

CONCURSO PÚBLICO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO DE JANEIRO

EDITAL Nº 03/2022

TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (NÍVEL E)
TECNÓLOGO / FORMAÇÃO: RECURSOS HUMANOS

Duração: 04h (quatro horas)

Leia atentamente as instruções abaixo:

- 01 Você recebeu do fiscal o seguinte material:
a) Este Caderno, com 50 (cinquenta) questões da Prova Objetiva, sem repetição ou falha, conforme distribuição abaixo:

| LÍNGUA PORTUGUESA | LEGISLAÇÃO E ÉTICA | CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS |
|-------------------|--------------------|---------------------------|
| 1 a 8 | 9 a 15 | 16 a 50 |

- b) Um Cartão de Respostas destinado às respostas das questões objetivas.
- 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: A B C D

- 05 Para cada uma das questões objetivas, são apresentadas 4 (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 7.
- 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 3 (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 para responder às questões 1 a 8.

Ucrânia e o mundo civilizado

Cobertura ocidental sobre Ucrânia. Na CBS: “Este não é um lugar como o Iraque ou o Afeganistão. Esta é uma cidade relativamente civilizada, relativamente europeia”. Na ITV britânica: “O impensável aconteceu. Esta não é uma nação em desenvolvimento do terceiro mundo – esta é a Europa!”. Na BBC: “É muito emocionante para mim porque vejo europeus com olhos azuis e cabelos loiros sendo mortos”.

Há quase meio milhão de refugiados da Ucrânia, metade deles para a Polônia, a mesma que há pouco mandava tropas para bater em refugiados. Há relatos de africanos e de brasileiros barrados em trens fugindo da Ucrânia. Enfatizar que nossa dor é seletiva – geográfica e racialmente – não apaga a realidade da dor (na Ucrânia, é real e cruel); apenas ressalta que nossa empatia é proporcional à humanidade que concedemos a quem sofre.

Raça é uma fronteira, nos lembra Achille Mbembe em “Racial Borders”. Regimes formais (*status* de refugiado) e informais (ser aceito em um trem) conferem privilégios raciais a uns e imobilidade a outros. A quem chamamos civilizados, a compaixão. Aos bárbaros, a penúria. O maior campo de refugiados do mundo, no Quênia, continua ameaçado de fechar. Sanções econômicas dos EUA continuam a levar o Afeganistão à fome.

No livro “History of White People”, Painter nos lembra que o reconhecimento de povos do Leste Europeu como igualmente brancos no Ocidente foi objeto de disputa. Foi por ter admirado a beleza de um crânio oriundo das montanhas do Cáucaso na Rússia, aliás, que Blumenbach, em 1795, classificou o grupo europeu como caucasiano.

A anedota persiste e nos lembra que raça é, ao mesmo tempo, arbitrária e poderosa. No mesmo século 18, o termo “civilização” era inventado para separar europeus dos bárbaros colonizados (nós, no caso). Por baixo do derramar de sangue da guerra, desumano e inútil, reside paradoxalmente a chave para compreender a nossa humanidade: todos sangramos, nós que somos seletivos no olhar.

Thiago Amparo
Folha de São Paulo, 03/03/2022

1. A discussão central do texto se sustenta na relação entre:

- A) realidade econômica e sensacionalismo midiático
- B) origem geográfica e motivação para a guerra
- C) afeto humanitário e acirramento neoliberal
- D) segregação racial e parcialidade na reação

2. No primeiro parágrafo, uma premissa considerada comum à perspectiva sustentada em todos os relatos remete à seguinte ideia:

- A) a estética deve ser um critério de visibilidade
- B) um continente é superior em relação aos demais
- C) alguns povos assumem posturas mais violentas
- D) intervenções bélicas estão superadas no mundo contemporâneo

3. No segundo parágrafo, a perspectiva adotada pelo autor se baseia na seguinte ideia:

- A) os sofrimentos podem ser relativizados
- B) a reação varia de acordo com quem seja o alvo
- C) a fuga de uma população não se justifica facilmente
- D) a invasão de território estrangeiro deve ser criminalizada

4. No terceiro parágrafo, o autor menciona o campo de refugiados, situado no Quênia.

Essa menção estabelece, com a discussão apresentada no parágrafo, a função textual de:

- A) demonstração da distinção construída entre grupos
- B) contraposição à tese da existência do privilégio racial
- C) reforço da fronteira entre regimes formais e informais
- D) ênfase à semelhança entre os exemplos apresentados

