1,7
1,8	46407	46485	46562	46638	46712	46784	46856	46926	46995	47062	1,8
1,9	47128	47193	47257	47320	47381	47441	47500	47558	47615	47670	1,9
2,0	47725	47778	47831	47882	47932	47982	48030	48077	48124	48169	2,0
2,1	48214	48257	48300	48341	48382	48422	48461	48500	48537	48574	2,1
2,2	48610	48645	48679	48713	48745	48778	48809	48840	48870	48899	2,2
2,3	48928	48956	48983	49010	49036	49061	49086	49111	49134	49158	2,3
2,4	49180	49202	49224	49245	49266	49286	49305	49324	49343	49361	2,4
2,5	49379	49396	49413	49430	49446	49461	49477	49492	49506	49520	2,5
2,6	49534	49547	49560	49573	49585	49598	49609	49621	49632	49643	2,6
2,7	49653	49664	49674	49683	49693	49702	49711	49720	49728	49736	2,7
2,8	49744	49752	49760	49767	49774	49781	49788	49795	49801	49807	2,8
2,9	49813	49819	49825	49831	49836	49841	49846	49851	49856	49861	2,9
3,0	49865	49869	49874	49878	49882	49886	49889	49893	49897	49900	3,0
3,1	49903	49906	49910	49913	49916	49918	49921	49924	49926	49929	3,1
3,2	49931	49934	49936	49938	49940	49942	49944	49946	49948	49950	3,2
3,3	49952	49953	49955	49957	49958	49960	49961	49962	49964	49965	3,3
3,4	49966	49968	49969	49970	49971	49972	49973	49974	49975	49976	3,4
3,5	49977	49978	49978	49979	49980	49981	49981	49982	49983	49983	3,5
3,6	49984	49985	49985	49986	49986	49987	49987	49988	49988	49989	3,6
3,7	49989	49990	49990	49990	49991	49991	49992	49992	49992	49992	3,7
3,8	49993	49993	49993	49994	49994	49994	49994	49995	49995	49995	3,8
3,9	49995	49995	49996	49996	49996	49996	49996	49996	49997	49997	3,9
4,0	49997	49997	49997	49997	49997	49997	49998	49998	49998	49998	4,0
4,5	49999	50000	50000	50000	50000	50000	50000	50000	50000	50000	4,5

## LÍNGUA PORTUGUESA

Considere o texto a seguir para responder às questões de nºs 1 a 4.

### Texto I

#### TITANIC NEGREIRO

O Brasil é um navio negreiro em direção ao futuro. Um negreiro, com milhões de pobres excluídos nos porões – sem comida, educação, saúde – e uma elite no convés, usufruindo de elevado padrão de consumo em direção a um futuro desastroso. O Brasil é um Titanic negreiro: insensível aos porões e aos *icebergs*. Porque nossa economia tem sido baseada na exclusão social e no curto prazo.

[...]

10 Durante toda nossa história, o convés jogou restos para os porões, na tentativa de manter uma mão de obra viva e evitar a violência. Fizemos uma economia para poucos e uma assistência para enganar os outros. [...]

O sistema escravocrata acabou, mas continuamos nos tempos da assistência, no lugar da abolição. A economia brasileira, ao longo de nossa história, desde 1888 e sobretudo nas últimas duas décadas, em plena democracia, não é comprometida com a abolição. No máximo incentiva a assistência. Assistimos meninos de rua, mas não nos propomos a abolir a infância abandonada; assistimos prostitutas infantis, mas nem ao menos acreditamos ser possível abolir a prostituição de crianças; anunciamos com orgulho que diminuimos o número de meninos trabalhando, mas não fazemos o esforço necessário para abolir o trabalho infantil; dizemos ter 95% das crianças matriculadas, esquecendo de pedir desculpas às 5% abandonadas, tanto quanto se dizia, em 1870, que apenas 70% dos negros eram escravos.

30 [...]Na época da escravidão, muitos eram a favor da abolição, mas diziam que não havia recursos para atender o direito adquirido do dono, comprando os escravos antes de liberá-los. Outros diziam que a abolição desorganizaria o processo produtivo. Hoje dizemos o mesmo em relação aos gastos com educação, saúde, alimentação do nosso povo. Os compromissos do setor público com direitos adquiridos não permitem atender às necessidades de recursos para educação e saúde nos orçamentos do setor público.

40 Uma economia da abolição tem a obrigação de zelar pela estabilidade monetária, porque a inflação pesa sobretudo nos porões do barco Brasil; não é possível tampouco aumentar a enorme carga fiscal que já pesa sobre todo o país; nem podemos ignorar a força dos 45 credores. Mas uma nação com a nossa renda nacional, com o poder de arrecadação do nosso setor público, tem os recursos necessários para implementar uma economia da abolição, a serviço do povo, garantindo educação, saúde, alimentação para todos. [...]

BUARQUE, Cristovam. **O Globo**. 03 abr. 03.

### 1

A ideia central do artigo baseia-se na visão de que é preciso estabelecer uma “economia da abolição”, dando acesso a todos, evitando, assim, uma política assistencialista e excludente.

Qual dos trechos do artigo transcritos a seguir **NÃO** apresenta o argumento de consistência compatível com essa tese?

- (A) “Porque nossa economia tem sido baseada na exclusão social e no curto prazo.” (l. 6-8)
- (B) “A economia brasileira, [...] sobretudo nas últimas duas décadas, em plena democracia, não é comprometida com a abolição.” (l. 15-18)
- (C) “muitos eram a favor da abolição, mas diziam que não havia recursos para atender o direito adquirido do dono, comprando os escravos antes de liberá-los.” (l. 30-33)
- (D) “Os compromissos do setor público [...] não permitem atender às necessidades de recursos para educação e saúde nos orçamentos do setor público.” (l. 36-39)
- (E) “...uma nação com a nossa renda nacional, [...]tem os recursos necessários para implementar uma economia da abolição,” (l. 45-48)

### 2

O articulista parte de uma associação que é explicitada pelo título do texto. Tal associação, envolvendo o Titanic e o período histórico brasileiro escravocrata, revela uma estratégia discursiva que visa a provocar no leitor uma reação de

- (A) revolta.
- (B) descaso.
- (C) conscientização.
- (D) complacência.
- (E) acomodação.

3

“O Brasil é um Titanic negreiro: insensível aos porões e aos *icebergs*”. (l. 5-6)

A relação de sentido que os dois pontos estabelecem, ligando as duas partes, visa a introduzir uma

- (A) ideia de alternância entre as duas partes da frase.
- (B) ideia que se opõe àquela dada anteriormente.
- (C) adição ao que foi sugerido na primeira parte da frase.
- (D) conclusão acerca do que foi mencionado antes.
- (E) explicação para a visão assumida na primeira parte da frase.

4

“A economia brasileira [...], em plena democracia, não é comprometida com a abolição.” (l. 15-18).

Nos dicionários, a palavra “abolição” assume o sentido de extinção, de supressão. No texto, essa palavra alarga seu sentido e ganha o valor de

- (A) exclusão.
- (B) legitimação.
- (C) regulamentação.
- (D) inclusão.
- (E) abonação.

Considere o texto a seguir para responder às questões de n<sup>os</sup> 5 e 6.

