



FUNDAÇÃO
DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO
UNICENTRO

**TESTE SELETIVO DO SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO
E-PARANÁ COMUNICAÇÃO - EDITAL 01/2017**

DATA DA PROVA: 17/09/2017
PERÍODO DA PROVA: MANHÃ

CARGO: ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS

LEIA AS INSTRUÇÕES ABAIXO ANTES DE COMEÇAR A PROVA:

- Verifique se este caderno de questões corresponde ao cargo que você concorre e se ele contém 30 (trinta) questões de múltipla escolha, com 5 alternativas (a,b,c,d,e) de resposta para cada uma, correspondentes à prova objetiva. Caso o caderno esteja incompleto, tenha qualquer defeito ou apresente alguma divergência ao cargo que você concorre, solicite ao fiscal de sala que tome as providências cabíveis, pois não serão aceitas reclamações posteriores nesse sentido;
- No momento da identificação, verifique o Cartão Resposta e a Folha Definitiva da Questão Discursiva, se as informações relativas a você estão corretas. Caso haja algum dado a ser retificado, peça ao fiscal de sala para corrigir em Ata;
- Você dispõe de 4 (quatro) horas para fazer a prova objetiva;
- Na duração da prova, está incluído o tempo destinado à entrega do material de prova, o preenchimento do Cartão Resposta e a Folha Definitiva da Questão Discursiva;
- Você deve deixar sobre a carteira apenas o documento de identidade e a caneta esferográfica de tinta azul ou preta;
- Não é permitido durante a realização da prova: a) equipamentos eletrônicos como máquinas calculadoras, MP3, MP4, telefone celular, tablets, notebook, gravador, máquina fotográfica, controle de alarme de carro e/ou qualquer aparelho similar; b) livros, anotações, régua de cálculo, dicionários, códigos e/ou legislação, impressos que não estejam expressamente permitidos ou qualquer outro material de consulta; c) relógio de qualquer espécie, óculos escuros ou quaisquer acessórios de chapelaria, tais como chapéu, boné, gorro etc.
- É proibido fazer anotação de informações relativas às suas respostas no comprovante de inscrição e(ou)em qualquer outro meio, que não os permitidos;
- Não se comunique com outros candidatos nem se levante sem autorização;
- Somente após decorrida 1 (uma) hora do início da prova, você poderá se retirar da sala de aplicação de prova;
- Ao terminar a prova, chame o fiscal de sala, devolva-lhe o Caderno de Prova, o Cartão Resposta devidamente assinado e a Folha Definitiva da Questão Discursiva e deixe o local de prova;
- O candidato só poderá levar consigo o Caderno de Questões desde que permaneça na sala até o final do período estabelecido, devendo, obrigatoriamente, devolver ao fiscal da sala sua Folha de Respostas devidamente preenchida e assinada e a Folha Definitiva da Questão Discursiva;
- A desobediência a qualquer uma das determinações constantes em edital, no presente caderno de prova e no cartão resposta poderá implicar na anulação da sua prova;
- Tenha calma para não prejudicar seu desempenho e boa prova.

NÚMERO DA INSCRIÇÃO:

NOME COMPLETO:

Destaque aqui

ANOTE AQUI SUAS RESPOSTAS E DESTAQUE NA LINHA PONTILHADA																														
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	

Texto 01:

O desvio ético do gerundismo

Há implicações éticas no vício de linguagem. O uso excessivo e desnecessário do gerúndio é conhecido como endorreia, cuja forma popular é a construção “vou estar + gerúndio”, uma perífrase (locução formada por dois ou três verbos). A locução em si é legítima, quando comunica a ideia de uma ação futura que ocorrerá no momento de outra ou sequenciada. As sentenças “vou estar dormindo na hora do jogo” ou “vou estar vendo o jogo quando você estiver assistindo à novela” são adequadas ao sistema da língua, assim como em verbos que indiquem processo: “amanhã vai estar chovendo” ou ato contínuo: “vou estar trabalhando das 8h às 18h.”