5. No quinto parágrafo, o autor destaca uma articulação que ele considera paradoxal.

O paradoxo se refere à relação entre os seguintes aspectos:

- A) inutilidade dos conflitos e utilidade do conhecimento sobre a realidade
- B) importância dos avanços tecnológicos e desperdício com uso em guerras
- C) aprimoramento dos valores humanos e instintos animais primitivos
- D) progresso civilizatório implacável e fragilidade do corpo

6. “Enfatizar que nossa dor é seletiva – geográfica e racialmente – não apaga a realidade da dor” (2º parágrafo)

No trecho, a palavra “que” introduz uma oração com a função de:

- A) complemento nominal
- B) objeto indireto
- C) objeto direto
- D) predicativo

7. No segundo parágrafo, o emprego da palavra “mesma” estabelece uma coesão entre as partes da frase, com o propósito de enfatizar uma relação de:

- A) concessão entre benefícios e malefícios indicados
- B) explicação para a adoção do procedimento apresentado
- C) contradição entre as duas iniciativas mencionadas
- D) motivação para o empreendimento militar proposto

8. O emprego da vírgula marca a elipse de um verbo em:

- A) “na Ucrânia, é real e cruel” (2º parágrafo)
- B) “Aos bárbaros, a penúria” (3º parágrafo)
- C) “Foi por ter admirado a beleza de um crânio oriundo das montanhas do Cáucaso na Rússia, aliás” (4º parágrafo)
- D) “A anedota persiste e nos lembra que raça é, ao mesmo tempo, arbitrária e poderosa” (5º parágrafo)

LEGISLAÇÃO E ÉTICA

9. Determinado servidor público civil da União, nomeado para cargo de provimento efetivo, se encontra submetido a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, devendo ser observados os seguintes fatores, à luz da Lei nº 8.112/90:

- A) inovação, motivação, empreendedorismo e engajamento
- B) assertividade, imobilidade, capacidade de adaptação e dinamismo
- C) assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade
- D) comprometimento com o desenvolvimento pessoal, gestor do tempo e positivismo

10. DJ pretende obter informações da Administração Pública baseado no exercício do direito de petição para defesa de direitos.

Nos termos da Constituição Federal, o direito de petição é:

- A) custeado por taxas
- B) restrito a cidadãos
- C) independente de quaisquer pagamentos
- D) contrário à publicidade

11. Abner é professor e estava degustando um café no bar da escola X quando um grupo de estudantes, recebendo um novo aluno, determinou que este abrisse uma melancia com a cabeça e comesse a fruta, sob ameaças físicas, caso não concluísse a tarefa.

Nesse caso, nos termos da Lei nº 13.185/2015, trata-se de:

- A) trote
- B) *bullying*
- C) recepção
- D) acolhimento

12. Break foi acusado de cometer o crime de racismo e alegou, como defesa, que os fatos seriam antigos, o que não permitiria o julgamento decorrente desse crime.

Nos termos da Constituição Federal, a prática do racismo constitui crime:

- A) afiançável
- B) temporário
- C) momentâneo
- D) imprescritível

13. Para muitos estudiosos da Administração Pública, a razão de existir do Estado é a prestação de serviços para a população.

À vista disso, os servidores públicos civis, com base na Lei nº 8.112/90, devem tratar:

- A) com urgência as ordens superiores ainda que ilegais
- B) com urbanidade os demais servidores públicos e o público em geral
- C) com menoscabo a economia do material e da conservação do patrimônio público
- D) com detração as atribuições legais e regulamentares inerentes ao cargo ou função

14. Loren é professora e deseja participar da gestão da escola municipal onde leciona. A escolha da Diretora deu-se em eleição que ocorre em processo similar às eleições nacionais, com registro, debate e voto, secreto. Após a apuração dos votos, Loren perde por um voto. Nos termos da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, os sistemas de ensino definirão as normas da gestão do ensino público na educação básica, que será:

- A) imposta
- B) democrática
- C) seletiva
- D) popular

15. Di é um criança que perdeu seus pais em decorrência de doença grave. Diante da situação de orfandade, o menor foi encaminhado para entidade assistencial e aguarda família substituta. Nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente, a colocação em família substituta far-se-á mediante:

- A) curatela
- B) interdição
- C) apadrinhamento
- D) tutela

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

16. A análise de cargos é o processo de obtenção de informações sobre os cargos, no qual são determinados os deveres, as tarefas ou as atividades do cargo. O conceito de especificação de cargo é:

- A) um conjunto de funções substancialmente idênticas quanto à natureza das tarefas executadas e às especificações exigidas dos ocupantes
- B) um relato das tarefas ou atribuições que compõem um cargo, descritas de forma organizada
- C) um conjunto de tarefas atribuídas a cada colaborador na organização, podendo também ser exercida por uma pessoa que, sem ocupar um cargo, desempenha provisória ou definitivamente uma tarefa, como acontece caso a empresa terceirize o serviço
- D) a descrição de competências, conhecimentos, habilidades, requisitos (escolaridade, experiência iniciativa, habilidade, porte físico), responsabilidades (por equipamentos, informações, pessoas etc.) e condições de trabalho (imposto ao ocupante do cargo)

17. A avaliação médica é parte integrante do processo seletivo e fundamental para o êxito do processo. Consiste também em uma defesa tanto para a empresa como para o trabalhador, que terá de lidar com o impacto do ambiente e das condições de trabalho em suas condições físicas. O exame admissional do candidato deve ser realizado:

- A) no início do processo seletivo
- B) somente após todo o processo seletivo
- C) quando o candidato é chamado para a entrevista, já deve levar o exame admissional
- D) quando o candidato se propõe a fazer o processo seletivo de uma empresa, o candidato já deve fazer o exame por sua conta e levar junto com os documentos que são solicitados

18. O recrutamento externo deve abordar o mercado de recursos humanos de maneira precisa e eficaz, no sentido de alcançar e atrair os candidatos que deseja buscar. Por outro lado, o recrutamento interno ajuda e acelera a promovabilidade dos funcionários. Aliás, ele é feito por meio da movimentação interna de funcionários, seja por planos de carreira, alocação de competências individuais ou ainda em substituições em decorrência de planos de expansão do negócio ou situações não previstas, como desligamento de funcionários. O recrutamento interno:

- A) incentiva a permanência e a fidelidade dos funcionários à organização, motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários
- B) mantém e conserva a cultura organizacional existente e funciona como um sistema fechado de reciclagem contínua
- C) pode bloquear a entrada de boas ideias, experiências e expectativas, facilita o conservantismo e favorece a rotina atual
- D) é ideal para empresas mais burocratizadas e mecanistas, pois mantém quase inalterado o atual patrimônio humano da organização

19. Segundo Anastasi (1977 *apud* Faissal, 2006), um teste é “um instrumento padronizado, construído com base em procedimentos estatísticos, que visa medir um ou mais aspectos da personalidade total, por intermédio de amostras de rendimento ou comportamento”.

Atualmente existem vários testes padronizados que avaliam as habilidades dos candidatos. Porém, sua utilização deve ser cuidadosa, não devendo ser aplicados como única fonte de informação, e sim para integrar um conjunto de métodos e técnicas utilizados para selecionar o candidato. Os testes se dividem da seguinte forma: psicológicos de conhecimentos e situacionais.

Testes psicológicos são utilizados:

- A) para a verificação de conhecimentos técnicos em concursos, elaborados na forma de provas de conhecimentos; nas empresas, no entanto, podem ser elaborados com o apoio da área de requisitante quando relacionados a temas específicos e podem ser orais ou escritos, objetivos ou discursivos
- B) como uma alternativa barata e muito eficiente em relação aos testes de mercado, pois podem ser criados pela própria equipe de RH da empresa com o auxílio dos gerentes do setor solicitante da vaga
- C) em geral para identificar e avaliar traços de personalidade e quociente de inteligência (QI); há também os inventários de interesses, que indicam as áreas de interesse do candidato
- D) como uma alternativa barata para a verificação do conhecimento e que visa identificar e avaliar traços de personalidade; seu uso, juntamente com outros tipos de testes, servem para situações como orientação profissional

20. As dinâmicas de grupo são muito eficientes quando aplicadas com um objetivo bem definido e por profissionais com formação adequada. Em geral, as dinâmicas de grupo são utilizadas para que os observadores possam identificar e verificar a aplicação de competências em situações simuladas. Nesse processo, é possível observar: comportamento, processo e mercado. O tipo de comportamento que se espera de um candidato em uma dinâmica de grupo contempla, entre outros:

- A) negociação, parcerias, relação, comunicação e otimização de recursos
- B) cooperação, flexibilidade, relacionamento interpessoal, empreendedorismo, nível de estresse e proatividade
- C) métodos de trabalho, liderança, tomada de decisão, administração do tempo e planejamento
- D) parcerias, otimização de recursos, planejamento estratégico, gestão de tempo e conhecimento específico sobre o assunto abordado

21. A entrevista de seleção funciona como um processo de comunicação entre duas ou mais pessoas que interagem entre si e no qual as partes estão interessadas em se conhecer mutuamente. De um lado, o entrevistador ou tomador de decisão e, de outro lado, o entrevistado ou o candidato, também tomador de decisão. A entrevista de seleção é a técnica seletiva mais utilizada, entretanto, ela apresenta vantagens e desvantagens. São desvantagens da entrevista de seleção:

- A) técnica altamente subjetiva; forte margem de erro e variação; exige treinamento do entrevistador
- B) contato direto e face a face com o candidato; proporciona interação com o candidato; suporte sem preparação prévia
- C) foco no candidato como pessoa humana e suas diferenças individuais; é difícil comparar vários candidatos entre si
- D) permite avaliar como o candidato se comporta e suas reações; nem sempre o candidato se sai bem na entrevista

22. O salário é uma contraprestação pelo trabalho de uma pessoa à organização. Em troca do dinheiro, elemento simbólico e intercambiável, a pessoa empenha parte de si mesma, de seu serviço e de sua vida, comprometendo-se a uma atividade cotidiana e a um padrão de desempenho na organização. Existem três tipos de salário: por unidade de tempo, por resultado e o salário tarefa. O salário por resultado:

- A) é o processo que envolve todas as formas de pagamento ou de recompensas dadas aos funcionários e decorrentes do seu emprego
- B) refere-se ao pacote de recompensas quantificáveis que um empregado recebe pelo seu trabalho
- C) é um processo de troca, pois de um lado há as expectativas de trabalho por parte da organização e, de outro, a recompensa que uma pessoa recebe pelo seu trabalho durante determinado período estabelecido pelas associações empresariais
- D) refere-se à quantidade ou ao número de peças ou obras produzidas pela pessoa e abrange os sistemas de incentivos (comissões ou porcentagens) e prêmios de produção (gratificações por produtividades ou pelos negócios efetuados)

23. Administração de salários é o conjunto de normas e procedimentos utilizado para estabelecer e/ou manter estruturas de salários equitativas e justas na organização. Como a organização é um conjunto integrado de cargos em diferentes níveis hierárquicos e em diferentes setores de atividades, a administração salarial é um assunto que envolve a organização como um todo e que repercute em todos os níveis e setores. É um dos objetivos da administração de salários:

- A) remuneração abaixo ou acima do mercado
- B) remuneração aberta ou remuneração confidencial
- C) garantia da competitividade e da sustentabilidade da organização
- D) previsão de remuneração fixa apta para alta lucratividade

24. A política salarial é o conjunto de decisões organizacionais tomadas a respeito de assuntos relacionados com remuneração e benefícios concedidos aos colaboradores. Na verdade, é um conjunto de normas e diretrizes que orienta a administração dos salários na organização e define uma estrutura salarial. Constitui a trilha sobre a qual correrão as decisões sobre salários. No entanto, a política salarial é dinâmica e se altera conforme as situações interna e externa. O objetivo principal da remuneração é criar um sistema de recompensas que seja equitativo tanto para a organização quanto para os funcionários. Uma política salarial, para ser eficaz, deve atender simultaneamente a alguns critérios, como:

- A) ser adequada, equitativa, balanceada, ter eficácia quanto a custos, ser segura, incentivadora e aceitável para os funcionários
- B) buscar requisitos mentais, requisitos físicos, habilidades, responsabilidades, dar condições de trabalho, ser adequada e equitativa
- C) promover equilíbrio interno, equilíbrio externo, premiação, promoção, competitividade, comprometimento e inovação
- D) ser incentivadora, aceitável para os funcionários, buscar requisitos físicos e mentais, dar condições de trabalho, ter equilíbrio interno e externo, ser competitiva e equitativa