Texto II

### CANDIDATOS À PRESIDÊNCIA DA OAB/RJ ESTÃO VIOLANDO REGRAS DE PROPAGANDA

#### Campanha das duas chapas causa poluição visual em várias cidades

Os dois principais candidatos à presidência da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), seção Rio de Janeiro, estão violando as regras de propaganda eleitoral em vigor. Ambos vêm promovendo poluição visual,

5 instalando faixas e cartazes irregularmente em várias áreas do Rio de Janeiro e em outras cidades do estado.

O material pode ser visto preso em passarelas, fincado nos jardins do Aterro do Flamengo, em vários pontos da orla marítima e na esquina das Avenidas Rio Branco e Almirante Barroso, entre outros locais. [...]

10

O próprio presidente da Comissão eleitoral da OAB/RJ disse ontem que a propaganda tem que ser móvel:

15 – Faixas e cartazes são permitidos desde que estejam sendo segurados por pessoas. Esse material não pode ser fixo – disse ele [...]

O Globo. 11 nov. 09. (Adaptado)

5

Analise as afirmações a seguir.

Há uma inadequação quanto à concordância nominal em relação ao termo “seguradas”, no último parágrafo do texto.

#### PORQUE

O termo com valor de adjetivo, posposto, quando se refere a substantivos de gêneros diferentes, deve concordar ou no masculino ou com o mais próximo, portanto a concordância adequada seria segurados.

A esse respeito conclui-se que

- (A) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.
- (B) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda não justifica a primeira.
- (C) a primeira afirmação é verdadeira e a segunda é falsa.
- (D) a primeira afirmação é falsa e a segunda é verdadeira.
- (E) as duas afirmações são falsas.

6

“Ambos vêm promovendo poluição visual, instalando faixas e cartazes irregularmente em várias áreas do Rio de Janeiro e em outras cidades do estado.” (l. 4-6).

A segunda oração do período pode ser substituída, sem a alteração de sentido, por Ambos vêm promovendo poluição visual...

- (A) caso instalem faixas e cartazes irregularmente em várias áreas do Rio de Janeiro e em outras cidades do estado.
- (B) uma vez que instalam faixas e cartazes irregularmente em várias áreas do Rio de Janeiro e em outras cidades do estado.
- (C) logo instalam faixas e cartazes irregularmente em várias áreas do Rio de Janeiro e em outras cidades do estado.
- (D) entretanto instalam faixas e cartazes irregularmente em várias áreas do Rio de Janeiro e em outras cidades do estado.
- (E) ainda que instalem faixas e cartazes irregularmente em várias áreas do Rio de Janeiro e em outras cidades do estado.

Considere o texto a seguir para responder às questões de n<sup>os</sup> 7 a 9.

**Texto III**

**OS VENENOSOS**

O veneno é um furo na teoria da evolução. De acordo com o darwinismo clássico os bichos desenvolvem, por seleção natural, as características que garantem a sua sobrevivência. Adquirem seus mecanismos de defesa e ataque num longo processo em que o acaso tem papel importante: a arma ou o disfarce que o salva dos seus predadores ou facilita o assédio a suas presas é reproduzido na sua descendência, ou na descendência dos que sobrevivem, e lentamente incorporado à espécie. Mas a teoria darwiniana de progressivo aparelhamento das espécies para a sobrevivência não explica o veneno. O veneno não evoluiu. O veneno esteve sempre lá.

Nenhum bicho venenoso pode alegar que a luta pela vida o fez assim. Que ele foi ficando venenoso com o tempo, que só descobriu que sua picada era tóxica por acidente, que nunca pensou etc. O veneno sugere que existe, sim, o mal-intencionado nato. O ruim desde o princípio. E o que vale para serpentes vale para o ser humano. Sem querer entrar na velha discussão sobre o valor relativo da genética e da cultura na formação da personalidade, o fato é que não dá para evitar a constatação de que há pessoas venenosas, naturalmente venenosas, assim como há pessoas desafinadas.

A comparação não é descabida. Acredito que a mente é um produto cultural, e que descontadas coisas inexplicáveis como um gosto congênito por couve-flor ou pelo “Bolero” de Ravel, somos todos dotados de basicamente o mesmo material cefálico, pronto para ser moldado pelas nossas circunstâncias. Mas então como é que ninguém aprende a ser afinado? Quem é desafinado não tem remédio. Nasce e está condenado a morrer desafinado. No peito de um desafinado também bate um coração, certo, e o desafinado não tem culpa de ser um desafio às teses psicológicas mais simpáticas. Mas é. Matemática se aprende, até alemão se aprende, mas desafinado nunca fica afinado. Como venenoso é de nascença.

O que explica não apenas o crime patológico como as pequenas vilanias que nos cercam. A pura maldade inerente a tanto que se vê, ouve ou lê por aí. O insulto gratuito, a mentira infamante, a busca da notoriedade pela ofensa aos outros. Ressentimento ou amargura são características humanas adquiridas, compreensíveis, que explicam muito disto. Pura maldade, só o veneno explica.

VERISSIMO, Luis Fernando. **O Globo**. 24 fev. 05.

**7**

A crônica se inicia negando a tese da “Teoria da Evolução”. Essa estratégia tem como objetivo

- (A) atrair a atenção do leitor, pois apresenta sua tese logo no começo.
- (B) contrastar de maneira lúdica o início do texto e o seu final.
- (C) ironizar a postura do cientista britânico em suas pesquisas.
- (D) apresentar o argumento de outrem para contestar em seguida.
- (E) revelar outras tendências sobre o assunto “teoria da evolução”.

**8**

“Nenhum bicho venenoso pode alegar que a luta pela vida o fez assim. Que ele foi ficando venenoso com o tempo, que só descobriu que sua picada era tóxica por acidente, que nunca pensou etc.” (l. 14-17)

No trecho acima, o cronista faz uso do termo “que”, repetidamente.

A passagem na qual o termo “que” apresenta a mesma classificação gramatical daquela desempenhada no trecho destacado é

- (A) “as características que garantem a sua sobrevivência”. (l. 3-4)
- (B) “a arma ou o disfarce que o salva dos seus predadores”. (l. 6-7)
- (C) “E o que vale para serpentes vale para o ser humano”. (l. 19-20)
- (D) “o fato é que não dá para evitar a constatação”. (l. 22-23)
- (E) “A pura maldade inerente a tanto que se vê”. (l. 41-42)

**9**

“Ressentimento ou amargura são características humanas adquiridas, compreensíveis, que explicam muito disto. Pura maldade, só o veneno explica.”

O final da crônica evidencia atitude de

- (A) desprezo.
- (B) denúncia.
- (C) conivência.
- (D) curiosidade.
- (E) ironia.



HENFIL. O Globo, maio 2005.

Na tira acima, observa-se um desvio no emprego da norma culta da Língua Portuguesa. Com base no entendimento da mensagem e considerando o último quadrinho, o uso de tal variação pode ser explicado pelo fato de

- (A) criticar o emprego excessivo de línguas estrangeiras no Brasil.
- (B) abolir uma marca da oralidade na escrita.
- (C) ironizar a forma como os brasileiros utilizam a Língua Portuguesa.
- (D) exemplificar como a língua falada se diferencia da língua escrita.
- (E) valorizar o idioma nacional por meio do *status* da Língua Estrangeira.