Aquilo que nos acostumamos a chamar de gerundismo se dá quando não queremos comunicar essa ideia de eventos ou ações simultâneas, mas antes falar de ação pontual, em que a duração não é preocupação dominante. “Vou falar” narra algo que vai ocorrer a partir de agora. “Vou estar falando” se refere a um futuro em andamento.

É inadequado usar uma forma verbal com valor de outra – falar de ação isolada, que se encerraria num só ato, como se fosse contínua. Quando respondemos ao telefone “vou estar passando o recado” fazemos o recado, que potencialmente tem tudo para ser dado, não ter mais prazo de validade. O vício aqui isenta a pessoa de responsabilidade sobre o que prometeu fazer. É antes de tudo um desvio ético.

(Revista Língua Portuguesa, ano 7, número 77. Março de 2012)

01) O uso excessivo e desnecessário do gerúndio é considerado vício de linguagem. Esse vício prejudica a objetividade e a clareza da comunicação. Além de ser um problema ético, segundo o texto. Para que haja adequação à norma padrão da língua é possível substituir algumas formas de gerúndio por:

- (A) Verbos no futuro do subjuntivo.
- (B) Verbos no presente do indicativo.

- (C) Verbos no pretérito perfeito do indicativo.
- (D) Verbos no indicativo.
- (E) Verbos no pretérito imperfeito do indicativo.

02) Utilizando a norma padrão de língua portuguesa na sentença: “Há implicações éticas no vício de linguagem”. O verbo em destaque pode ser substituído por:

- (A) Existe.
- (B) Existem.
- (C) Tem.
- (D) Hão.
- (E) Têm.

03) No excerto: “Aquilo que nos acostumamos a chamar de gerundismo se dá quando não queremos comunica (...)”. A palavra destacada pode ser classificada como:

- (A) Pronome demonstrativo.
- (B) Substantivo.
- (C) Pronome indefinido.
- (D) Advérbio.
- (E) Adjetivo.

Texto 02:

O menino que me olha

(...) Não andamos muito elegantes, nestes tempos estranhos. Não andamos muito éticos, nestes tempos loucos. Não que as coisas tenham sido muito melhores no tempo dos gregos, quando na filosófica Atenas a mulher era pouco mais do que um animal sem alma, era normal ter escravos e a guerra era o pão nosso. Ou na Idade Média, quando eu seria no mínimo candidata à fogueira, não a da inveja, mas a concreta mesmo; nossos filhos teriam morrido nas Cruzadas matando alguém no Oriente (nada de novo na face da Terra). (...)

Luft, Lya. O menino que me olha. Veja, São Paulo, Abril, 30 jun.

2004. Coluna Ponto de Vista, p.20

04) O texto “O menino que me olha” está escrito em qual pessoa do discurso? Em qual tempo verbal?

- (A) 3ª pessoa do singular; pretérito perfeito do indicativo.

- (B) 3ª pessoa do plural; pretérito mais que perfeito do indicativo.
(C) 1ª pessoa do singular; presente do indicativo.
(D) 1ª pessoa do plural; pretérito imperfeito do indicativo.
(E) 1ª pessoa do plural; presente do indicativo.

05) No fragmento “Ou na Idade Média, quando eu seria no mínimo candidata à fogueira (...). O verbo destacado está flexionado em qual tempo e modo?

- (A) Futuro do presente do indicativo.
(B) Futuro do subjuntivo.
(C) Pretérito perfeito do indicativo.
(D) Futuro do pretérito do indicativo.
(E) Presente do indicativo.

06) Em uma sessão de teatro entraram 280 espectadores, mas 15 eram isentos do pagamento do ingresso. O ingresso adquirido antecipadamente custava R\$ 4,00 e na bilheteria do teatro, no dia do espetáculo, custava R\$ 8,00. Sabendo-se que para essa sessão foram arrecadados R\$ 1720,00, quantas pessoas adquiriram o ingresso na bilheteria?

- (A) 95.
(B) 165.
(C) 125.
(D) 100.
(E) 200.

07) Observe a sequência $k + k^2 + k^3 + k^4 \dots$. Se k é igual a -1 . A soma dos 4 primeiros termos é:

- (A) k .
(B) -1 .
(C) 1 .
(D) 0 .
(E) 4 .

