



CONCURSO PÚBLICO
AMAZÔNIA AZUL TECNOLOGIAS DE DEFESA S.A. - AMAZUL

EDITAL Nº 001/2022

ANALISTA EM DESENVOLVIMENTO DE TECNOLOGIA NUCLEAR E DEFESA
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS - 40 HORAS

Duração: 04h (quatro horas)
Leia atentamente as instruções abaixo:

- 01** Você recebeu do fiscal o seguinte material:
a) Este caderno, com 60 (sessenta) questões da Prova Objetiva, sem repetição ou falha, e Redação, conforme distribuição abaixo:

LÍNGUA PORTUGUESA	MATEMÁTICA	INFORMÁTICA	INGLÊS AVANÇADO	CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS	REDAÇÃO
01 a 10	11 a 15	16 a 25	26 a 30	31 a 60	

- b)** Um Cartão de Respostas destinado às respostas das questões objetivas, com a Folha da Redação no verso.
- 02** Verifique se este material está em ordem e se o seu nome e número de inscrição conferem com os que aparecem no Cartão de Respostas. Caso contrário, notifique imediatamente o fiscal.
- 03** Após a conferência, o candidato deverá assinar no espaço próprio do Cartão de Respostas, com caneta esferográfica de tinta na cor azul ou preta.
- 04** No Cartão de Respostas, a marcação da alternativa correta deve ser feita cobrindo a letra correspondente ao número da questão e preenchendo todo o espaço interno, com caneta esferográfica de tinta na cor azul ou preta, de forma contínua e densa.

Exemplo:

- 05** Para cada uma das questões objetivas, são apresentadas 04 (quatro) alternativas classificadas com as letras (A, B, C e D), mas só uma responde adequadamente à questão proposta. Você só deve assinalar uma alternativa. A marcação em mais de uma alternativa anula a questão, mesmo que uma das respostas esteja correta.
- 06** Somente depois de decorrida 01 (uma) hora do início da prova, o candidato poderá entregar seu Cartão de Respostas, seu Caderno de Questões e retirar-se da sala de prova. O candidato que insistir em sair da sala de prova, descumprindo o aqui disposto, deverá assinar o Termo de Ocorrência declarando sua desistência do Concurso, que será lavrado pelo Coordenador do Local.
- 07** Ao candidato, será permitido levar seu CADERNO DE QUESTÕES a partir de 01 (uma) hora para o término da prova e desde que permaneça em sala até esse momento.
- 08** Não será permitida a cópia de gabarito no local de prova. Ao terminar a prova de Conhecimentos, o candidato entregará, obrigatoriamente, ao fiscal de sala, o seu CARTÃO DE RESPOSTAS e o seu CADERNO DE QUESTÕES, ressalvado o estabelecido no item 07.
- 09** Reserve os 30 (trinta) minutos finais para marcar seu Cartão de Respostas. Os rascunhos e as marcações assinaladas no Caderno de Questões não serão levados em consideração.
- 10** Os 03 (três) últimos candidatos permanecerão sentados até que todos concluem a prova ou que termine o seu tempo de duração, devendo assinar a ata de sala e retirar-se juntos.

LÍNGUA PORTUGUESA

Texto I

Quando cuidar das pessoas é cuidar do negócio

Li há dias um artigo no jornal britânico *The Guardian* sobre *burnout* que referia que nós não trabalhamos só por dinheiro. O chamado “salário emocional” tem uma enorme importância hoje em dia: as pessoas precisam de sentimento de pertença, sentir que cumprem objetivos e que o seu esforço e empenho são reconhecidos. E hoje, mais do que nunca. Estes últimos quase dois anos de pandemia tiveram um impacto sem precedentes no nosso bem-estar físico e mental, desafiando a nossa capacidade de adaptação e reinvenção.

Embora o contexto da saúde mental na Europa já fosse preocupante antes da covid-19, com mais de 84 milhões de pessoas com problemas de saúde mental e 165 mil mortes anuais devido a doença mental ou suicídio, há cerca de um ano, os resultados de um estudo indicaram que cerca de 25% dos participantes apresenta sintomas moderados a graves de ansiedade, depressão e stress pós-traumático. O estudo, que avaliou dimensões como ansiedade, depressão, stress pós-traumático, *burnout* e resiliência, demonstrou o impacto das alterações provocadas pela covid-19 na saúde mental e no bem-estar da população, sobretudo naquelas que estavam na primeira linha de combate à pandemia.

Mais recentemente, em outubro de 2021, foram conhecidos dados de um quadro multidimensional realizado em países da União Europeia e no Reino Unido. As conclusões desse relatório refletiram também o impacto da pandemia, que se percebeu ter afetado desproporcionalmente a saúde mental das mulheres face aos homens, tanto no trabalho como em casa.

O mesmo índice sublinhou a necessidade urgente de os empregadores estabelecerem sistemas apropriados para responder às necessidades de saúde mental, o que leva a outros dois aspetos que a pandemia agitou, intimamente ligados ao nosso bem-estar: o campo familiar e profissional. O bem-estar e a saúde mental interferem indubitavelmente com a produtividade e a motivação. O equilíbrio entre estes dois territórios tornou-se um dos maiores dilemas gerados pela pandemia. Gerir de forma harmoniosa as prioridades e o tempo, num clima de incerteza, insegurança e mudanças constantes, é um verdadeiro desafio.