## LÍNGUA INGLESA

### An 18-Minute Plan for Managing Your Day

Yesterday started with the best of intentions. I walked into my office in the morning with a vague sense of what I wanted to accomplish. Then I sat down, turned on my computer, and checked my email. Two hours later, after fighting several fires, solving other people's problems, and dealing with whatever happened to be thrown at me through my computer and phone, I could hardly remember what I had set out to accomplish when I first turned on my computer. I'd been ambushed. And I know better.

That means we start every day knowing we're not going to get it all done. So how we spend our time is a key strategic decision. That's why it's a good idea to create a to do list and an ignore list. The hardest attention to focus is our own.

But even with those lists, the challenge, as always, is execution. How can you stick to a plan when so many things threaten to derail it?

Managing our time needs to become a ritual too. Not simply a list or a vague sense of our priorities. That's not consistent or deliberate. It needs to be an ongoing process we follow *no matter what* to keep us focused on our priorities throughout the day.

I think we can do it in three steps that take less than 18 minutes over an eight-hour workday.

**STEP 1 (5 Minutes)** Before turning on your computer, sit down with a blank piece of paper and decide what will make this day highly successful. What can you realistically carry out that will further your goals and allow you to leave at the end of the day feeling like you've been productive and successful? Write those things down.

Now, most importantly, take your calendar and schedule those things into time slots, placing the hardest and most important items at the beginning of the day. And by the beginning of the day I mean, if possible, before even checking your email. There is tremendous power in deciding when and where you are going to do something.

If you want to get something done, decide when and where you're going to do it. Otherwise, take it off your list.

**STEP 2 (1 minute every hour)** Set your watch, phone, or computer to ring every hour. When it rings, take a deep breath, look at your list and ask yourself if you spent your last hour productively. Then look at your calendar and deliberately recommit to how you are going to use the next hour.

**STEP 3 (5 minutes)** Shut off your computer and review your day. What worked? Where did you focus? Where did you get distracted?

55 The power of rituals is their predictability. You do the same thing in the same way over and over again. And so the outcome of a ritual is predictable too. If you choose your focus deliberately and wisely, and consistently remind yourself of that focus, you will stay focused. It's simple.

60 This particular ritual may not help you swim the English Channel. But it may just help you leave the office feeling productive and successful.

And, at the end of the day, isn't that a higher priority?

Extracted from: <http://blogs.harvardbusiness.org/bregman/2009/07/an-18minute-plan-for-managing.html>

11

The main purpose of the text is to

- (A) convince the reader that no one can fight against busy schedules.
- (B) justify why employees never focus on their most important tasks.
- (C) criticize the overload of activities people have to accomplish at work.
- (D) explain the importance of following rituals when working from home.
- (E) teach office workers how to make the best use of their daily business schedule.

12

According to paragraph 1, the author had problems at work because he

- (A) had to fight for two hours against a fire in the office.
- (B) was asked to answer phone calls and reply to e-mails.
- (C) did not define his priorities before starting his working day.
- (D) could not remember everything he was supposed to do early in the morning.
- (E) decided to solve his co-workers' computer problems before solving his own.

13

The only adequate title to refer to STEP 1 is

- (A) "Set a Plan for the Day".
- (B) "Refocus Your Attention".
- (C) "Review Your Weekly Schedule".
- (D) "Avoid Hard Decisions Early in the Day".
- (E) "Make Good Use of Watch, Phone and Computer".

14

The only advice that is in line with STEP 2 is

- (A) Plan deliberate actions to redo the finished tasks.
- (B) Focus your attention on a different important activity every day.
- (C) Manage your day hour by hour. Don't let the hours manage you.
- (D) Teach yourself to breathe deeply to be more productive tomorrow.
- (E) If your entire list does not fit into your calendar, reprioritize your phone calls.

15

According to STEP 3,

- (A) success on the job depends on predicting the right outcomes.
- (B) it is important to analyze if you have met your goals of the day.
- (C) one should never shut off the computer before the end of the day.
- (D) focusing on the right distractions may help us be more productive.
- (E) distractions are essential to help one go through the responsibilities of the day.

16

Check the option that contains a correct correspondence of meaning.

- (A) "...threaten..." (line 18) and **menace** express contradictory ideas.
- (B) "...ongoing..." (line 21) means the same as **occasional**.
- (C) "...further..." (line 29) and **spoil** have similar meanings.
- (D) "...outcome..." (line 54) and **results** are synonyms.
- (E) "...wisely," (line 55) and **prudently** are antonyms.

17

Check the only alternative in which the expression in **bold type** has the same meaning as the item given.

- (A) "I could hardly remember what I had **set out** to accomplish when I first turned on my computer." (lines 7-9) – intended
- (B) "How can you **stick to** a plan when so many things threaten to derail it?" (lines 17-18) – abandon
- (C) "...to keep us **focused on** our priorities throughout the day." (line 22-23) – distant from
- (D) "What can you realistically **carry out** that will further your goals...?" (lines 28-29) – eliminate
- (E) "**Shut off** your computer and review your day." (lines 49-50) – start

18

**Otherwise** in the sentence "Otherwise, take it off your list." (lines 41-42) can be substituted, without changing the meaning of the sentence, by

- (A) Unless.
- (B) Or else.
- (C) Despite.
- (D) However.
- (E) Therefore.

19

In "But it may just help you leave the office feeling productive and successful." (lines 59-60) **may just help** could be correctly replaced, by

- (A) can only aid.
- (B) will probably help.
- (C) should never help.
- (D) might never assist.
- (E) couldn't simply support.

20

Which option correctly indicates the referent of **that** in "...isn't that a higher priority?" (line 61)?

- (A) leave the office.
- (B) keep things simple.
- (C) get to the end of the day.
- (D) swim the English Channel.
- (E) feel productive and successful.

## RACIOCÍNIO LÓGICO QUANTITATIVO

21

Um fabricante de leite estabelece a seguinte promoção: 3 caixas vazias do leite podem ser trocadas por uma caixa cheia desse mesmo produto. Cada caixa contém 1 litro. Comprando-se 11 caixas desse leite, a quantidade máxima, em litros, que pode ser consumida é

- (A) 13
- (B) 14
- (C) 15
- (D) 16
- (E) 17

Leia o texto a seguir para responder às questões de n<sup>os</sup> 22 e 23.

A tabela abaixo apresenta a distribuição de frequências das idades de um grupo de crianças.

Classes (em anos)	$f_i$
0 – 2	5
2 – 4	2
4 – 6	4
6 – 8	2
8 – 10	7

22

A média das idades dessas crianças, em anos, é

- (A) 5,0
- (B) 5,2
- (C) 5,4
- (D) 5,6
- (E) 5,8

23

A mediana da distribuição de frequências apresentada é

- (A) 5,5
- (B) 5,6
- (C) 5,7
- (D) 5,8
- (E) 5,9

24

Considerando-se verdadeira a proposição composta "Se  $x$  é par, então  $y$  é positivo", conclui-se que

- (A) se  $x$  é ímpar, então  $y$  é negativo.
- (B) se  $x$  é ímpar, então  $y$  não é positivo.
- (C) se  $y$  é positivo, então  $x$  é par.
- (D) se  $y$  é negativo, então  $x$  é par.
- (E) se  $y$  é nulo, então  $x$  é ímpar.

25

A tabela abaixo apresenta as quantidades e os preços unitários de 4 produtos vendidos, em uma mercearia, durante o 1<sup>o</sup> trimestre de 2009.

