

CONCURSO PÚBLICO



PREVIDÊNCIA SOCIAL

DATAPREV



DATA: 11/01/2009 - DOMINGO - MANHÃ

CARGO: Analista de Tecnologia da Informação

PERFIL: S08 - Remuneração e Captação

A T E N Ç Ã O

O **Caderno de Questões** contém 60 questões de múltipla-escolha, cada uma com 5 opções (A, B, C, D e E) e 01 questão discursiva.

1. Ao receber o material, verifique no **Cartão de Respostas** e na **Folha de Resposta da Prova Discursiva** seu nome, número de inscrição, data de nascimento e cargo. Qualquer irregularidade comunique imediatamente ao fiscal de sala. Não serão aceitas reclamações posteriores.
2. As provas objetiva e discursiva terão juntas duração de 4 horas e 30 minutos, incluídos neste tempo o preenchimento do **Cartão de Respostas** e da **Folha de Resposta da Prova Discursiva**.
3. Leia atentamente cada questão e assinale no **Cartão de Respostas** a opção que responde corretamente a cada uma delas. O **Cartão de Respostas** será o único documento válido para a correção eletrônica. O preenchimento do **Cartão de Respostas** e a respectiva assinatura serão de inteira responsabilidade do candidato. Não haverá substituição do **Cartão de Respostas** e da **Folha de Resposta da Prova Discursiva**, por erro do candidato.
4. Observe as seguintes recomendações relativas ao **Cartão de Respostas**:
 - A maneira correta de marcação das respostas é cobrir, fortemente, com esferográfica de tinta azul ou preta, o espaço correspondente à letra a ser assinalada.
 - Outras formas de marcação diferentes implicarão a rejeição do **Cartão de Respostas**.
 - Será atribuída nota zero às questões não assinaladas ou com falta de nitidez, ou com marcação de mais de uma opção, e as emendadas ou rasuradas.
5. O fiscal de sala não está autorizado a alterar qualquer destas instruções. Em caso de dúvida, solicite a presença do coordenador local.
6. Você só poderá retirar-se definitivamente do recinto de realização da prova após 60 minutos contados do seu efetivo início, **sem levar o Caderno de Questões**.
7. Você só poderá levar o próprio **Caderno de Questões** faltando uma hora para o término do horário da prova, conforme Edital do Concurso.
8. Por motivo de segurança, só é permitido fazer anotação durante a prova no **Caderno de Questões**.
9. Após identificado e instalado na sala, você não poderá consultar qualquer material, enquanto aguarda o horário de início da prova.
10. Os três últimos candidatos deverão permanecer na sala até que o último candidato entregue o **Cartão de Respostas** e a **Folha de Resposta da Prova Discursiva**.
11. Ao terminar a prova, é de sua responsabilidade entregar ao fiscal o **Cartão de Respostas** e a **Folha de Resposta da Prova Discursiva**. Não esqueça seus pertences.
12. O **Gabarito Oficial da Prova Objetiva** será disponibilizado no site www.concursos.uff.br, no dia 13/01/2009, conforme estabelecido no Cronograma Previsto.

Realização:



BOA PROVA

CONHECIMENTO GERAL

1. "O assunto mais comentado da conferência do clima em Poznan atende pela sigla REDD. A Redução de Emissões por Desmatamento e Degradação é tema constante tanto nas negociações oficiais como nos eventos paralelos. Como proteger as florestas é a vertente que mais avançou nos últimos meses no debate internacional sobre mudanças climáticas.

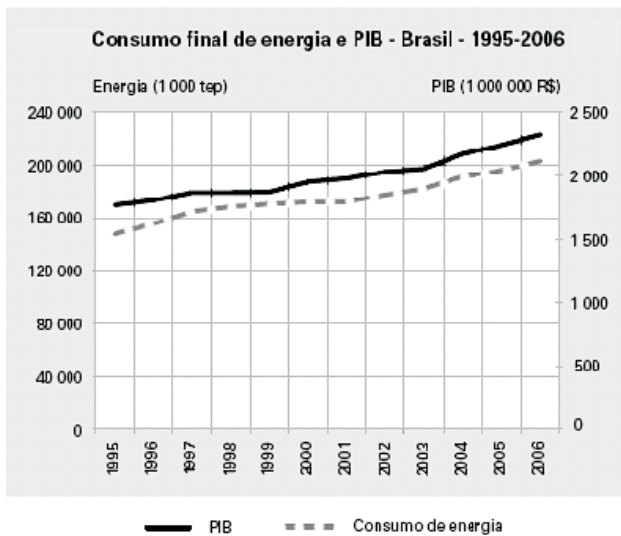
A idéia dos países ricos e mais emissores é que é mais fácil e mais barato evitar o desmatamento nas nações com florestas do que mudar o padrão energético, de transporte e consumo em seu próprio território. O desmatamento responde por 15% a 20% das emissões globais de gases-estufa."