08) Pedro escreveu em seu caderno a palavra LUA, para passar o tempo começou a trocar as letras de lugar, quantas são as possibilidades distintas encontrou se nunca repetiu as letras?

- (A) 2.

- (B) 3.
(C) 4.
(D) 5.
(E) 6.

09) Se uma em cada quatro pessoas da cidade de Rio Corrente esta fazendo dieta. Em um grupo com 1200 pessoas, quantas não devem estar fazendo dieta?

- (A) 300.
(B) 1000.
(C) 900.
(D) 600.
(E) 800.

10) A E-Paraná Comunicação, por cooperação, está vinculada à Secretaria de Estado:

- (A) da Saúde.
(B) da Educação.
(C) da Cultura.
(D) da Segurança Pública.
(E) da Comunicação Social.

11) Dentre os políticos mencionados nas alternativas abaixo, identifique aquele que NÃO foi presidente da Assembleia Legislativa do Paraná:

- (A) Nelson Justus.
(B) Hermas Brandão.
(C) João Arruda.
(D) Orlando Pessuti.
(E) Aníbal Khury.

12) A primeira constituição do Estado do Paraná, foi promulgada no ano de:

- (A) 1860.
(B) 1891.
(C) 1837.
(D) 1937.
(E) 1917.

13) A partir de 2015, as contas de energia passaram a trazer uma novidade: o sistema de Bandeiras Tarifárias. Indicam se a energia custa mais ou menos, em função das condições de geração de eletricidade. Quando aplicada, a bandeira com maior custo para o consumidor é a bandeira:

- (A) Branca.
- (B) Amarela.
- (C) Verde.
- (D) Vermelha.
- (E) Preta.

14) A instituição da E-Paraná Comunicação, pessoa jurídica de direito privado, deu-se sob a modalidade de:

- (A) Serviço Social Autônomo.
- (B) Fundação.
- (C) Autarquia.
- (D) Sociedade de Economia Mista.
- (E) Nenhuma das alternativas anteriores.

15) Ao profissional de recursos humanos compete o desempenho de inúmeros papéis. Naturalmente, a natureza desses papéis é determinada por fatores diversos, tais como porte da empresa, natureza de seus produtos, políticas gerenciais, etc. Podem ser considerados papéis deste profissional, EXCETO:

- (A) Comunicar-se de maneira eficaz com a administração superior com as gerências intermediárias, com os empregados, com os fornecedores, clientes, agentes públicos, líderes sindicais.
- (B) Propor critérios e elaborar instrumentos para o recrutamento, seleção e adaptação das pessoas na empresa.
- (C) Definir padrões e construir instrumentos para a avaliação do desempenho das pessoas.
- (D) Apoiar o desenvolvimento pessoal e profissional dos empregados.
- (E) Utilizar estratégias para diminuir os níveis de interesse, de satisfação e de realização de pessoas.

16) A chamada área de recursos humanos adotou mais recentemente a nomenclatura de gestão de pessoas. Referindo-se às modificações no mundo do trabalho e nos modelos de gestão de pessoas no Brasil, é INCORRETO afirmar:

- (A) A fase contábil, pioneira da gestão de pessoal, caracterizava-se pela preocupação existente os custos da organização. Os trabalhadores eram vistos exclusivamente sob o enfoque contábil: comprava-se mão de obra e, portanto, as entradas e saídas provenientes

desta conta deveriam ser registradas contabilmente.

(B) A fase legal registrou o aparecimento da função de chefe de pessoal, profissional cuja preocupação estava centrada no acompanhamento e na manutenção das recém-criadas leis trabalhistas.

(C) A fase tecnicista foi a que implantou no Brasil o modelo americano de gestão de pessoal e alavancou a função de Rh ao status orgânico de gerência. Nessa fase que o RH passou a operacionalizar serviços como os de treinamento, recrutamento e seleção, cargos e salários, higiene e segurança no trabalho, benefícios, entre outros. Nessa fase ocorre a modificação na denominação e na responsabilidade do chamado gerente de relações industriais, chamado de gerente de recursos humanos.