	JANEIRO		FEVEREIRO		MARÇO	
	PREÇO	QUANTIDADE	PREÇO	QUANTIDADE	PREÇO	QUANTIDADE
Arroz	2,50	5	2,00	6	2,50	4
Feijão	3,00	4	3,50	3	4,00	3
Macarrão	2,00	3	2,50	4	2,75	2
Açúcar	1,25	2	1,50	3	2,00	4

Para o conjunto dos 4 produtos apresentados, o índice de preços de Laspeyres referente ao mês de março, tendo como base o mês de janeiro, vale, aproximadamente,

- (A) 79
- (B) 81
- (C) 108
- (D) 123
- (E) 127

26

No último mês, Alípio fez apenas 8 ligações de seu telefone celular cujas durações, em minutos, estão apresentadas no rol abaixo.

5 2 11 8 3 8 7 4

O valor aproximado do desvio padrão desse conjunto de tempos, em minutos, é

- (A) 3,1
- (B) 2,8
- (C) 2,5
- (D) 2,2
- (E) 2,0

27

Seja  $H$  a variável aleatória que representa as alturas dos cidadãos de certo país. Sabe-se que  $H$  tem distribuição normal com média 1,70 m e desvio padrão 0,04 m. A probabilidade de que um cidadão desse país tenha mais do que 1,75 m de altura é, aproximadamente,

- (A) 9,9%
- (B) 10,6%
- (C) 22,2%
- (D) 39,4%
- (E) 40,6%

28

Considere a proposição composta “A prova estava difícil e menos do que 20% dos candidatos foram aprovados no concurso”. Sua negação é

- (A) A prova estava difícil ou mais do que 20% dos candidatos foram aprovados no concurso.
- (B) A prova estava difícil e mais do que 80% dos candidatos foram reprovados no concurso.
- (C) A prova não estava difícil ou menos do que 20% dos candidatos foram reprovados no concurso.
- (D) A prova não estava difícil ou mais do que 80% dos candidatos foram reprovados no concurso.
- (E) A prova não estava fácil ou 20% dos candidatos foram reprovados no concurso.

29

O salário médio nacional dos trabalhadores de certa categoria é igual a 4 salários mínimos, com desvio padrão de 0,8 salários mínimos. Uma amostra de 25 trabalhadores dessa categoria é escolhida ao acaso em um mesmo estado da União. O salário médio da amostra é de  $\mu$  salários mínimos. Deseja-se testar com nível de significância igual a 10%

$$H_0: \mu = 4$$

contra

$$H_1: \mu \neq 4$$

Considerando esses dados, analise as afirmativas.

- I – O teste rejeitará  $H_0$  se  $\mu$  for igual a 4,30.
- II – O teste rejeitará  $H_0$  se  $\mu$  for igual a 4,20.
- III – O teste não rejeitará  $H_0$  se  $\mu$  for igual a 3,75.

Está(ão) correta(s) **APENAS** a(s) afirmativa(s)

- (A) I.
- (B) II.
- (C) III.
- (D) I e II.
- (E) I e III.

30

Três dados comuns e honestos serão lançados. A probabilidade de que o número 6 seja obtido mais de uma vez é

- (A) 5/216
- (B) 6/216
- (C) 15/216
- (D) 16/216
- (E) 91/216

## CONHECIMENTO ESPECÍFICO

31

Um servidor pertencente aos quadros de fundação pública federal, após sindicância instaurada para apuração de ilícito a ele imputado, foi penalizado com suspensão por sessenta dias. Nessa hipótese, a aplicação da pena disciplinar afigura-se

- (A) correta, pois o prazo máximo previsto em lei para a pena de suspensão é de noventa dias.
- (B) correta, já que a sindicância pode ensejar a aplicação da pena de suspensão por até sessenta dias.
- (C) incorreta, pois a aplicação da pena de suspensão por mais de trinta dias pressupõe a instauração de processo disciplinar.
- (D) incorreta, pois a aplicação da pena de suspensão por mais de trinta dias pressupõe a instauração de ação penal cumulada com a sindicância.
- (E) incorreta, pois a suspensão pressupõe a reincidência em ilícito já apenado com disponibilidade.

32

A forma de provimento dos cargos públicos que **NÃO** se compatibiliza com o princípio meritocrático é a(o)

- (A) ascensão.
- (B) reintegração.
- (C) promoção.
- (D) readaptação.
- (E) aproveitamento.

33

Ao iniciar suas atividades profissionais no setor público, Jorge pesquisou a Lei nº 8.112, de 11/12/1990, e a respeito do regime de responsabilidade dos servidores públicos, verificou que

- (A) o servidor público responde penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições, ao passo que a responsabilidade civil é exclusiva da Administração Pública.
- (B) a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.
- (C) a responsabilidade civil decorre de procedimento exclusivamente culposos que importe em prejuízo ao patrimônio do Estado ou de terceiros.
- (D) a ação disciplinar prescreve em dois anos, seja qual for a natureza da infração administrativa cometida pelo servidor.
- (E) as instâncias penal e administrativa são parcialmente dependentes, pois a decisão penal absolutória por insuficiência de provas vincula a instância administrativa.

34

Interessada em ingressar no serviço público, Marta investigou, na legislação específica, informações a esse respeito, concluindo que

- (A) os cargos públicos somente podem ser criados por lei complementar, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos.
- (C) o provimento de cargos públicos em comissão depende de prévio procedimento público seletivo, mas a exoneração é decisão discricionária da autoridade nomeante.
- (B) os cargos públicos somente são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, não podendo ser providos por estrangeiros.
- (D) a lei pode estabelecer casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.
- (E) a nomeação para cargos em comissão é livre, mas a exoneração depende de processo administrativo em que seja assegurada ao servidor ampla defesa.

35

Um servidor público dos quadros de fundação pública federal ajuizou ação judicial visando à invalidação de sua demissão do cargo público, obtendo êxito. Diante da invalidação judicial da penalidade disciplinar que lhe havia sido aplicada, caberá ao setor de recursos humanos da entidade adotar as medidas necessárias à(ao)

- (A) reversão do servidor, com ressarcimento de todas as vantagens pecuniárias.
- (B) recondução do servidor, sem ressarcimento das vantagens pecuniárias.
- (C) readaptação do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis, com ressarcimento de todas as vantagens.
- (D) reintegração do servidor no cargo anteriormente ocupado, ou no resultante de sua transformação, com ressarcimento de todas as vantagens.
- (E) aproveitamento do servidor em outro cargo de vencimentos e responsabilidades compatíveis com o anteriormente ocupado, sem ressarcimento das vantagens pecuniárias.

36

São penalidades disciplinares a que estão sujeitos os servidores públicos civis da União, **EXCETO**

- (A) advertência.
- (B) disponibilidade.
- (C) demissão.
- (D) suspensão.
- (E) destituição de cargo em comissão.