(Disponível em <http://www.jornaldaciencia.org.br/Detailhe.jsp?id=60397>)

Um gás que contribui para o aquecimento global, já que desempenha importante papel no efeito estufa, é o:

- A) gás carbônico;
- B) peróxido de carbono;
- C) gás oxigênio;
- D) néon;
- E) nitrogênio.

2. Observando o gráfico do IBGE sobre o consumo final de energia e o PIB (Produto Interno Bruto) percebe-se que:



Fontes: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais; Balanço energético nacional 2007. Brasília, DF: Ministério de Minas e Energia, 2007. Ano-base 2006. Disponível em: <http://www.mme.gov.br/site/menu/select_main_menu_item.do?channelId=1432&pageId=14131>. Acesso em: out.2007.
Notas: 1. Conversão de energia elétrica segundo o equivalente térmico teórico - primeiro princípio da termodinâmica (1kWh = 860kcal).
2. Valores a preços de 2006 calculados com base no deflator implícito do PIB.

- A) o crescimento do consumo de energia é inversamente proporcional ao do PIB;
- B) o crescimento do PIB não está relacionado ao crescimento do consumo de energia;
- C) o crescimento do consumo de energia é diretamente proporcional ao do PIB;
- D) o crescimento do PIB está relacionado ao decréscimo no consumo de energia;
- E) não há relação possível entre PIB e consumo final de energia.

3. "A Fiocruz (Fundação Oswaldo Cruz) anunciou ontem a conclusão do processo de nacionalização de um teste que permite detectar a presença do HIV em apenas 15 minutos.(...)

Com o teste agora nacionalizado, uma gota de sangue é suficiente para um diagnóstico 99% eficaz, revelado no local da coleta em um período de 10 a 15 minutos. No Brasil, o método já é difundido em maternidades, para evitar a transmissão de mãe para filho nos partos em que a gestante não foi submetida ao teste de HIV no pré-natal."

(Jornal da Ciência, 02 de dezembro de 2008. Disponível em <http://www.jornaldaciencia.org.br/Detailhe.jsp?id=60287>)

A Aids é:

- A) uma abreviatura usada no meio médico e científico para se referir ao vírus HIV;
- B) a síndrome decorrente da infecção produzida pelo conhecido vírus HIV;
- C) uma doença respiratória oportunista que atinge pessoas soro-negativas;
- D) a sigla para o vírus que causa uma síndrome conhecida como HIV;
- E) sinônimo de HIV, vírus que causa imunodeficiência em pessoas contaminadas.

4. Em uma planilha no aplicativo MS Excel, na célula A1 foi digitado o número 20. Se esta célula for selecionada e o botão % da Barra de Ferramentas for pressionado, a célula A1 apresentará o seguinte valor:

- A) 20
- B) 20%
- C) 20,00
- D) 2000%
- E) 0,2

5. Um usuário em um microcomputador com o sistema operacional Windows XP em português, digita um texto no aplicativo Word e monta uma Planilha no MS Excel. Para passar de uma aplicação a outra rapidamente, o Windows oferece a opção de acesso por meio da Barra de Tarefas ou, de forma alternativa, o seguinte atalho de teclado:

- A) ALT + TAB;
- B) SHIFT + ESC;
- C) SHIFT + TAB;
- D) CTRL + TAB;
- E) CTRL + ESC.

6. No MS Word, a opção de Menu "Arquivo" que possibilita salvar um documento do tipo ".doc" como um arquivo HTML (Página da Web) é:

- A) exportar HTML;
- B) transferir arquivo para;
- C) salvar;
- D) salvar como;
- E) o MS Word não cria arquivos HTML.

7. Em relação ao MS Word, analise:

- I. A combinação das teclas CTRL + SETA para a direita permite ir para o fim da linha atual do texto.
- II. Através do Menu "Inserir" coloca-se o cabeçalho no texto.
- III. A combinação CTRL + F tem a finalidade de fechar o documento atual.

Dos itens acima mencionados:

- A) I está correto, apenas;
- B) II está correto, apenas;
- C) III está correto, apenas;
- D) I e II estão corretos, apenas;
- E) I, II e III estão corretos.