25. A remuneração fixa ainda predomina na maior parte das organizações. Privilegia a homogeneização e padronização dos salários, facilita a obtenção de equilíbrio interno e externo dos salários, permite o controle centralizado por um órgão de administração salarial, proporciona uma base lógica para a distribuição dos salários e focaliza a atividade cotidiana e rotineira das pessoas em função do tempo que elas estão à disposição da organização. Contudo, a remuneração fixa e estável não consegue motivar as pessoas. Ela funciona como mero fato higiênico e não incentiva a aceitação de riscos e novas responsabilidades. São fatores contra a remuneração fixa:

- A) não incentiva o espírito empreendedor, nem aceitação de riscos e maiores responsabilidades
- B) afeta diretamente os custos fixos da organização e diminui os lucros
- C) focaliza a execução rotineira das tarefas e a busca da eficiência
- D) permite uma base lógica e racional para a distribuição dos salários e é justa com todos os colaboradores

26. Os planos de benefícios sociais foram inicialmente orientados por perspectiva paternalista e unilateral justificada pela preocupação de reter pessoal e reduzir a rotatividade, principalmente nas organizações cuja atividade fosse desenvolvida em condições rudes e adversas. Rapidamente, a iniciativa se espalhou aos demais tipos de organizações. Hoje, os planos de benefícios são intensamente avaliados e discutidos quanto aos propósitos, custos e valores, responsabilidades pela gestão, critérios de avaliação.

Os planos de benefícios podem ser classificados em monetários ou não monetários, conforme a natureza. São exemplos de planos de benefícios não monetários:

- A) férias, décimo-terceiro, aposentadoria, auxílio-doença, salário-família
- B) gratificações, refeições subsidiadas, transportes subsidiados, seguro de vida em grupo, empréstimos
- C) refeitório, clube ou grêmio, transporte da residência para a empresa e vice versa, serviço social e aconselhamento
- D) complementação do salário nos afastamentos prolongados por doenças e auxílio-alimentação

27. Cada organização define o seu plano de benefícios para atender às necessidades específicas de seus funcionários. Em geral, o plano de benefícios é composto de um pacote de benefícios adequado ao perfil dos funcionários e suas atividades. Os benefícios e serviços oferecidos aos colaboradores visam satisfazer vários objetivos individuais, econômicos e sociais, a saber. Os benefícios devem funcionar como um elemento de atração e retenção de pessoal. Nesse sentido, são objetivos dos benefícios econômicos:

- A) permitir que os funcionários escolham o pacote que melhor satisfaça às suas necessidades
- B) reduzir a fadiga física e psicológica das pessoas, apoiar o recrutamento de pessoal e atrair candidatos, reduzir a rotatividade do pessoal e fixar as pessoas na empresa
- C) proporcionar planos de assistência, cooperativas de crédito e financiamento
- D) consistir em um programa básico de cobertura com vários benefícios ao redor, planos de seguridade social ou planos de pensão ou complementação de aposentadoria, e integrar ações de atenção-formação dos filhos dos colaboradores

28. O conceito de treinamento pode assumir vários significados. O treinamento é uma maneira eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e, conseqüentemente, aos clientes. Enriquece o patrimônio humano das organizações e é o responsável pela formação do capital intelectual das organizações. O treinamento é um processo cíclico e contínuo composto de quatro fases, a saber:

- A) foco, valor, disciplina e proatividade
- B) rapidez, qualidade, eficácia e eficiência
- C) competências gerenciais, competências fundamentais, competências de apoio e competências de capacitação
- D) diagnóstico, desenho, implementação e avaliação

29. A tecnologia de treinamento refere-se aos recursos didáticos, pedagógicos e instrucionais utilizados no treinamento. Bloom definiu uma estrutura de organização hierárquica de objetivos educacionais na década de 1950. A sua classificação definiu as possibilidades de aprendizagem em três domínios com vários níveis de profundidade de aprendizado.

Esses domínios são:

- A) cognitivo, afetivo e psicomotor
- B) procedural, conceitual e factual
- C) cognitivo, conceitual e psicomotor
- D) afetivo, conceitual e cognitivo

30. A condução, a implementação e a execução do programa de treinamento é a terceira e mais importante etapa do processo. Há uma sofisticada gama de tecnologias de treinamento com várias técnicas para transmitir informações necessárias e desenvolver habilidades requeridas no programa de treinamento. Existem várias técnicas de treinamento: como leituras, instrução programada, treinamento em classe, *computer-based training* (CBT), *e-learning*.