37

A postura adotada pelo IBGE visando a estimular a participação de seus servidores em ações de educação continuada, oferecendo-lhes regularmente cursos para o aprimoramento profissional, atende a uma diretriz específica do(a)

- (A) Comitê Gestor do Programa Nacional da Ética no Serviço Público.
- (B) Conselho Superior da Administração Pública Setorial.
- (C) Código de Ética dos Servidores Públicos Civis e Militares.
- (D) Manual de Despesa Nacional.
- (E) Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

38

O Presidente de uma fundação pública federal pretende designar, para exercer cargo em comissão, determinado agente público que se encontra prestando serviços à entidade, em decorrência de contrato por tempo determinado, regido pela Lei Federal nº 8.745, de 9/12/93. O setor de recursos humanos da fundação foi indagado a respeito da juridicidade de sua intenção e respondeu que, de acordo com a Lei,

- (A) não é possível a designação para exercício de cargo em comissão de pessoa contratada temporariamente, mas é possível a sua designação para o exercício de função de confiança.
- (B) não é possível a designação para exercício de cargo em comissão de pessoa contratada temporariamente, ainda que a título precário ou em substituição.
- (C) é possível a designação para exercício de cargo em comissão de pessoa contratada temporariamente, desde que a título precário.
- (D) é possível a designação para exercício de cargo em comissão de pessoa contratada temporariamente, desde que em caráter de substituição.
- (E) é possível a designação para exercício de cargo em comissão de pessoa contratada temporariamente, tratando-se de escolha discricionária da autoridade administrativa.

39

A Lei nº 8.745/93, de 9/12/1993, considera necessidade temporária de excepcional interesse público, para fins de contratação de pessoal por prazo determinado, a realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pelo IBGE. Nessa hipótese, o recrutamento do pessoal deve ser feito mediante

- (A) contrato de terceirização.
- (B) livre escolha da autoridade nomeante, que também poderá proceder à exoneração de forma discricionária.
- (C) contratação de instituição sem finalidade lucrativa e especializada na gestão de pessoal.
- (D) indicação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, após manifestação da Presidência do IBGE.
- (E) processo seletivo simplificado sujeito à ampla divulgação.

40

Os contratos temporários celebrados pelo IBGE para a realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística

- (A) não admitem prorrogação.
- (B) admitem prorrogação desde que seja demonstrada a sua vantajosidade.
- (C) admitem prorrogação ilimitada.
- (D) admitem prorrogação, desde que o prazo total do contrato não exceda a 2 (dois) anos.
- (E) admitem prorrogação, desde que o prazo total do contrato não exceda a 1 (um) ano.

41

A remuneração do pessoal contratado por prazo determinado pelo IBGE para a realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística

- (A) é fixada, necessariamente, por projeto, limitada ao valor da remuneração constante dos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenhem função semelhante.
- (B) é fixada por Decreto do Presidente da República, levando em consideração as condições do mercado de trabalho.
- (C) pode ser formada por unidade produzida, quando se tratar de coleta de dados, desde que em importância não superior ao valor da remuneração constante dos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenhem função semelhante.
- (D) deve observar, necessariamente, os padrões remuneratórios previstos para as denominadas carreiras de Estado.
- (E) é exatamente igual ao valor da remuneração constante dos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenhem função semelhante, incluídas as vantagens de natureza individual previstas para os cargos paradigmas.

42

Os titulares de cargos de provimento efetivo de nível superior integrantes do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE, que sejam detentores do título de Doutor ou do grau de Mestre, fazem jus à Retribuição por Titulação, desde que

- (A) os cursos de Doutorado ou Mestrado tenham sido realizados em instituição nacional.
- (B) o título seja compatível com as atividades do IBGE.
- (C) não percebam cumulativamente qualquer outra gratificação ou adicional.
- (D) o grau tenha sido obtido antes do ingresso nos quadros do IBGE.
- (E) o grau tenha sido obtido após o ingresso nos quadros do IBGE.

43

De acordo com a Lei nº 11.355, de 19/12/2006, o desenvolvimento do servidor nos cargos de provimento efetivo do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE ocorre mediante

- (A) adaptação e promoção.
- (B) adaptação e ascensão.
- (C) recondução e promoção.
- (D) progressão funcional e ascensão.
- (E) progressão funcional e promoção.

44

Ressalvados os casos amparados por legislação específica, a jornada de trabalho semanal dos integrantes do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE, em horas, é de

- (A) 30
- (B) 35
- (C) 36
- (D) 40
- (E) 44

45

A respeito do regime remuneratório dos servidores públicos federais disciplinado pela Lei Federal nº 8.112/90, analise as assertivas abaixo.

- I – Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.
- II – Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público fixada em parcela única, vedados o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, prêmio ou verba de representação.
- III – As ajudas de custo, as diárias e o auxílio-moradia constituem indenizações ao servidor público.
- IV – O vencimento, a remuneração e o provento não serão objeto de penhora, arresto ou sequestro, exceto nos casos de prestação de alimentos decorrentes de decisão judicial.

É (São) correta(s) **APENAS** a(s) assertiva(s)

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

46

São finalidades da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a ser implementada pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, **EXCETO**

- (A) desenvolvimento permanente do servidor público.
- (B) desenvolvimento de sistema integrado de responsabilização e apuração de ilícitos administrativos praticados por servidores públicos.
- (C) divulgação e gerenciamento das ações de capacitação.
- (D) racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.
- (E) melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão.

47

A estrutura remuneratória dos servidores titulares de cargos de nível intermediário integrantes do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE é composta das seguintes parcelas:

- (A) Subsídio; Gratificação de Desempenho de Atividade em Pesquisa, Produção e Análise, Gestão e Infraestrutura de Informações Geográficas e Estatísticas (GDIBGE) e Retribuição por Titulação (RT).
- (B) Vencimento básico; Vantagem Pecuniária Individual (VPI) e Gratificação de Desempenho de Atividade em Pesquisa, Produção e Análise, Gestão e Infraestrutura de Informações Geográficas e Estatísticas (GDIBGE).
- (C) Vencimento básico; Gratificação de Desempenho de Atividade em Pesquisa, Produção e Análise, Gestão e Infraestrutura de Informações Geográficas e Estatísticas (GDIBGE) e Gratificação por Qualificação (GQ).
- (D) Subsídio; Gratificação de Desempenho de Atividade em Pesquisa, Produção e Análise, Gestão e Infraestrutura de Informações Geográficas e Estatísticas (GDIBGE) e Vantagem Pecuniária Individual (VPI).
- (E) Vencimento básico; Vantagem Pecuniária Individual (VPI) e Gratificação por Qualificação (GQ).

48

No âmbito da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a coordenação e a supervisão dos programas de capacitação gerencial de pessoal civil executados pelas escolas de governo da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional compete à(o)

- (A) Fundação Escola Nacional de Administração Pública – ENAP.
- (B) Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.
- (C) Escola Superior de Governo da Administração Pública Federal.
- (D) Controladoria Geral da União.
- (E) Instituto Brasileiro de Administração Pública Gerencial.

49

Um servidor efetivo dos quadros do IBGE foi investido no mandato de vereador de determinado município brasileiro. Em decorrência, procurou o órgão de recursos humanos do Instituto para verificar como deveria proceder em relação ao seu cargo naquela entidade. Foi informado que

- (A) ficará afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração.
- (B) ficará afastado de seu cargo para exercer o mandato eletivo, com suspensão de sua remuneração.
- (C) havendo compatibilidade de horários, poderá acumular as funções e perceber as vantagens de seu cargo, sem prejuízo da remuneração do mandato eletivo.
- (D) poderá acumular o cargo e o mandato eletivo, fazendo jus à percepção da remuneração mais elevada.
- (E) deverá pedir exoneração do cargo para que possa assumir o mandato eletivo.

50

A respeito dos deveres e proibições aplicáveis aos servidores públicos federais, analise as assertivas abaixo.