Isto levanta uma questão que merece reflexão: o que faz uma empresa hoje em dia ser um exemplo na forma como gere os seus colaboradores e estar entre as melhores para se trabalhar?

Isto leva-nos a outro ponto fundamental na gestão de recursos humanos: a retenção de talento. Nenhuma empresa pode ser considerada um empregador de excelência se não conseguir uma relativa estabilidade dos seus quadros e reter os melhores. E, hoje em dia, só as empresas que têm o equilíbrio entre vida pessoal e profissional no centro das suas preocupações prosperam na retenção de talento. Temos um mercado de trabalho invadido pela geração *millennial* que, segundo a consultora Gallup, especializada na gestão de recursos humanos, são pessoas que criam pouco envolvimento com as organizações onde trabalham e andam frequentemente à procura da próxima “grande oportunidade”.

Por outro lado, em grande parte fruto do contexto pandêmico, verificam-se hoje novas tendências no que respeita a atração e retenção de recursos humanos, que passam, por exemplo, por *home office*, ou regime híbrido, flexibilização de local e horários de trabalho e envolver os colaboradores no processo de tomada de decisão. Estes aspectos levantam outra questão: será que as pessoas que trabalham em companhias que consideram ter uma cultura flexível sentem o mesmo ou na mesma proporção que a

liderança? Um trabalho de pesquisa da consultora Gartner mostra que não: percebeu-se que 75% dos líderes acreditam ter uma cultura de flexibilidade, mas apenas 57% dos colaboradores concordaram; a mesma percentagem de liderança sentiu que considera a opinião dos seus colaboradores na tomada de decisões, enquanto 47% destes últimos concordaram.

Hoje em dia, e talvez mais do que nunca, as pessoas procuram um trabalho que vá ao encontro dos seus valores e do seu estilo de vida. Creio que esta tendência foi simplesmente acelerada pelo panorama pandêmico. Mais do que oferecer uma oportunidade de trabalho, é importante que as empresas proporcionem uma boa experiência, incluam, ouçam e, acima de tudo, cuidem das suas pessoas.

Andrea Zanetti

Adaptado de: *Diário de Notícias* (Lisboa), 12/2/2022.

1. A temática central do texto se organiza em torno da seguinte questão:

- A) relação entre adoecimento e baixa remuneração
- B) conflitos de perspectiva entre patrões e empregados
- C) tensões entre faixas geracionais e experiência profissional
- D) articulação entre formas de trabalho e satisfação pessoal

2. De acordo com o texto, a crise sanitária atual teve o seguinte papel:

- A) retardar o ingresso de jovens na profissão
- B) acelerar as mudanças observadas em curso
- C) expor fragilidades na adesão às tecnologias
- D) diversificar as opiniões da legislação trabalhista

3. “Estes últimos quase dois anos de pandemia tiveram um impacto sem precedentes no nosso bem-estar físico e mental, desafiando a nossa capacidade de adaptação e reinvenção” (1º parágrafo).

Na frase, a expressão “desafiando a nossa capacidade de adaptação e reinvenção” assume valor de:

- A) condição
- B) finalidade
- C) consequência
- D) conformidade

4. No primeiro parágrafo, o emprego dos dois-pontos indica uma relação de sentido entre as partes, que pode ser explicitada pela seguinte expressão:

- A) ao passo que
- B) desde que
- C) logo que
- D) porque

“As conclusões desse relatório refletiram também o impacto da pandemia, que se percebeu ter afetado desproporcionalmente a saúde mental das mulheres face aos homens, tanto no trabalho como em casa” (3º parágrafo).

5. Na frase, a palavra “que” retoma o seguinte elemento:

- A) conclusões
- B) pandemia
- C) relatório
- D) estudo

6. A respeito da flexibilidade das relações de trabalho, o autor menciona uma pesquisa, que aponta o seguinte resultado:

- A) divergência de opiniões entre chefia e subordinados
- B) impossibilidade de aprofundamento das mudanças
- C) construção de cultura baseada em ilusões midiáticas
- D) desejo dos jovens de cotidiano organizado de forma mais rígida

7. O modo verbal reforça o sentido de possibilidade na forma destacada em:

- A) "são pessoas que **criam** pouco envolvimento com as organizações onde trabalham e andam frequentemente à procura da próxima 'grande oportunidade'"
- B) "O mesmo índice sublinhou a necessidade urgente de os empregadores **estabelecerem** sistemas apropriados"
- C) "percebeu que 75% dos líderes **acreditam** ter uma cultura de flexibilidade, mas apenas 57% dos colaboradores concordaram"
- D) "Mais do que oferecer uma oportunidade de trabalho, é importante que as empresas **proporcionem** uma boa experiência"