(D) A fase administrativa ou sindicalista criou um marco histórico nas relações entre capital e trabalho, na medida em que é berço de modificações movidas pelas bases trabalhadoras, implementou o movimento sindical. Pretendia-se transferir a ênfase em procedimentos burocráticos e operacionais para as responsabilidades de ordem mais humanísticas, voltadas para os indivíduos e suas relações.

(E) A fase estratégica foi demarcada pela introdução dos primeiros programas de planejamento estratégico atrelados ao planejamento estratégico central das organizações. Nessa fase, são registradas as primeiras preocupações de longo prazo da empresa para com seus empregados. Iniciou-se nova alavancagem organizacional do cargo de gerente de recursos humanos, que, de posição gerencial, em nível ainda tático, passou a ser reconhecido como diretoria, em nível estratégico das organizações.

17) Para orientação profissional várias são as práticas utilizadas pelas organizações, como o *coaching*, *mentoring* e *counseling*. No que tange ao COACHING, pode-se afirmar como CORRETO, EXCETO:

- (A) É um processo que estimula reflexões para potencializar o desempenho e o aprendizado do indivíduo, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional.
- (B) O processo envolve a parceria entre dois atores: o coach e o coachee. O coachee é o

profissional que aplica o coaching, municiado pelo domínio de metodologias e ferramentas apropriadas para tal propósito. O coach, ou o cliente, é o indivíduo que passa pelo ciclo do coaching.

(C) O coaching contribui para que o indivíduo enxergue outras possibilidades, permitindo alterar o padrão de escolhas e obter resultados diferentes, pressupõe movimento e mudança.

(D) Um dos pressupostos do coaching é que toda falha representa uma oportunidade de aprendizagem.

(E) Para que o processo tenha resultados satisfatórios, é necessário que sejam elencados alguns aspectos como: relação contratual, comprometimento, confiança, confidencialidade, conflitos de interesse, foco no resultado, etc.

18) O termo *mentoring* está associado à “iniciação”, à carreira, ao desenvolvimento pessoal e à mudança. O foco do mentoring é a carreira profissional dentro de uma organização. A potência do mentoring se encontra no conhecimento específico do mentor – uma espécie de mestre, geralmente alguém mais experiente na empresa, com anos de casa, que conhece muito bem a cultura da organização, e sobretudo tem disposição para colaborar no avanço da carreira dos outros integrantes da organização. Dessa forma, é postura do mentor, EXCETO:

(A) Apoiar, aconselhar e oferecer feedback.

(B) Demonstrar na prática como fazer em virtude de sua expertise.

(C) Desencorajar novas ideias e criatividade.

(D) Oferecer suporte para a tomada de decisão e resolução de problemas.

(E) Contribuir para identificação dos aprendizados e das necessidades de desenvolvimento.

19) A saúde e segurança no trabalho implica um conjunto de normas e procedimentos que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são feitas. Sobre SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO é INCORRETO, EXCETO afirmar:

(A) A segurança no trabalho é o conjunto de medidas técnicas, administrativas, educacionais, médicas e psicológicas empregadas para prevenir acidentes, seja pela eliminação de condições inseguras do ambiente, seja pela instrução ou pelo convencimento das pessoas para implementação de práticas preventivas.

(B) Como objetivos da saúde no trabalho tem-se: eliminar as causas das doenças profissionais, aumentar os efeitos prejudiciais provocados pelo trabalho em pessoas doentes ou portadoras de defeitos físicos, proporcionar o agravamento de doenças e lesões nos trabalhadores, manter a saúde dos trabalhadores e diminuir a produtividade por meio do controle do ambiente de trabalho.

(C) A CIPA (comissão interna de prevenção de acidentes), tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar incompatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a não promoção da saúde do trabalhador.

(D) Os principais causadores dos acidentes de trabalho são: condições seguras, atos seguros e eventos catastróficos.

(E) Algumas medidas que ajudam a diminuir o número de acidentes: sinalizar toda a empresa, ter uma CIPA pouco atuante, realizar campanhas de prevenção de acidentes de forma esporádica, realizar periodicamente a SIPAT, revisar extintores, realizar treinamentos para prevenir acidentes e nenhum apoio da direção e dos gestores.

20) Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), diz respeito ao conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. Sobre QVT, é INCORRETO afirmar:

(A) O bem-estar do colaborador leva a um trabalho mais bem feito por parte deste e, conseqüentemente, gera benefícios, para a empresa como um todo.

(B) A ausência de preocupação com a QVT pode ser responsável pelo encurtamento da vida do trabalhador.

(C) Um pilar importante da QVT é a ergonomia, que estuda a relação entre o trabalhador e seu posto de trabalho (espaço, móveis, máquinas, ferramentas, matérias-

primas) e as condições gerais como conforto, possibilidade de movimentação física, presença de fatores interferentes (ruídos, temperatura, luminosidade, etc).

(D) A QVT significa um posicionamento biopsicossocial, quer dizer que seja ela de alto ou baixo, depende da qualidade com que se promove a saúde do trabalhador em três áreas que confluem: a da saúde física (bio), a da saúde mental (psico) e a da saúde social.

(E) A finalidade da ergonomia é diminuir o bem-estar humano e o desempenho geral do sistema organizacional.

21) No que se refere à CULTURA ORGANIZACIONAL, pode-se afirmar como CORRETO, EXCETO:

(A) Cultura organizacional refere-se a um sistema de significados partilhados mantidos por seus membros que distingue a organização de outras organizações.

(B) A cultura é aprendida transmitida e partilhada, não decorre de herança genética. A cultura organizacional exprime então a identidade da organização, é construída ao longo do tempo e serve de chave para distinguir diferentes coletividades.

(C) Existem três níveis através dos quais a cultura pode ser apreendida: artefatos visíveis, valores compartilhados e pressupostos básicos.

(D) A cultura de uma organização geralmente começa com um fundador ou líder pioneiro que articula e implanta ideias e valores particulares de uma filosofia ou uma estratégia comercial.

(E) Várias são as funções que a cultura organizacional desempenha como transmitir um sentimento de falta de identidade para os membros da organização, bem como guiar e moldar as atitudes e comportamentos dos empregados.

22) Referindo-se ao CLIMA ORGANIZACIONAL, é INCORRETO afirmar EXCETO:

(A) Clima e cultura organizacional são sinônimos.

(B) Clima organizacional não influencia o comportamento das pessoas.

(C) Clima organizacional pode não satisfazer às necessidades pessoais, elevando,

consequentemente o moral, e de outro pode ser favorável e causar frustrações às pessoas pela satisfação de suas necessidades.

(D) O clima organizacional pode ser avaliado por meio de muitos fatores dependendo do interesse da empresa, tais como comunicação, remuneração, carreira, liderança, relacionamento, satisfação, entre outros.

(E) Treinamento, desenvolvimento, benefícios e imagem da empresa não fatores de avaliação do clima organizacional.

23) Os processos de recrutamento e seleção são essenciais a gestão de pessoas. No que tange a tais processos, analise as seguintes assertivas:

I - Considera-se recrutamento o meio encontrar e atrair candidatos para as posições abertas na organização. São duas as fontes de recrutamento: a interna e a externa.

II - Como vantagem ao recrutamento interno tem-se a valorização dos funcionários, o desempenho e potencial destes são conhecidos e ainda tem-se um processo mais rápido e econômico.

III - Seleção é o processo de escolha dos candidatos recrutados. Currículo, testes (conhecimento, desempenho, psicológicos) e entrevista são algumas das etapas da seleção.

IV - A entrevista de seleção é a etapa mais importante do processo de seleção. É o momento de conversar com as pessoas, de conhecê-las e dar a elas a oportunidade de conhecer a empresa.

V - Para que a entrevista consiga cumprir seu objetivo, é aconselhável que seja efetuado um roteiro para realizá-la, contendo: planejamento da entrevista, técnica de “quebra-gelo”, histórico profissional formação escolar, dados familiares, dados sociais, explicações sobre o cargo, empresa, remuneração e negociação, além de perguntas gerais ao candidato e encerramento da entrevista.

Após a leitura das assertivas, pode-se afirmar:

(A) Todas as sentenças estão incorretas.

(B) Todas as sentenças estão corretas.

(C) Somente as sentenças I, II e III são

corretas.