- I – É dever do servidor público representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder, cabendo-lhe observar a via hierárquica.
- II – É dever do servidor retirar da repartição pública os documentos necessários ao cumprimento de suas funções quando não puder finalizá-los no horário do expediente administrativo.
- III – É vedado ao servidor público cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, ainda que em situação transitória ou emergencial.

É(São) correta(s) **APENAS** a(s) assertiva(s):

- (A) I. (B) II.
- (C) III. (D) I e III.
- (E) II e III.

51

A mudança planejada geralmente é imaginada como um processo de três fases, que move uma organização de um estado indesejável, por meio de um difícil período de transição, para um estado novo, desejável. Embora os estudiosos tendam a estar em acordo quanto à natureza dessas três fases, vários deles nomearam de maneira diferente essas fases. Kurt Lewin, psicólogo social de notório conhecimento, deu os rótulos que mais costumam ser utilizados: descongelamento, movimento e recongelamento.

Sobre esse processo de mudança planejada, analise as proposições abaixo.

- I – A fase de descongelamento envolve a redução ou eliminação da resistência a mudança, pois enquanto os funcionários resistirem à mudança, ela não será implementada eficazmente.
- II – Na fase de movimento as pessoas que estão implementando as mudanças devem fazer sugestões, e as pessoas que estão passando pelo processo de mudança devem ser encorajadas a contribuir e participar.
- III – O *status quo* pode ser considerado um estado de equilíbrio e, para mudar este equilíbrio, é necessário descongelar e superar tanto as pressões da resistência individual, como as da conformidade do grupo.
- IV – Na fase de recongelamento os líderes da mudança devem desenvolver modificações no comportamento e conseguir os recursos necessários para a mudança, tais como novos equipamentos ou orçamento adicional.

Está(ão) correta(s) **APENAS** a(s) proposição(ões)

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

52

Um profissional da área de RH analisou o processo de Gestão de Pessoas da organização X nos últimos 20 anos e constatou que nessa organização a Gestão de Pessoas é uma questão estratégica. Logo, nela **NÃO** se encontra

- (A) foco voltado, prioritariamente, para dentro da empresa, com o objetivo de analisar as “rotinas de pessoal” e a racionalidade das suas tarefas.
- (B) negociação com os sindicatos de melhores condições de trabalho, programas de remuneração flexíveis e incentivos financeiros para alinhá-los aos planos da organização.
- (C) processo de Gestão de Pessoas como um problema somente do Departamento de Recursos Humanos, que atua como um parceiro estratégico.
- (D) processo de Gestão de Pessoas caracterizado pelas suas rotinas de manutenção do contrato de trabalho e um conjunto de ações para que os funcionários cumpram sua parte nesse contrato.
- (E) acompanhamento das necessidades de oferta e demanda de mão de obra e das oscilações do mercado de trabalho para definir os seus planos de treinamento e desenvolvimento de RH.

53

Joana está procurando emprego e marcou duas entrevistas em diferentes empresas em que gostaria de trabalhar. Se Joana quisesse avaliar **a cultura de cada organização** antes de suas entrevistas, ela deveria

- (A) conhecer a atmosfera resultante das percepções que os colaboradores da organização têm dos diferentes aspectos que influenciam seu bem-estar e satisfação que, por sua vez, influenciarão no seu desempenho e, conseqüentemente, nos resultados da organização.
- (B) conhecer aspectos da satisfação de funcionários das empresas e suas formas de manifestação, tais como envolvimento das pessoas, *turnover*, absenteísmo, ações sindicais, greves, integração das equipes de trabalho, conflitos, entusiasmo.
- (C) conhecer o espírito das pessoas da organização, como elas se relacionam entre si e com a organização, como administram seus conflitos, como lidam com seus temores e percepções.
- (D) analisar o grau de satisfação dos colaboradores em relação à remuneração e aos benefícios oferecidos pela empresa, e o grau de relacionamento e interação entre os colaboradores e seus chefes imediatos.
- (E) estudar a história da organização, assim como o papel dos seus fundadores, suas crenças, seus valores compartilhados, seus ritos, estórias, mitos, lendas, sagas e heróis.

54

Embora os termos cultura organizacional e clima organizacional sejam, às vezes, utilizados como sinônimos, há diferenças importantes entre esses conceitos. Qual das proposições abaixo faz, corretamente, a distinção entre esses dois conceitos?

- (A) O clima organizacional se ocupa da natureza das crenças e expectativas sobre a vida organizacional, ao passo que a cultura organizacional é um indicador do quanto essas crenças e expectativas estão sendo concretizadas.
- (B) O clima organizacional é uma medida, um indicador de até que ponto as expectativas das pessoas sobre como deveria se trabalhar numa organização estão sendo cumpridas, ao passo que a cultura organizacional nos oferece uma percepção resumida da atmosfera e do ambiente da organização.
- (C) O clima organizacional envolve aspectos subjetivos que lembram às pessoas o “porquê de fazerem as coisas assim” e difere da cultura organizacional porque não é uma medida mensurável.
- (D) O clima organizacional oferece uma percepção resumida da atmosfera e do ambiente da organização, e a cultura organizacional é um sistema de significados aceitos pública e coletivamente por um dado grupo num dado momento.
- (E) O clima organizacional avalia os valores e crenças que alimentam os paradigmas dos membros da organização, e a cultura organizacional nos define a sua identidade e seu estado de espírito.

55

A respeito de um processo de negociação, recomenda-se que, se necessário, o negociador esteja aberto para aceitar ajuda de uma terceira parte porque

- (A) numa negociação é importante que duas ou mais partes troquem bens ou serviços e busquem um acordo sobre as vantagens desta troca para elas.
- (B) numa negociação se busca a divisão de uma quantidade de recursos, o que tende a levar a uma situação de perda e ganho, fazendo de fato com que a atitude dos participantes seja a da busca de obtenção de vantagens.
- (C) numa negociação há um processo de barganha onde os mediadores, árbitros e conciliadores escutam ambos os lados da disputa e depois impõem uma solução.
- (D) a possibilidade de usar uma terceira parte neutra, um mediador, um árbitro ou um conciliador, em situações de impasse, dá continuidade à negociação.
- (E) o principal benefício da mediação em relação à arbitragem é que ela sempre resulta numa solução, evitando que o conflito possa ressurgir após a negociação.

56

A comunicação eficaz é considerada um objetivo a ser alcançado por todos aqueles que trabalham em Recursos Humanos.

A comunicação eficaz em uma organização

- (A) evita a comunicação informal, pois ela representa um ruído.
- (B) concentra a comunicação em um único canal, de modo a garantir que ela possa ser controlada.
- (C) busca a formalidade, uma vez que não corre o risco de se perder a autoridade.
- (D) pode integrar pessoas e equipes, quando se utiliza de estratégias participativas.
- (E) forma uma rede de rumores que pode ser controlada pela direção da organização.