8. O emprego da vírgula marca uma sequência de palavras em relação de enumeração em:

- A) "O estudo, que avaliou dimensões como ansiedade, depressão, stress pós-traumático, *burnout* e resiliência, demonstrou o impacto das alterações provocadas pela covid-19 na saúde mental e no bem-estar da população" (2º parágrafo)
- B) "Mais recentemente, em outubro de 2021, foram conhecidos dados de um quadro multidimensional realizado em países da União Europeia e no Reino Unido" (3º parágrafo)
- C) "Gerir de forma harmoniosa as prioridades e o tempo, num clima de incerteza, insegurança e mudanças constantes, é um verdadeiro desafio" (4º parágrafo)
- D) "E, hoje em dia, só as empresas que têm o equilíbrio entre vida pessoal e profissional no centro das suas preocupações prosperam na retenção de talento" (6º parágrafo)

9. A palavra "indubitavelmente" pode ser substituída, mantendo o sentido global da frase, pela seguinte expressão:

- A) por essa razão
- B) sem dúvida alguma
- C) em acordo com isso
- D) de modo inconsequente

10. O trecho "e envolver os colaboradores no processo de tomada de decisão" está corretamente reescrito, com a substituição de "os colaboradores" pelo pronome correspondente, em:

- A) e lhes envolver no processo de tomada de decisão
- B) e os envolver no processo de tomada de decisão
- C) e envolver-nos no processo de tomada de decisão
- D) e envolver-lhe no processo de tomada de decisão

MATEMÁTICA

11. Em uma empresa trabalham 8 engenheiros e 12 advogados. Sabe-se que a média aritmética das idades, em anos, dos engenheiros é igual a 37 e a dos advogados, 41. Portanto, a média aritmética, em anos, desses 20 profissionais corresponde a:

- A) 38,5
- B) 38,7
- C) 39,2
- D) 39,4

12. A base de uma caixa que tem a forma de prisma reto é um losango de diagonais medindo 6m e 8m. Se todas as arestas desse prisma são iguais, o volume, em m³, dessa caixa é igual a:

- A) 80
- B) 120
- C) 240
- D) 480

13. Uma gaveta contém 5 bolas numeradas de 1 a 5. Retiram-se, ao acaso e simultaneamente, três dessas bolas e os números obtidos são **p**, **q** e **r**. A probabilidade de que a soma ($p + q + r$) seja um número par é igual a:

- A) 3/10
- B) 1/2
- C) 3/5
- D) 1/4

14. Em uma reserva, a população P de jacarés é dada, em função do tempo t em ano, de acordo com a função $P(t) = \log(t+10)^{800}$, em que $t = 0$ representa o instante atual. Utilizando $\log 2 = 0,30$ e $\log 3 = 0,48$, o número de jacarés daqui a 8 anos será igual a:

- A) 1008
- B) 1220
- C) 1480
- D) 1600

15. Uma instalação hidráulica é constituída de quatro tubos, cujas medidas, em metros, são T1, T2, T3 e T4. Admite-se que:

- T4 tem dois metros a mais do que T1.
- $T1 + T2 + T3 = 36$ m.
- (T1, T2, T3) é uma progressão aritmética.
- (T4, T2, T3) é uma progressão geométrica.

A soma dos algarismos do número que representa a medida, em metros, do tubo T3 corresponde a:

- A) 7
- B) 8
- C) 9
- D) 10

INFORMÁTICA

16. No que diz respeito às modalidades de processamento, listam-se as características a seguir.

- I. Ocorre no momento exato em que sua ocorrência é registrada. Compra de crédito para celulares, operações bancárias de crédito e débito, além de operações com o cartão de crédito, que têm atualização imediata no extrato do cliente, são exemplos de transações.
- II. A informação recebida é processada pelo computador quase imediatamente, sendo o tempo de resposta um requisito fundamental.

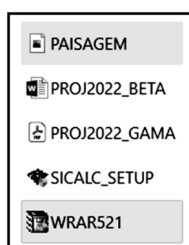
As características listadas em I e II representam, respectivamente, as modalidades de processamento denominadas:

- A) *online* e *time sharing*
- B) *offline* e *time sharing*
- C) *online* e *real time*
- D) *offline* e *real time*

17. No que diz respeito aos periféricos que podem ser configurados e conectados a um *notebook*, existem aqueles que se enquadram na categoria dos dispositivos de entrada, que operam exclusivamente na obtenção dos dados que serão processados pela máquina. São dois exemplos de dispositivos que se enquadram nessa categoria:

- A) *pendrive* e *plotter*
- B) *teclado* e *plotter*
- C) *pendrive* e *scanner*
- D) *teclado* e *scanner*

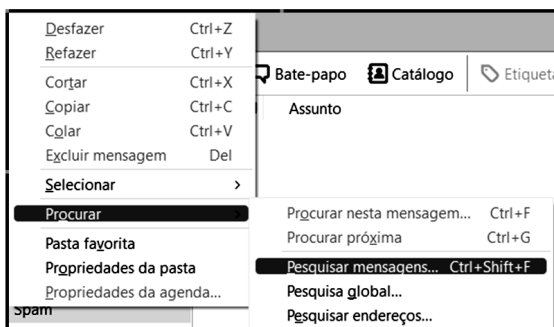
18. No gerenciador de arquivos do Windows 10 BR, um funcionário da AMAZUL acessou a pasta **PROJETOS** no caminho referenciado como **> Este Computador > SSD_256GB > PROJETOS**. Para selecionar exclusivamente os arquivos **PAISAGEM** e **WRAR521**, armazenados nessa pasta, ele selecionou primeiramente **PAISAGEM** e, levando o cursor do *mouse* sobre o nome do último arquivo - **WRAR521**, pressionou simultaneamente uma tecla de controle. O resultado é mostrado na figura abaixo, com destaque para os dois arquivos selecionados.