(D) Somente as sentenças III, IV e V estão corretas

(E) Somente as sentenças I, III e V estão corretas.

24) Os processo de treinamento e desenvolvimento das pessoas contribuem para que as organizações se tornem cada vez mais eficazes e competitivas. No que se refere a TREINAMENTO e DESENVOLVIMENTO, pode-se afirmar como INCORRETO:

(A) Treinamento é um processo de assimilação cultural em curto prazo que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas à otimização da atuação profissional.

(B) Não há diferença entre instrução e treinamento.

(C) Desenvolvimento é um processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torna-los futuros membros valiosos da organização

(D) Treinamento representa um investimento para melhorar a capacidade das pessoas em produzir lucros.

(E) Coaching, substituições programadas, rotação de cargo, transferência lateral, aprendizado prático, reuniões de staff, progressão de carreira planejada, seminários e conferências, estudo de caso, jogos empresariais são exemplos de métodos para desenvolvimento gerencial.

25) O modelo de gestão por competência pode ser definido como um conjunto de conceitos e práticas para desenvolver, de forma consistente, as competências das pessoas e da organização. No que tange à GESTÃO POR COMPETÊNCIA, pode-se afirmar como CORRETO, EXCETO:

(A) Existem para alinhar as contribuições das pessoas aos objetivos do negócio, e fazem isso ao estabelecer as competências individuais necessárias às estratégias e desenvolver as pessoas para desenvolver a organização.

(B) Servem para estruturar vários processos de gestão de pessoas, basicamente atração, desenvolvimento, recompensa e avaliação.

(C) Auxilia os gestores a darem feedback às

pessoas sobre como estão em relação as essas competências.

(D) Instrumentaliza os gestores para pactuarem planos de ação e de desenvolvimento a fim de suprirem os *gaps* no que diz respeito às competências.

(E) Subsídia de maneira supérflua as decisões de compensação da organização.

26) Avaliação de desempenho é uma metodologia que visa, continuamente, a estabelecer um contrato com os funcionários referentes aos resultados desejados pela organização, acompanhar os desafios propostos, corrigir os rumos, quando necessário, e avaliar os resultados conseguidos. São finalidades da AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, EXCETO:

(A) Melhorar a comunicação entre os níveis hierárquicos na organização, criando um clima de diálogo destrutivo e aumentando as dissonâncias, ansiedades e incertezas.

(B) Tornar dinâmico o planejamento da empresa.

(C) Melhorar as competências das pessoas e da empresa.

(D) Desenvolver pessoas.

(E) Dar orientação constante sobre o desempenho das pessoas, buscando melhorias.

27) As transformações ocorridas, frutos da globalização, da disseminação da tecnologia da informação, do surgimento das redes mundiais, trouxeram a tona uma nova era cuja fonte fundamental de riqueza é o conhecimento. Assim, as empresas passam a moldar ou adequar seus processos organizacionais à nova economia do conhecimento, surgindo a organização do conhecimento. Referindo-se à APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL e GESTÃO DO CONHECIMENTO, é INCORRETO afirmar:

(A) A aprendizagem organizacional surge na tentativa de servir como uma das alavancas da transformação para se chegar às organizações do conhecimento.

(B) Para evidenciar como a aprendizagem torna possível a alavancagem do conhecimento, é necessário o entendimento do ciclo do gerenciamento do conhecimento. O

conhecimento tácito é aquele que se torna facilmente articulável, sendo passível de transmissão, enquanto o conhecimento explícito é aquele interiorizado, difícil de ser articulado em palavras e por consequência, difícil de ser transmitido.

(C) Sabe-se que todas as organizações aprendem naturalmente, porém apenas as que conseguem estabelecer mecanismos sistemáticos de gerenciamento desse aprendizado são as que realmente atingem a alavancagem do conhecimento.

(D) O grande desafio para as organizações é compreender o que significa aprendizagem, como ela ocorre no indivíduo e como se processa a transferência dessa aprendizagem individual para organizacional, a fim de poder gerenciar e alavancar esse processo, direcionando-o para as estratégias e criando uma cultura organizacional que a favoreça.