57

Certa vez, Sherlock Holmes solucionou um mistério sem se basear no que havia acontecido, mas com base no que não havia acontecido. Holmes comentou com seu assistente, Dr. Watson, sobre “o curioso incidente do cachorro durante a noite”. Watson, surpreso, respondeu: “mas o cachorro não fez nada durante a noite”. Holmes replicou: “é exatamente este o incidente curioso”. Holmes concluiu que o assassino deveria ser alguém com quem o cachorro estava familiarizado e, por isso, o cão de guarda não latiu. O cachorro que não latiu na noite do crime é frequentemente utilizado como metáfora de um evento que é significativo pela sua ausência, e ilustra a importância do **silêncio na comunicação**, sobre o qual é **INCORRETO** afirmar que

- (A) ao ser despercebido em uma conversa, perde-se uma parte vital da mensagem.
- (B) é um elemento crítico do pensamento grupal, que implica discordância com a maioria.
- (C) é um elemento crucial na tomada de decisões em grupo, pois permite que as pessoas ouçam aquilo que os demais estão dizendo e ponderem a respeito.
- (D) é uma ferramenta poderosa utilizada pelos gerentes para sinalizar seu descontentamento, evitando ou ignorando o funcionário com um “gelo”.
- (E) pode ser uma forma de os funcionários expressarem sua insatisfação, ou o sinal de que alguém está aborrecido.

58

Um profissional de RH é designado para desenhar um plano de carreira para os engenheiros de sua empresa e sugere uma carreira em Y que substitua a carreira por linha hierárquica. Essa proposta é apresentada porque este tipo de carreira

- (A) provoca mudança na estrutura da empresa, gerando grandes problemas na alocação das pessoas que ocupam cargos gerenciais.
- (B) permite um plano de desenvolvimento do colaborador fora de sua área de atualização, isto é, o colaborador inicia o trabalho em certa área e nela vai se especializando, até chegar ao topo da área.
- (C) permite um menor número de pessoas no topo da organização, sem que, necessariamente, seja aumentada a estrutura organizacional.
- (D) valoriza o trabalho do generalista e satisfaz as necessidades organizacionais de expansão da amplitude administrativa.
- (E) tem como pressuposto a mobilidade e a ascensão profissional do empregado pelo exercício de funções gerenciais ou de ocupações na sua área de especialidade.

59

Joana está reavaliando o quanto sua empresa é bem sucedida ao oferecer objetivos desafiadores aos funcionários, e ter, como política da empresa, recompensar a realização de objetivos individuais e grupais.

Para isto, ela sugere que a empresa introduza **reajustes por mérito**.

Isso significa que a empresa deve

- (A) formular a política salarial levando em conta a relação das suas definições com a estratégia do negócio, bem como as características do segmento onde a empresa está inserida.
- (B) introduzir uma forma de remuneração funcional em que o conjunto de benefícios e outras vantagens maximizem o investimento da empresa.
- (C) proporcionar alterações salariais de um nível para outro imediatamente superior, dentro da mesma faixa salarial, com base em metas e objetivos definidos para este funcionário.
- (D) fazer pagamentos periódicos (anual ou semestral) vinculados aos objetivos de lucratividade da empresa e utilizados para reforçar o compromisso de longo prazo entre empresa e colaboradores.
- (E) estabelecer a referência salarial indicada aos novos profissionais de categorias funcionais técnicas, administrativas e gerenciais.

60

João propôs ao seu chefe algumas medidas para que o processo de avaliação de desempenho da sua organização possa ser significativamente melhorado.

Qual das medidas deve ser implementada para que se alcance o objetivo organizacional?

- (A) Concentrar a avaliação no comportamento e desempenho durante os 30 dias que a antecedem e conduzi-la de forma mais ampla possível, sobre o processo de trabalho inteiro do funcionário.
- (B) Treinar os avaliadores e esclarecer os padrões de desempenho que serão utilizados para avaliar as pessoas.
- (C) Utilizar apenas a visão de um avaliador, de preferência o supervisor imediato do avaliado, que tem uma percepção singular do funcionário.
- (D) Utilizar inventários de habilidades que forneçam indicações das habilidades dos funcionários, bem como de seus interesses e experiências e ajudem os líderes a prestar mais atenção às suas necessidades de desenvolvimento.
- (E) Evitar fazer observações e registros sistemáticos de pontos importantes observados sobre a *performance* para viabilizar a comparação do desempenho realizado com aquilo que foi estabelecido na fase de pré-desempenho.

61

Marcos recebeu a tarefa de demitir 1/3 da sua força de trabalho atual.

Antes de decidir sobre quem mandar embora, ele pediu que sua equipe definisse e escrevesse as competências da organização, identificasse as habilidades incorporadas a elas, especificando quais poderiam ser consideradas competências básicas e quais seriam as competências essenciais.

Com base nesse material, algumas decisões foram tomadas. Qual das decisões apresentadas tem chance de garantir um diferencial competitivo em uma organização?

- (A) Envolver as unidades estratégicas da organização a fim de definir mecanismos explícitos para alocação de recursos de competências essenciais.
- (B) Despedir os subordinados considerados com competências essenciais.
- (C) Criar, dentro da força de trabalho, uma comunidade de pessoas que se considerem “detentoras” das competências básicas da organização.
- (D) Identificar as novas competências básicas que precisam ser desenvolvidas hoje, garantindo que a organização seja considerada a mais competente pelos clientes em cinco ou dez anos.
- (E) Realizar processos de formação relacionados com um sistema de exigências preparando os indivíduos para o mercado de trabalho.

62

O renomado especialista em estratégias corporativas C.K. Prahalad desenvolveu o conceito de habilidade cumulativa básica na organização, chamado de “competência essencial”, que é obtido por meio de três fatores: treinamento constante de pessoas, realocação orientada mais pelo desempenho e pela criação de oportunidades e formação de grupos, rompendo não só as barreiras funcionais mas também aquelas entre os níveis organizacionais.

O responsável pela função de RH da Empresa Alpha argumentou que o planejamento de carreira é um instrumento que pode ajudar a empresa a desenvolver essas competências essenciais porque o planejamento de carreira

- (A) atende às necessidades internas do preenchimento de vagas, por meio do recrutamento interno, e desenvolve a rotatividade de empregados, gerando maior lealdade à organização.
- (B) diminui as possibilidades de entesouramento de subordinados chaves, encorajando os empregados a explorarem suas capacidades potenciais e assegurando que os colaboradores tenham perspectivas de desenvolvimento e ascensão profissional.
- (C) proporciona maior integração do colaborador na empresa, mediante a perspectiva do crescimento profissional, desmotivando os empregados ao crescimento e desenvolvimento, e satisfaz necessidades de estima, reconhecimento e realização.
- (D) ajuda a desenvolver as ofertas externas de talento e, por conseguinte, diminui a rotatividade de empregados, criando condições para que os colaboradores atinjam seus objetivos profissionais.
- (E) ajuda a antecipar aposentadorias, favorecendo os indivíduos que têm a expectativa de vida aumentada.

63

João é descrito como um líder transformacional e Maria, como tendo uma liderança transacional.

Nesse contexto, conclui-se que

- (A) João é um tipo de líder que conduz ou motiva seus seguidores na direção das metas estabelecidas por meio do esclarecimento dos papéis e das exigências das tarefas.
- (B) Maria é carismática, inspiradora e expressa propósitos importantes de maneira simples, utilizando símbolos para focar os esforços e comunicar suas altas expectativas.
- (C) a liderança de João produz nos liderados níveis de esforços e de desempenho que vão além daqueles obtidos pela liderança da Maria.
- (D) a liderança da Maria tenta inculcar em seus seguidores a capacidade de questionar não apenas as visões já estabelecidas, mas até aquelas colocadas pelo próprio líder.
- (E) os seguidores de Maria atribuem a ela capacidades heróicas ou extraordinárias de liderança e comportamentos.