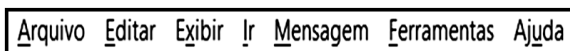
A tecla de controle pressionada foi:

- A)
- B)
- C)
- D)

19. No uso dos recursos do *software* Thunderbird Mozilla versão 78.12.0 (64-bit), na manipulação de mensagens de *e-mail*, um funcionário da AMAZUL acionou uma guia da barra de menus desse programa, o que gerou a exibição da janela *pop-up* da figura abaixo. O objetivo era realizar uma procura e pesquisa nas mensagens recebidas.



A barra de menus do Thunderbird Mozilla é mostrada a seguir.



Nessas condições, a guia acionada pelo funcionário é:

- A) Ir
- B) Editar
- C) Mensagem
- D) Ferramentas

20. A planilha abaixo foi criada no Calc Excel 2019 BR (x64):

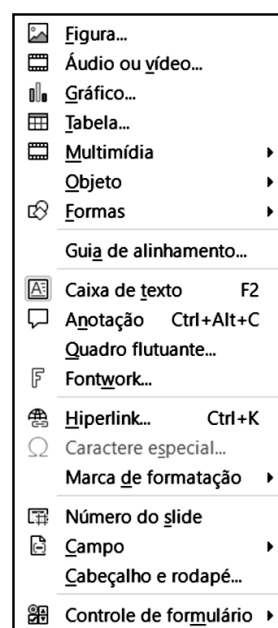
	A	B	C
1			
2			
3			
4			
5			
6	#	ÁREAS	REFERÊNCIA
7	1	Gestão do conhecimento	A1
8	2	Gestão de pessoas	A2
9	3	Projetos de engenharia nuclear	A3
10	4	Operação de instalações nucleares	A4
11	5	Assessoria em licenciamento nuclear	A5
12	6	Projeto e desenvolvimento de empreendimentos	A6
13	7	Desenvolvimento de tecnologias nucleares	A7
14	8	Prestação de serviços e gerenciamento de projetos	A8
15			
16		PROCH =	?
17		PROCV =	?

- Em C16 foi inserida a expressão =PROCH(B7;A7:C14;2;0)
- Em C17 foi inserida a expressão =PROCV(A10;A7:C14;3;1)

Nessas condições, os valores mostrados em C16 e C17 são, respectivamente:

- A) Gestão de pessoas e A1
- B) Gestão de pessoas e A4
- C) Gestão do conhecimento e A1
- D) Gestão do conhecimento e A4

21. No uso dos recursos do *software* Impress, na suíte LibreOffice – 64 bits, versão 7.1.4.2 em português BR, observa-se que a Faixa de Opções exibe a Barra de Menus na parte superior da tela. Ao acionar uma das guias dessa barra, por meio do ponteiro do *mouse*, é mostrada a janela da figura abaixo, que oferece ao usuário a possibilidade de uso de diversos recursos.



Nessas condições, a guia da Barra de Menus acionada foi:

- A) Ferramentas
- B) Formatar
- C) Inserir
- D) Exibir

22. No que diz respeito às redes de computadores, uma sigla representa um recurso utilizado na navegação em *sites* da internet, com as características listadas a seguir.

- I. É um sistema de nomes de domínios, responsável por localizar e traduzir para números IP os endereços dos sites, como a URL <https://www.amazul.mar.mil.br/>, por exemplo, que os internautas digitam nos *browsers*.
- II. Funciona praticamente como uma agenda de telefone ao gerenciar o mapeamento entre nomes e números. São servidores que convertem solicitações de nomes em endereços IP, controlando qual servidor um usuário final alcançará quando digitar um nome de domínio no navegador da *web*.

Assim que representa o recurso descrito é:

- A) SSH
- B) DNS
- C) NAT
- D) FTP

23. Na navegação em *sites* na internet pelo *browser* Google Chrome, um atalho de teclado pode ser usado em duas situações, caracterizadas a seguir.

- I. Para adicionar a URL da página visualizada a Favoritos, na tela do monitor.
- II. Para editar Favoritos, se a URL da página visualizada na tela já tiver sido adicionada a Favoritos em uma ação anterior.

Nesse caso, o atalho de teclado é:

- A) Ctrl + D
- B) Ctrl + F
- C) Alt + D
- D) Alt + F

24. No Word 2019 BR, nas últimas versões de 32 e 64 *bits*, os atalhos de teclado Ctrl + C e Ctrl + V são empregados, respectivamente, com os seguintes significados:

- A) copiar e colar
- B) copiar e mover
- C) clonar e colar
- D) clonar e mover

25. Atualmente o uso dos recursos e serviços da computação em nuvens vem se ampliando em ritmo crescente. Uma vantagem da computação em nuvem está indicada na seguinte alternativa:

- A) armazenamento local com total segurança, sob supervisão e monitoramento dos clientes que contratam o serviço
- B) utilização de conexões com a internet instáveis e lentas, devido ao acesso a servidores remotos, principalmente quando se trata de *streaming* e jogos
- C) não há necessidade de uma máquina potente, uma vez que tudo é executado em servidores do cliente, sob supervisão da empresa contratada
- D) possibilidade de acessar dados, arquivos e aplicativos a partir de qualquer lugar, bastando uma conexão com a internet para tal

INGLÊS AVANÇADO

Science, Technology & Innovation Policy in Brazil

In the field of Science, Technology & Innovation, the greatest challenge in Brazil has been in designing and implementing a long-term policy that enables scientific and technological development to reach the population in order to improve life quality.