Os benefícios do *e-learning* são:

- A) fazer da aprendizagem um elemento central e visível para a intenção estratégica
- B) investir no aprendizado e ativar a aquisição de competências
- C) ter baixo custo, melhorar a reatividade do negócio, pode ser consistente e atualizado
- D) ativar recursos audiovisuais, conduzir teleconferência, realizar comunicação eletrônica

31. Há muitos métodos para o desenvolvimento de pessoas. Existem técnicas de desenvolvimento de habilidades pessoais no cargo (como rotação de cargos, posições de assessoria e atribuições de comissões) e fora do cargo, como cursos e seminários, exercícios de simulação e treinamento fora da empresa.

Um dos métodos de desenvolvimento de pessoas vem a ser:

- A) consciência quanto à necessidade de mudança
- B) tutoria ou *mentoring*
- C) capacidade para implementar as habilidades e os comportamentos requeridos
- D) reforço consistente para manter a mudança

32. Algumas organizações estão atribuindo gradativamente a responsabilidade pela administração de carreira aos próprios funcionários, dando-lhes condições e suportes possíveis para que façam escolhas adequadas e sejam bem-sucedidas. As principais ferramentas utilizadas pelas organizações para o desenvolvimento de carreiras são:

- A) visualização de novos horizontes e aquisição de novos *insights*
- B) desenvolvimento de novas competências e sensação de recompensado no trabalho
- C) testes psicológicos, avaliação do desempenho e projeções de promovibilidade
- D) visualização de novos horizontes e testes psicológicos

33. O desenvolvimento organizacional (DO) é uma abordagem de mudança na qual os próprios colaboradores formulam a mudança necessária e a implementam com a assistência de um consultor interno ou externo. O DO utiliza um processo dinâmico composto de três fases distintas, que são:

- A) intrapessoal, interpessoal e intragrupal
- B) diagnóstico, intervenção e reforço
- C) análise transacional, intrapessoal e intervenção
- D) diagnóstico intragrupo, intraorganizacional e reforço

34. O (Desenvolvimento Organizacional) DO está intimamente relacionado com mudanças que buscam agregar valor ao negócio da organização, às pessoas e aos clientes. No fundo, o DO pode ser utilizado para uma reavaliação da estrutura organizacional, dos processos e tecnologias utilizados, dos produtos e serviços produzidos e da cultura organizacional. As principais características do DO são:

- A) treinamento da sensibilidade e análise transacional
- B) desenvolvimento de equipes e consultoria de procedimentos
- C) reunião de confrontação e utilizar processos grupais
- D) enfatizar a solução de problemas, acelerar o desenvolvimento de equipe de trabalho

35. Há vários estilos de gestão de administração de conflitos. Em um extremo, existem estilos de dão ênfase ao desejo de satisfazer os próprios interesses (assertividade) e, em outro extremo, estilos de levam em conta os interesses da outra parte (cooperação). De um lado, uma dimensão assertiva (tentativa de satisfazer os próprios objetivos e interesses) e, de outro, uma dimensão cooperativa (tentativa de também satisfazer os interesses de outras pessoas).

A partir desses duas dimensões, Thomas e Kilmann *apud* Berg (2010) propõe um modelo que retrata cinco estilos de administrar conflitos. Um desses estilos é o de:

- A) percepção da incompatibilidade de objetivos
- B) condições antecedentes
- C) disciplina progressiva
- D) afastamento

36. 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 abordagem para administrar conflito dentro de uma organização vem a ser:

- A) abordagem estrutural
- B) abordagem de recursos compartilhados
- C) abordagem do colaborador perceber e monitorar o conflito
- D) abordagem inicial

37. A higiene do trabalho ou higiene ocupacional está relacionada com as condições ambientais de trabalho que assegurem a saúde física e mental das pessoas com as condições de bem-estar delas. Assim, um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem positivamente sobre todos os órgãos dos sentidos humanos. Do ponto de vista de saúde mental, o ambiente de trabalho deve envolver condições psicológicas e sociológicas saudáveis e que atuem positivamente sobre o comportamento das pessoas, evitando impactos emocionais, como o estresse. Os principais itens do programa de higiene do trabalho estão relacionados com o ambiente físico, psicológico e de ergonomia.

Refere-se ao ambiente psicológico:

- A) o ambiente agradável, repousante e aconchegante
- B) o estilo de gerência democrático e participativo
- C) a manutenção de níveis adequados de temperatura
- D) o orgulho do trabalho e da empresa

38. Ao lado da higiene e da segurança do ponto de vista físico e mental, existe o bem-estar psicológico e social. A expressão “qualidade de vida no trabalho (QVT)” foi cunhada por Louis Davis na década de 1970 quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais pelo trabalho na organização e se sentirem satisfeitos e felizes.