(E) Há quatro modos de conversão de conhecimento pela interação entre o conhecimento tácito e explícito: socialização, externalização, combinação e interiorização.

28) A liderança possui inúmeras definições. Etimologicamente, liderar significa conduzir. Líder é o que conduz o grupo. São características do LÍDER, EXCETO:

(A) Ver com clareza seus objetivos e se esforçar para alcançá-los.

(B) Tomar decisões e ter calma na hora da crise.

(C) Avaliar as pessoas e fazer com que as pessoas inaptas permaneçam.

(D) Verificar o cumprimento das ordens.

(E) Compreender que a diversidade das pessoas traz força para a equipe.

29) A comunicação deficiente é uma das principais fontes de conflitos interpessoais no trabalho. Sobre COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL, é CORRETO afirmar EXCETO:

(A) Ter uma boa capacidade de comunicação é essencial para o sucesso da carreira.

(B) Nenhum indivíduo, grupo ou organização podem existir sem a transferência de significados entre seus membros, apenas por meio das informações as ideias podem ser transmitidas.

(C) A comunicação perfeita, se existisse, ocorreria quando um pensamento ou ideia fosse transmitido de uma pessoa para outra de tal forma que a figura mental percebida pelo receptor fosse idêntica à do emissor.

(D) Nas organizações, a comunicação pode ser realizada por canais formais (espontâneos e surgem como respostas as escolhas individuais) e informais (estabelecidos pela organização e transmitem mensagens que se referem às atividades relacionadas com o trabalho de seus membros.

(E) A comunicação tem quatro funções básicas dentro de um grupo ou de uma organização: controle, motivação, expressão emocional e informação.

30) Por assédio em um local de trabalho entende-se que toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, gestos, atos, palavras, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. No que se refere ao ASSÉDIO MORAL, pode-se afirmar como INCORRETO:

(A) O assédio no trabalho é tão antigo quanto o próprio trabalho, porém, somente mais recentemente foi identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca.

(B) Contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de patologias ou frágeis, frequentemente, o assédio se inicia quando uma vítima reage a autoridade de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar, é a sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a torna alvo.

(C) O abuso de poder não é dirigido especificamente contra um único indivíduo, trata-se, apenas para o agressor e esmagar alguém mais fraco que ele próprio. Nas empresas, esse abuso pode transmitir-se em cascata, da mais alta chefia ao menor chefe na escala.

(D) Quer o ponto de partida seja um conflito de pessoas, nasça na má organização da empresa, cabe a esta encontrar uma solução, pois, se há um assédio, é porque ela assim

permite. Há sempre um momento do processo em que a empresa pode intervir e buscar soluções.

(E) Todos os conflitos degeneram em assédio. Nos locais de trabalho, cabe aos que têm poder de decisão, os dirigentes da empresa, os executivos, os coordenadores, de aceitar as formas de assédio, de velar para que, em todos os escalões a pessoa humana seja desrespeitada. Os sindicatos, cujo papel é defender os assalariados, deveriam colocar entre seus objetivos uma proteção eficaz contra o assédio moral e outros atentados à pessoa do trabalhador.

Questão discursiva:

Qualquer um pode ser gestor, mas para ser gestor de pessoas, são necessárias algumas competências. Assim, disserte sobre as ATRIBUIÇÕES, FUNÇÕES E DESAFIOS desse profissional frente às organizações.

FOLHA RASCUNHO DA PROVA DISCURSIVA

E-Paraná Comunicação - Teste Seletivo nº 01/2017

Somente serão corrigidas as provas discursivas dos candidatos que não forem eliminados na prova objetiva.

Será eliminado do Teste Seletivo o candidato que na prova discursiva:

1. Obter nota menor que 10,0 (dez), independente da nota obtida na prova objetiva;
2. Não produzir o texto de forma dissertativo-argumentativo;
3. Cujo texto não possuir entre 20 e 30 linhas;
4. Não estiver apoiado em argumentos;
5. Cujo texto não estiver redigido na modalidade escrita padrão da língua portuguesa;
6. Cujo texto for produzido em letra ilegível.

1.
5.
10.
15.
20.
25.
30.