This policy should have an effective impact on improving society's living conditions.

This is a process, which has been enhanced through time and has increasingly shown the great potential that public and private investment in Science, Technology & Innovation has for generating development and social integration. [...]

Electing Science, Technology & Innovation as a strategic choice for the country's development implies prioritizing investments in this sector, to recoup losses and swiftly advance in the production and dissemination of knowledge and innovation, particularly in relation to its incorporation in national production. This also means advocating on behalf of the importance of Science, Technology & Innovation as a factor that integrates other government development policies. In this context, it is necessary for citizens to closely follow advancements and to be prepared to participate in decisions that are important for society.

When it comes to Science, Technology & Innovation management, Brazil relies on a structured system composed of a central coordinating body and development agencies in charge of defining and implementing development policies on science, technology, and innovation. The State and local level Science, Technology & Innovation management systems follow the same model for development policies attuned to regional and local vocations.

Due to the country's dimensions, to difficulties encountered in its management structure, and, above all, to implementing national policies capable of simultaneously addressing varied regional needs, the scientific and technological knowledge produced is still slow to produce significant changes in the social inequities found in some regions. Therefore, the problems faced by Brazil in the fields of Science, Technology & Innovation are complex and can hardly be solved in the short term.

Adapted from:
<https://en.unesco.org/fieldoffice/brasil/expertise/science-technology-innovation> Access on February 11, 2022.

26. According to the text, it is true that:

- A) Brazil always prioritizes private investments in the sector of Science, Technology & Innovation
- B) the field of Science, Technology & Innovation should not aim at improving society's living conditions
- C) due to Brazil's dimensions, it is challenging to implement national policies in Science, Technology & Innovation
- D) Brazil does not have a structured system in charge of defining and implementing policies on Science, Technology & Innovation

27. According to the fifth paragraph, it is correct to state that Brazil's Science, Technology & Innovation system aims at:

- A) defining and implementing development policies in the sector
- B) managing public and private investments in order to solve society's problems in the short term
- C) creating divergent models for development policies attuned to regional and local vocations
- D) coordinating development agencies that tracks advancements in the Science, Technology and Innovation field

28. The relative pronoun in "This is a process, **which** has been enhanced through time..." can be replaced by:

- A) who
- B) that
- C) whom
- D) whose

29. Choose the alternative in which the words can properly substitute the highlighted terms in the sentence "Electing Science, Technology & Innovation as a strategic choice for the country's development implies prioritizing investments in this sector, to **recoup** losses and **swiftly** advance in the production and dissemination of knowledge and innovation..."

- A) strike/surely
- B) recover/quickly
- C) regroup/suddenly
- D) reorganize/slowly

30. In "**Therefore**, the problems faced by Brazil in the fields of Science, Technology & Innovation are complex and can hardly be solved in the short term", the highlighted expression introduces:

- A) a new information connected with the subject in discussion throughout the text
- B) an additional information not related to the ones that have already been presented in the text
- C) a statement that contrasts with a previous statement or presents a different point of view on the subject
- D) a result that can be inferred or concluded by a process of logical reasoning from information presented earlier

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

31. Se todos os seres humanos são caracterizados pelas suas diferenças individuais, as empresas também são assim. As organizações e os colaboradores buscam objetivos próprios e diferentes, que nem sempre coincidem e se ajustam todos os dias. De acordo com Chiavenato (2014), são dois os objetivos organizacionais de uma empresa:

- A) melhores salários e ganhos
- B) lucratividade e produtividade
- C) estabilidade no emprego e plano de saúde
- D) satisfação e respeito

32. A gestão de pessoas tem diversas atividades integradas. Os seis processos básicos de gestão de pessoas são:

- A) agregar, treinar, recompensar, desenvolver, manter e otimizar a comunicação interna e externa das pessoas
- B) agregar, treinar, almejar qualidade de vida, manter, desenvolver e responsabilizar social e eticamente as pessoas
- C) agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas
- D) aplicar, recompensar, desenvolver, manter, monitorar e dar qualidade de vida às pessoas

33. A área de gestão de pessoas tem passado por diversas transformações: industrialização clássica, neoclássica, informação, dentre outras. Diante de todas essas transformações, surgiram novos papéis na gestão de pessoas. Entre esses novos papéis, destacam-se:

- A) foco operacional; foco nos resultados e nos fins
- B) foco operacional e administrativo; foco na função
- C) foco externo e no cliente; foco nos resultados
- D) foco administrativo; foco operacional

34. A estratégia organizacional refere-se à conduta plena que foi introduzida na organização dentro do ambiente que os envolve. As empresas têm uma conduta, um modelo abrangente em relação ao mundo dos negócios no qual se compete. A estratégia organizacional envolve diversos aspectos fundamentais. Para Chiavenato (2014), um desses aspectos vem a ser:

- A) garantir a fidelização do cliente
- B) projeção a longo prazo
- C) competências organizacionais
- D) longevidade

35. Rescisão de contrato significa anulação ou cancelamento do contrato por algum motivo específico. Na legislação trabalhista, há diversos tipos de rescisão de contrato de trabalho, como a demissão sem justa causa, a dispensa por justa causa, o pedido de demissão, a rescisão indireta e a culpa recíproca. Quando a rescisão for por culpa recíproca, os proventos que o colaborador tem direito a receber equivalem a:

- A) 50% do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais
- B) 75% do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais
- C) 55% do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias vencidas
- D) 35% do valor do aviso prévio, 55% do décimo terceiro e das férias vencidas

36. O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é responsável pelo pagamento da aposentadoria e demais benefícios aos trabalhadores brasileiros. Existem percentuais para o desconto dos funcionários. A variação atual desses percentuais nos descontos dos colaboradores é:

- A) de 8% a 12,5%
- B) de 7,5% a 13%
- C) de 7,5% a 14%
- D) de 8,5% a 14%

37. O recrutamento de colaboradores pode ser interno, externo ou ambos. E existem prós e contras em ambos. O recrutamento interno apresenta uma vantagem por:

- A) ser bom para empresas mais burocratizadas e mecanicistas
- B) ser ideal para situações de estabilidade e pouca mudança ambiental
- C) funciona como um sistema fechado de reciclagem contínua
- D) facilitar o conservantismo e favorecer a rotina anual

38. Seleção de pessoas é um processo pelo qual uma organização escolhe, de uma lista de candidatos, a pessoa que melhor alcança os critérios para a posição disponível, considerando as atuais condições de mercado. A entrevista de seleção é a técnica mais utilizada. Como todas as técnicas, apresenta vantagens e desvantagens. De acordo com Chiavenato (2014), uma vantagem da entrevista de seleção é:

- A) exigir treinamento do entrevistador
- B) permitir contato direto com o candidato
- C) ser uma técnica altamente subjetiva e sem margem de erro e variação
- D) proporcionar interação direta com o candidato e o entrevistador

39. Um profissional recebe um salário mensal de R\$ 4.000,00 e deseja receber vale-transporte. Sabe-se que gasta uma passagem modal hoje atualmente de R\$ 4,05 (ida e volta) e o percentual descontado de seu salário é de até seis por cento. Nos 20 dias trabalhados no mês, o valor que vai ser descontado do salário desse funcionário é de:

- A) R\$ 240,00
- B) R\$ 202,50
- C) R\$ 162,00
- D) R\$ 220,80

40. O salário-família é uma remuneração que o colaborador recebe quando tem dependente. A idade limite do dependente para que o trabalhador tenha direito ao salário-família é:

- A) até 10 anos
- B) até 13 anos
- C) até 16 anos
- D) até 14 anos

41. Dependente no Imposto de Renda-IR é o termo que designa indivíduos que podem ser incluídos na declaração de Imposto de Renda de terceiros. Os filhos podem ser dependentes dos pais. A idade máxima para que o filho seja dependente do pai ou da mãe na sua declaração de IR é de:

- A) até 21 anos ou 24 anos se estiver na faculdade ou escola técnica
- B) até 14 anos ou 21 anos se já estiver ingressado na faculdade
- C) até 21 anos
- D) até 18 anos

42. Há diversos encargos sociais na folha de pagamento, alguns são pagos somente pelo empregador, outros somente pelo empregado e alguns por ambos. O encargo que somente o empregador paga é:

- A) contribuição previdenciária (INSS)
- B) vale-transporte (VT)
- C) fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS)
- D) contribuição social sobre o lucro líquido (CSLL)

43. Equipes de trabalho precisam ter competências, características que são necessárias para alcançar os objetivos das organizações. São características que o gestor de pessoas precisa buscar para que as equipes consigam alcançar plena eficiência:

- A) decisões conjuntas, liderança compartilhada e avaliação eficaz
- B) equipes funcionais cruzadas e decisões conjuntas
- C) equipes de projetos e liderança
- D) equipes autogeridas e equipes de força tarefa

44. Avaliação de desempenho é o processo que mede o desempenho do funcionário e configura o grau em que ele alcança os requisitos do seu trabalho. Para avaliar o desempenho de seus funcionários, as empresas se baseiam:

- A) na facilidade de planejamento e construção do instrumento de avaliação
- B) na rigidez e reducionismo no processo de avaliação
- C) na avaliação apenas do desempenho passado do funcionário
- D) no potencial de desenvolvimento do funcionário

45. O método de escalas gráficas é baseado em uma tabela de dupla entrada: nas linhas estão os fatores de avaliação e nas colunas estão os graus de avaliação do desempenho. É um fator favorável da avaliação do desempenho por escalas gráficas:

- A) facilitar a comparação dos resultados de vários funcionários
- B) homogeneizar as características individuais
- C) proporcionar fácil retroação de dados ao avaliado
- D) ter subjetividade na avaliação