8. Sejam V (verdadeiro) e F (falso) os valores lógicos associados às proposições compostas a seguir:

- I. $3 \leq 3$ e $-3 > -2$. ()
- II. Se 2 é primo, então 3 é par. ()
- III. Se 4 é primo, então 5 é par. ()
- IV. 5 é ímpar ou 7 é par. ()

A seqüência ordenada dos valores lógicos obtidos, de cima para baixo, é:

- A) V V F F;
- B) F F V V;
- C) F V F V;
- D) V F V F;
- E) F F F F.

9. A única das proposições abaixo que pode ser considerada uma negação lógica da proposição: "**Se é carnaval, então uso uma fantasia**", é:

- A) é carnaval e não uso uma fantasia;
- B) não é carnaval e não uso uma fantasia;
- C) se não uso uma fantasia, é carnaval;
- D) não é carnaval ou uso uma fantasia;
- E) não é carnaval e uso uma fantasia.

10. Dentre os argumentos lógicos apresentados abaixo, o único que é um silogismo é:

- A) se chove, não vou ao trabalho. Se vou ao trabalho fico cansado. Se fico cansado não vou ao cinema. Ocorre que não estou cansado, logo não fui ao trabalho;
- B) o menino é levado ou quieto. Se é quieto não dá trabalho. Se dá trabalho é levado. O menino dá trabalho, logo é quieto;
- C) o carro é verde ou azul. O carro não é verde, logo, é azul;
- D) o Botafogo é campeão ou o Flamengo é campeão. O Flamengo é campeão se o Vasco não é campeão. Ocorre que o Botafogo é o campeão, logo o Vasco venceu o Flamengo;
- E) se o trabalhador é bom profissional, então ele é eficiente.

Microsoft to Offer Free Virus Protection Software for Windows

By Scott Gilbertson November 19, 2008

Microsoft plans to offer Windows users a new antivirus package designed to protect the OS from viruses, spyware, rootkits and trojans. The new software is tentatively code-named Morro, and will be available for free to Windows XP, Vista and 7 users sometime in the second half of 2009.

The new software will reportedly use very minimal resources, which means it should work well with older PCs. In fact, Microsoft says Morro has been specially designed for older PCs and low-spec machines popular in developing nations. In addition to its minimal processor demands, Morro has been developed to use very little bandwidth, making it ideal for those without broadband connections.

Morro will replace Microsoft's current, paid service, Windows Live OneCare, which has been available on a subscription basis for \$50 per year.

While a free, antivirus solution that ships with Windows would be a boon for the average user, it could also mean trouble for third-party software solutions. Given that a bundled solution could raise antitrust concerns – and would no doubt see competitors like McAfee and Grisoft reaching for the lawyers – Microsoft will be offering Morro as a separate download.

Assuming Morro can deliver decent security it should be a welcome free addition to Windows, but we don't suggest throwing away your third-party software just yet. Antivirus software suites will likely continue to hold an edge over Morro by offering additional handy tools – like password managers, identity theft protection and browser-based phishing protection.

Still, if you've been running Windows with no antivirus software at all, Morro will no doubt be better than nothing, and it's hard to argue with free.

11. According to the text, Microsoft is planning to offer a new antivirus package for ...

- A) XP, Vista and 7 users only;
- B) users who have all kinds of machines;
- C) Windows in general including older PCs;
- D) XP, Vista, and 7 and it perhaps works with older machines;
- E) all kinds of machines including Macs.

12. By being a free product, the new antivirus will certainly bring some trouble such as ...

- A) other company's rage;
- B) Lawful antivirus actions;
- C) competitors applying for antitrust law;
- D) damages for other softwares;
- E) Problems with HDs.

13. In the third paragraph, second line, the author says: "Given that a bundle solution..." the word *bundle* means...

- A) a package unlikely to cause problems;
- B) a package that contains some products;
- C) a package that contains only one product;
- D) a package with a lot of money;
- E) a package with a poor software.

CONHECIMENTO ESPECÍFICO

14. By saying “ we don't suggest throwing away your third-party software just yet, the author means that...

- A) other tools will still be necessary, even using Morro;
- B) user should not wait for Morro to come out;
- C) Morro will probably have too many errors;
- D) Morro won't overcome its defects;
- E) Morro will be able to provide handy tools which will be as good as its competitors.

15. The new antivirus package will...

- A) bring a good solution for protecting Windows user in general way;
- B) make competitors provide users with free antivirus packages;
- C) change the way we deal with all computer protection;
- D) Serve Pcs users in the developing countries only;
- E) make other softwares entirely obsolete.