Um componente da qualidade de vida no trabalho vem a ser:

- A) o apoio irrestrito da alta administração
- B) o mapeamento das áreas de riscos
- C) o salário percebido
- D) a identidade da tarefa

39. O processo de recrutamento e seleção requer que os dirigentes da empresa já tenham feito uma opção entre a gestão tradicional de pessoas, porque recrutar e selecionar de acordo com a abordagem estratégica apresenta algumas diferenças cruciais em relação ao processo tradicional. Na abordagem tradicional, o processo de recrutamento e seleção tem início no recrutamento, conforme afirmam alguns autores. Em contrapartida, o processo de recrutamento e seleção em um contexto mais amplo e estratégico, ao contrário do que parece no primeiro momento, não tem início quando surge uma vaga na empresa. Antes disso, existem etapas muito importantes que se não forem observadas, comprometerão a eficácia do processo. A primeira etapa do processo de recrutamento e seleção começa com a análise de perfil do cargo no contexto da organização e do seu planejamento global e setorial. A análise de cargos é o processo de obtenção de informações sobre cargos, no qual são determinados os deveres, as tarefas ou as atividades do cargo. A análise de cargos compreende duas atividades. Uma dessas atividades vem a ser:

- A) uma especificação de cargo que descreve competências, conhecimentos e habilidades e outras características que o cargo exige
- B) uma descrição de cargos, salário, hora extra, premiação de bonificação, dentre outros benefícios, com os atingimentos das metas
- C) uma descrição de cargos que tenha a carga horária e o quanto precisa produzir para receber a premiação da empresa
- D) uma especificação de cargos que trata do cargo como uma obrigação a que o funcionário que está sendo contratado deve obedecer às normas e aos procedimentos da empresa

40. O *feedback 360°* ou avaliação 360° é um método de avaliação de desempenho em três dimensões. Esse tipo de avaliação inclui supervisores, subordinados, os próprios funcionários, clientes internos e externos, fornecedores e subcontratados. Esse método tem como objetivo o desenvolvimento de competências por meio das múltiplas informações e alinhamento de percepções de todos os envolvidos no processo. O *feedback 360°* tem como principal objetivo o desenvolvimento de competências de liderança e gerenciais, mas também é utilizado com os seguintes objetivos:

- A) competência individual e competitividade
- B) desenvolvimento de times e células de trabalho
- C) anonimato e distinção
- D) custo administrativo e índice de resposta

41. A rotatividade de pessoal (*turnover*) é o resultado da saída de alguns colaboradores e a entrada de outros para substituí-los no trabalho. A rotatividade não é uma causa, mas o efeito de algumas variáveis externas e internas. Dentre as variáveis externas estão a situação de oferta e procura do mercado de recursos humanos, as oportunidades de empregos no mercado de trabalho e etc.

São variáveis internas:

- A) a conjuntura econômica e a política externa
- B) a inflação e os impostos
- C) política salarial e estilo gerencial
- D) opinião dos colaboradores a respeito da gerência e fontes de financiamento

42. Howard Gardner desenvolveu uma teoria das múltiplas inteligências para facilitar o trabalho de orientação e seleção profissional. Sua teoria pressupõe que as pessoas podem ter sete diferentes tipos de inteligência, cada uma delas determinando certas habilidades específicas. Duas dessas inteligências são:

- A) espacial e interpessoal
- B) fidelização e adequação
- C) pessoal e de satisfação para melhorar a satisfação da equipe como um todo
- D) de maior adaptabilidade e permanência

43. A cultura organizacional ou cultura corporativa é o conjunto de hábitos e crenças estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhado por todos os membros da organização. Ela se refere ao sistema de significados compartilhados por todos os membros e que distingue uma organização das demais. Toda cultura se apresenta em três diferentes níveis, que são:

- A) percepções e atitudes das pessoas; sentimentos; normas de grupos
- B) padrão de influência; padrão de poder; padrão de força
- C) artefatos; valores compartilhados; pressuposições básicas
- D) estrutura organizacional; títulos e descrições dos objetivos; estratégias

44. Quando um funcionário é contratado, ele tem direitos e obrigações. Dentre as obrigações que estão impostas na legislação, o encargo que é descontado integralmente do funcionário e que vem descrito em seu recibo de pagamento é o:

- A) imposto de renda retido na fonte
- B) vale-transporte
- C) ticket refeição ou alimentação
- D) plano de saúde ou dentário

45. O colaborador, ao ser contratado percebe mensalmente o seu salário. Mas os meses têm quantidades de dias diferentes: uns trinta, outros trinta e um e o mês de fevereiro tem vinte e oito ou vinte e nove dias. Em relação ao mês de fevereiro e nos meses que têm trinta e um dias, é correto afirmar que, para efetuar esse pagamento, a empresa:

- A) faz uma média dos últimos seis meses para fazer o pagamento dos meses com quantidade de dias diferentes
- B) sempre paga trinta dias de salário
- C) paga uma média dos últimos três meses
- D) vai pagar a quantidade de dias que está no calendário referente a cada mês

46. Rodrigo, servidor público, ocupa cargo efetivo de analista de recursos humanos na União e de auxiliar de documentação no Estado do Rio de Janeiro. Nos dois casos, a jornada é de 40 horas semanais. Nesse contexto, é correto afirmar:

- A) Tem-se cenário de acumulação lícita de cargos, uma vez que os cargos integram entes federativos distintos.
- B) É cabível, nesse caso, instauração de processo disciplinar em razão de acúmulo ilegal de cargos.
- C) Caso seja caracterizada a acumulação ilegal, aplicar-se-á a pena de unificação das aposentadorias.
- D) Caso seja caracterizada boa-fé, aplicar-se-á a pena de advertência, podendo Rodrigo optar pela permanência em ambos os cargos.

47. Uma Fundação Pública recrutou 90 pessoas por processo seletivo simplificado para a realização de pesquisas de natureza estatística. Os contratos firmados nessa hipótese:

- A) configuram contratação de instituição especializada em recursos humanos, sob o regime estatutário, e admitem prorrogação ilimitada
- B) admitem prorrogação, desde que o prazo total do contrato não exceda 04 (quatro) anos
- C) configuram contratos temporários de excepcional interesse público e admitem prorrogação de até 03 (três) anos
- D) configuram contratos temporários de excepcional interesse público, sob regime estatutário, e admitem prorrogação ilimitada

48. Maria Antonieta, servidora pública federal, ocupante de cargo efetivo de Analista de Recursos Humanos, com jornada de 40 horas, tem amplo conhecimento na área. Ela foi convidada para coordenar e supervisionar um programa de capacitação e desenvolvimento de pessoal, como Diretora, no Estado do Rio de Janeiro. Em conformidade com o regime jurídico a que se submete, a referida servidora poderá:

- A) ser colocada à disposição do Estado interessado, sem ônus para o ente cessionário
- B) ser nomeada para cargo em comissão, mantidas as condições remuneratórias originais
- C) solicitar readaptação para ser nomeada em cargo efetivo junto ao Estado interessado
- D) ser nomeada para exercício de cargo em comissão ou função de confiança, com ônus para o ente cessionário

49. Lourenço, servidor público efetivo do IFRJ, recebe as seguintes Vantagens Remuneratórias:

- I. Vencimento Básico
- II. Auxílio-Moradia
- III. Gratificação de Desempenho de Atividade em Pesquisa, Produção e Análise, Gestão e Infraestrutura de Informações
- IV. Vale-Transporte

São utilizadas para fins previdenciários somente as vantagens em:

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

50. Marilda é servidora pública federal, residente da cidade do Rio de Janeiro. Em 2019, foi removida para nova sede com a finalidade de ocupar Cargo em Comissão de natureza especial, em uma cidade do interior do Rio de Janeiro, na qual reside Augustus, seu marido, em imóvel de sua propriedade. Solicitou, assim, auxílio-moradia. A decisão do Analista de Recursos Humanos deve ser:

- A) conceder o auxílio-moradia, gratificação que integra o cálculo previdenciário da servidora
- B) conceder o auxílio-moradia, que se caracteriza como verba indenizatória, independentemente de seu cônjuge ser proprietário de imóvel no Município
- C) não conceder o auxílio-moradia, que se caracteriza como verba incorporável ao vencimento ou provento, em razão de o marido ser proprietário de imóvel no local da nova sede
- D) não conceder o auxílio-moradia, que se caracteriza como verba indenizatória, em razão de o marido ser proprietário de imóvel no local da nova sede

RASCUNHO

RASCUNHO