64

Antes que João assumisse a função de caixa na agência de um Banco, seu chefe pediu-lhe que fizesse um curso para aprender Matemática Financeira, de modo que ele atendesse melhor os clientes que tinham dúvidas sobre o cálculo de juros nos seus empréstimos.

João, que até este período não tinha nenhum subordinado, nunca havia se preocupado com os problemas dos clientes, até saber, pelo seu chefe, das reclamações no atendimento, que justificavam a sua necessidade de fazer o tal curso.

Com base na espiral do conhecimento organizacional e na situação relatada acima, qual das colocações abaixo é **INCORRETA**?

- (A) Quando o chefe de João disse que estava tendo problemas no atendimento a clientes, houve a transformação de um conhecimento tácito em conhecimento explícito.
- (B) Quando João conseguiu ser aprovado com nota dez no curso de Matemática Financeira houve a transformação de conhecimento tácito em conhecimento tácito.
- (C) Quando João utilizou o seu conhecimento sobre Matemática Financeira, tranquilizando uma antiga cliente sobre a validade das deduções feitas na sua conta devido a um empréstimo realizado, ele transformou um conhecimento explícito em conhecimento tácito.
- (D) Quando João fez um manual para todos os colegas da agência, definindo um padrão de atendimento ao cliente referente a taxas de juros e deduções de empréstimos, incluindo as dúvidas mais frequentes e as possíveis reclamações, ele transformou o seu conhecimento explícito em conhecimento explícito.
- (E) Quando, nesta situação, por meio da construção de um campo de interação propício, se possibilitou o compartilhamento dos conhecimentos tácitos entre os indivíduos, externalizando-os, houve uma associação aos outros conhecimentos explícitos.

65

Com relação à mudança organizacional, analise as afirmações a seguir.

Mais complexo do que lidar com indivíduos resistentes à mudança é lidar com indivíduos que são resilientes.

### PORQUE

Indivíduos resilientes não têm capacidade de adaptação e flexibilidade para mudar.

A esse respeito conclui-se que

- (A) as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda justifica a primeira.
- (B) as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda não justifica a primeira.
- (C) a primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa.
- (D) a primeira afirmação é falsa, e a segunda é verdadeira.
- (E) as duas afirmações são falsas.

66

Joana é uma aluna recém-formada em Administração. Ela estava bastante satisfeita com o seu novo emprego: um trabalho desafiante numa organização com prestígio, uma excelente oportunidade para ganhar experiência e um salário muito acima do praticado no mercado de trabalho para o seu nível.

Foi recentemente admitido para a organização um outro recém-formado em Administração, com um ano de experiência a menos do que ela e com um salário superior ao que ela ganha atualmente.

O nível motivacional de Joana desceu drasticamente nas últimas semanas. Ela está até pensando em mudar de emprego.

Nesse contexto, qual das proposições estabelece a relação entre o papel da equidade e a motivação dos indivíduos?

- (A) As recompensas reforçam o desempenho individual decorrente das condições internas do indivíduo e do ambiente de trabalho.
- (B) A relação inversa existente entre esforço, oportunidades, satisfação, motivação e recompensas é percebida pelos indivíduos.
- (C) Os funcionários fazem comparações entre os resultados que desejariam obter do seu trabalho no presente com os dos seus chefes no passado.
- (D) O que recebemos do trabalho em relação ao que damos a ele é percebido e comparamos esta relação com a entrada e o trabalho desenvolvido por outras pessoas.
- (E) O estado de equidade é encontrado quando o resultado da comparação leva à percepção de que as relações são desiguais.

67

Um profissional de RH sustenta a ideia de que a motivação do funcionário depende do grau em que as recompensas da organização satisfazem suas necessidades individuais e pessoais e do grau em que são interessantes. O argumento utilizado tem base na

- (A) oportunidade para o desempenho, que define, junto com os seus funcionários, um plano de metas a serem alcançadas e estabelece esquemas de reforço
- (B) teoria da equidade, que pesquisa quais fatores precisam ser modificados na política de Recursos Humanos para que os funcionários se sintam mais comprometidos com o trabalho.
- (C) teoria da expectativa, que busca compreender as intenções para agir e as expectativas de resultados dos seus funcionários.
- (D) teoria do reforço, que argumenta que o reforço condiciona o comportamento, sugerindo que os propósitos de uma pessoa orientam suas ações.
- (E) teoria ERG, que busca identificar, dentro da hierarquia de necessidades de seus funcionários, qual não estava sendo satisfeita.

68

Com relação à motivação dos indivíduos para o trabalho, tem-se que o(a)

- (A) líder é o responsável por motivar a sua equipe para o trabalho já que ele garante maior produtividade quando aumenta o *feedback* em relação ao seu progresso.
- (B) indivíduo só se motiva a trabalhar bem quando trabalha em equipe e quando percebe que o seu esforço vale a pena.
- (C) princípio básico da motivação, segundo Maslow, é o que “move” o indivíduo em direção a algo, é a tensão gerada por uma insatisfação.
- (D) motivação de um indivíduo para trabalhar é proporcional à remuneração que ele recebe pelo seu trabalho e aos aspectos físicos relacionados ao ambiente.
- (E) introdução de recompensas externas, como pagamento para trabalhos que eram anteriormente gratificantes apenas pelo seu conteúdo, tende a aumentar a motivação.

69

A despeito da sua importância, a promoção da mudança organizacional é problemática para as empresas. Dentre os fatores que são apontados como causa dessa dificuldade, encontra-se a resistência à mudança. Sobre a resistência à mudança organizacional, afirma-se que

- (A) uma possível causa de resistência envolve diferentes avaliações sobre a mudança, pois para muitos funcionários e gerentes a mudança trará maiores custos e menores benefícios.
- (B) o segredo para se evitar ou lidar com a resistência à mudança por falta de entendimento é ocultar aquilo que a mudança vai acarretar, o que paralisa os indivíduos diante do desconhecido.
- (C) os funcionários e os gerentes que resistem, com base na baixa tolerância à mudança, não temem o desconhecido e não têm dificuldade em lidar com a incerteza inerente a uma mudança significativa.
- (D) os indivíduos que resistem à mudança, por causa de seus interesses pessoais, acreditam que não estarão perdendo alguma coisa de valor se a mudança for implementada.
- (E) as táticas de coação direta, quando adotadas, favorecem, significativamente, o clima organizacional e o processo de participação.

70

Os processos de inovação e de tomada de decisão, referentes a uma questão estratégica de uma empresa, foram prejudicados devido ao pensamento do grupo ou pensamento grupal.

Para reduzir esse problema, as decisões a seguir devem ser tomadas pelo chefe da equipe, **EXCETO** a de

- (A) solicitar a cada sessão de trabalho que um dos membros da equipe faça o papel de advogado do diabo.
- (B) pedir ao superior imediato e aos líderes informais que se mostrem parciais diante de uma posição.
- (C) pedir aos membros do grupo que consultem pessoas de fora e criem subgrupos que se ocupem do problema.
- (D) convidar *experts* para observar e comentar o funcionamento do grupo e, quando chegarem a um consenso, realizar uma reunião de última chance.
- (E) abordar as situações delicadas e difíceis antes que elas se transformem em conflito, estabelecendo regras de conduta claras.