46. O salário é uma contraprestação pelo trabalho de um funcionário à empresa. Os salários dependem de múltiplos fatores, que podem ser internos e externos. Segundo Chiavenato (2014), um fator organizacional que tem influência na composição do salário vem a ser a:

- A) situação do mercado de trabalho
- B) concorrência no mercado
- C) legislação trabalhista
- D) capacidade de pagar

47. A remuneração pode ser fixa ou variável. A remuneração fixa ainda é predominante nas organizações. Em qualquer situação, sempre há vantagens e desvantagens. É uma desvantagem da remuneração flexível o fato de:

- A) reduzir o controle centralizado dos salários
- B) estabelecer uma remuneração adicional e contingencial
- C) ajustar a remuneração às diferenças individuais
- D) premiar o bom desempenho

48. Existem diversos tipos de benefícios sociais. De modo geral, os benefícios sociais são quanto à exigibilidade legal, quanto à natureza e quanto aos objetivos. Segundo Chiavenato (2014), quanto aos seus objetivos, os planos de benefícios são identificados como assistenciais, recreativos e supletivos. Nos planos supletivos, são seus benefícios:

- A) assistência financeira por meio de empréstimos e transporte
- B) áreas de lazer nos intervalos de trabalho e transporte
- C) música ambiente e passeios e excursões programadas
- D) horário móvel de trabalho e estacionamento privativo

49. Treinamento é o processo de ensinar aos novos colaboradores as habilidades básicas de que necessitam para desempenhar seus cargos. Há dois indicadores de necessidade de treinamento: a *priori* e a *posteriori*. São indicadores a *posteriori*:

- A) expansão da empresa e novos empregados
- B) excesso de erros e desperdício
- C) novas tecnologias
- D) absenteísmos

50. O treinamento é essencial para o bom desempenho dos funcionários. Tem que se avaliar se o programa de treinamento alcançou os objetivos para os quais foi desenhado. As principais medidas para avaliar o treinamento são:

- A) treinamento em classe, rapidez e duração
- B) instrução programada, rapidez e custo
- C) custo, qualidade e resultados
- D) instrução programada, serviço e carga horária

51. Como os conflitos são comuns na vida da organização, o setor de recursos humanos, juntamente com o gerente, deve saber desativá-los a tempo e evitar a sua eclosão. Uma qualidade importante hoje do gerente ou do administrador é sua capacidade de administrar conflitos. Existem três abordagens para administrar conflitos. Uma delas vem a ser a:

- A) abordagem de monitoramento
- B) abordagem de recursos compartilhados
- C) abordagem estrutural
- D) abordagem inicial

52. O Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) é uma declaração médica que indica se o trabalhador está em condições ou não de realizar determinadas atividades ou funções dentro de uma empresa. O ASO deve ser realizado:

- A) durante o período de experiência
- B) ao término do contrato de experiência
- C) um dia após a contratação
- D) antes da contratação

53. A segurança do trabalho está relacionada a condições de trabalho seguras e saudáveis para as pessoas e é dividida em três áreas imprescindíveis para as organizações. São essas atividades:

- A) estabelecimento de um sistema de indicadores, estatísticas de acidentes e prevenção de riscos em geral
- B) prevenção de acidentes, prevenção de incêndios e prevenção de roubos
- C) prevenção e desenvolvimento de sistemas de relatórios de providências
- D) prevenção de acidentes e recompensas aos gerentes e supervisores

54. O Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) é o imposto que incide sobre a renda e proventos de qualquer natureza, seja resultado do trabalho ou do capital, ou da combinação dos dois fatores. Dependendo do salário do trabalhador, esse funcionário tem o desconto direto em seu recibo de pagamento. Existe uma variação nesse percentual para que esse desconto seja efetuado. Esses percentuais de desconto são:

- A) 7,50% a 27,50%
- B) 8,50% a 22,50%
- C) 7,00 % a 22,00%
- D) 8,00 % a 23,50%

55. De acordo com a Organização Mundial da Saúde, qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Para Nadler e Lawler (1983), Qualidade de Vida e Trabalho – QVT está fundamentada em quatro aspectos. São eles:

- A) compensação justa e adequada; condições de segurança e saúde no trabalho; utilização e desenvolvimento de capacidade; oportunidades de crescimento contínuo e segurança
- B) integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; relevância social da vida no trabalho
- C) participação dos funcionários; reestruturação do trabalho; inovação no sistema de recompensas; melhora no ambiente de trabalho
- D) participação dos funcionários; saúde no trabalho; relevância social da vida no trabalho; melhora no ambiente de trabalho

56. O dissídio coletivo é instaurado quando não ocorre um acordo na negociação direta entre trabalhadores ou sindicatos e empregadores. Ausente o acordo, os representantes das classes trabalhadoras ingressam com uma ação na Justiça do Trabalho. Podem propor um dissídio os sujeitos que estão aptos a negociar as condições de trabalho, que vêm a ser:

- A) sindicato, empresa e ministério público do trabalho
- B) sindicato, juntamente com os empregados
- C) os empregados e o ministério do trabalho
- D) o sindicato juntamente com a empresa

57. Os programas legais são voltados à saúde e segurança do trabalhador com medidas educativas, preventivas e de conscientização, que apontam a eliminação ou neutralização dos riscos existentes no ambiente de trabalho, tais como físicos, químicos e biológicos, acidente e ergonômico. Entre esses programas, destacam-se:

- A) Programa de Saúde e Controle Mental do Trabalhador – PSCMT
- B) Laudo Técnico das Condições de Saúde Empresarial – LTCSE
- C) Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho – PCMAT
- D) Relatório Físico de Saúde Ambiental do Trabalhador – RFSAT

58. Balanço Social é um conjunto de informações que demonstra as atividades de uma entidade privada com a sociedade que a ela está diretamente relacionada, com objetivo de divulgar sua gestão econômico-social e sobre o seu relacionamento com a comunidade, apresentando o resultado de sua responsabilidade social.

Os principais indicadores de ação dos balanços sociais são:

- A) laborais, sociais e foco no desenvolvimento e renovação dos colaboradores
- B) laborais, meio ambiente da cidade na qual a empresa está inserida
- C) sociais, culturais e programas participativos
- D) laborais, sociais e do quadro funcional

59. O Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) é um seguro que fica a cargo do empregador. As alíquotas são estipuladas de acordo com a classificação do grau de risco das atividades das empresas. A variância desse percentual é de:

- A) 1% a 3%
- B) 1% a 4%
- C) 1% a 5%
- D) 1% a 6%

60. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é um instrumento que os trabalhadores dispõem para tratar da prevenção de acidentes do trabalho, das condições do ambiente do trabalho e de todos os aspectos que afetam sua saúde e segurança. A norma regulamentadora correspondente, aprovada pela Portaria 3.214, do Ministério do Trabalho e Emprego, é a:

- A) NR 3
- B) NR 5
- C) NR 8
- D) NR 9

REDAÇÃO

Trecho I

O que deu errado com os *millennials*, geração que foi de ambiciosa a 'azarada'?

A primeira geração a conviver desde cedo com computadores pessoais, smartphones, internet e o fluxo global de informações tinha grandes expectativas sobre si própria: com mais anos de educação em relação a seus pais e de composição mais socialmente diversa, os *millennials* sonhavam com mais prosperidade e impacto global do que muitas gerações que vieram antes.

No entanto, pesquisas internacionais apontam que os *millennials* - cuja idade atualmente varia entre 26 e 40, mais ou menos - são mais propensos a ter dívidas do que seus antepassados e levam mais tempo, em média, para sair da casa dos pais ou para atingir marcos tradicionais da vida adulta, como comprar um imóvel ou carro próprio.

Essa desconexão entre expectativa e realidade fez com que *millennials* virassem alvo de memes ou comentários depreciativos na internet sobre seu aparente "fracasso", "preguiça" ou dependência maior dos pais.

E, para piorar, os *millennials* agora recebem os olhares de desdém da geração Z, a que vem em seguida deles – e para a qual boa parte do que é associado aos *millennials* é vista como "cringe", ou vergonhoso.

Paula Adamo Idoeta
(Adaptado de: bbc.com)

Trecho II

Cringe? *Millennials* superam a geração Z quando o assunto é investimento

Uma grande discussão virtual entre jovens da geração Z (pessoas com até 24 anos de idade) e *millennials* (com 25 a 40 anos) popularizou esse termo nas últimas semanas. A expressão em inglês, que em tradução livre pode ser definida como um comportamento vergonhoso ou constrangedor, foi utilizada pela geração Z para classificar o que pensam dos hábitos dos *millennials*.

Entre os integrantes da geração X (41 a 56 anos), 48% dizem não ter qualquer conhecimento sobre investimentos, enquanto esse percentual cai para 46% entre os *boomers* (57 a 75 anos), conforme a pesquisa realizada em 2020.

Marília Almeida
(Adaptado de: exame.com)

Com base na leitura dos textos e nos seus conhecimentos sobre o assunto, redija um texto dissertativo-argumentativo com 20 a 30 linhas acerca da seguinte questão:

A presença de geração mais jovem no mundo do trabalho deve impor maior flexibilidade às relações?

Orientações:

1. A sua redação deve ter no **mínimo 20 (vinte)** e no **máximo 30 (trinta)** linhas.
2. Atente-se ao tema e aos conhecimentos relacionados para produzir seu texto.
3. Redija com caneta esferográfica de tinta **azul ou preta**.
4. **NÃO** copie trechos dos textos da prova.
5. Empregue a norma culta padrão da Língua Portuguesa e faça letra LEGÍVEL.
6. **NÃO** pule linhas e **NÃO** dê espaçamento excessivo entre letras, palavras e parágrafos.
7. Transcreva o seu texto a caneta para a **FOLHA DE REDAÇÃO**, no Cartão de Respostas, pois o rascunho **NÃO** será considerado para a correção.
8. Será desconsiderado, para efeito de avaliação, qualquer fragmento de texto que for escrito fora do local apropriado indicado na Folha de Redação.
9. **NÃO** assine a **FOLHA DE REDAÇÃO** ou faça qualquer escrita, sinal, desenho, marca ou símbolo que possibilite identificação do(a) candidato(a).

PONTUAÇÃO MÁXIMA: 100 PONTOS

RASCUNHO DA REDAÇÃO
MÍNIMO DE 20 E MÁXIMO DE 30 LINHAS

1	
5	
10	
15	
20	
25	
30	