16. The last sentence of the text “still, if you been running Windows without ...” the word *still* could be replaced by ... without altering its meaning.

- A) even;
- B) in addition to;
- C) therefore;
- D) yet;
- E) unless.

Choose the best option.

17. The lights went _____ twice when I was _____ the computer this morning, so I had to stop working _____ the project. Well, that's why I'm late.

- A) on / at / on;
- B) off / at / in;
- C) on / in / on;
- D) out / in / on;
- E) out / at / on.

18. You _____ not believe that these possibilities are real, they're based _____ experiments that _____ proved until now.

- A) should / in / haven't been;
- B) must / on / won't be;
- C) should / on / haven't been;
- D) may / in / wouldn't be;
- E) Should / on / were not.

19. If you don't read carefully this manual you _____ be able to learn how this gizmo works.

- A) wouldn't;
- B) won't;
- C) aren't;
- D) can't;
- E) couldn't.

20. This machine runs on a _____. That will make any other seem old.

- A) secondary new power-generating system;
- B) new secondary power-generating system;
- C) power-generating secondary new system;
- D) new power-generating secondary system;
- E) secondary power-generating new system.

21. O recrutamento interno atua sobre os candidatos que estão trabalhando dentro da organização para promovê-los ou transferi-los para outras atividades. Segundo Chiavenato, entre as *vantagens* do uso do *recrutamento interno* estão:

- A) aproveita melhor o potencial humano da organização;
- B) o atual patrimônio humano da organização permanece quase inalterado;
- C) mantém as mesmas idéias, experiências e expectativas;
- D) facilita o conservantismo;
- E) conserva a cultura organizacional existente.

22. Souza e outros analisam o contexto organizacional a partir da década de 1970 o mercado mudou, as pessoas mudaram, o ambiente entrou em turbulência, a tecnologia avançou de modo acelerado, a competitividade se tornou acirrada. Apresentam, em vista disso, três perspectivas que buscam refletir sobre o impacto dessas mudanças sobre o contexto do mundo corporativo. A primeira delas aponta para o modelo japonês de produção; a segunda, valoriza prioritariamente, as questões ligadas a transformações no contexto econômico; a terceira:

- A) encontra na corrupção e leviandade política um dos propulsores dessas transformações;
- B) atribui à quebra de hierarquia a falta de respeito generalizada;
- C) considera a perda de certos valores como fundamental para a mudança de cenário;
- D) responsabiliza a má distribuição de renda como fator social de mudança;
- E) busca na resolução tecnológica a chave para a compreensão das transformações do mundo no século XXI.

23. Apesar das transformações pelas quais as organizações vêm passando, a maioria das empresas remunera seus empregados pelo conjunto de tarefas que lhe são atribuídas. Dados de pesquisa da Price Waterhouse and Coopers and Lybrand apontam que cerca de 80% das empresas pesquisadas utilizam o sistema baseado em cargos como prática de recompensar pessoas pelo seu trabalho. Esta forma de remuneração é implantada a partir de duas avaliações:

- A) PGS - Programação Geral de Serviços e QTS - Quadro Tarefas Semanal;
- B) pesquisa salarial e QTD - Quadro Tarefas Diária;
- C) pesquisa salarial e QTS - Quadro Tarefas Semanal;
- D) avaliação de cargos e PGS - Programação Geral de Serviços;
- E) avaliação de cargos e pesquisa salarial.

24. Ao tratar da lógica da remuneração, Souza e outros afirmam, citando Campos, que aumentar a produtividade é produzir cada vez mais e melhor com cada vez menos. Ora, o ser humano pode ser um agregador ou não de valor. Portanto, o desafio para as organizações consiste em:

- A) detectar os elementos que não rendem o suficiente;
- B) propor uma hierarquia de recompensas que leve em conta o tempo de permanência na organização;
- C) acirrar a competitividade entre funcionários;
- D) projetar sistemas de recompensas que motivem o desempenho de alto nível sem tornar os custos proibitivos;
- E) terceirizar a maior parte dos serviços da empresa para diminuir os encargos sociais.

25. No atual contexto de negócios, a organização necessita apresentar atributos que lhe garantam a obtenção e a manutenção da vantagem em relação à concorrência. Levando em conta a questão estratégica, portanto, é crucial quando da escolha do sistema de remuneração a ser implementado numa organização. Os autores se baseiam em dois estudos do assunto que relacionam as estratégias de lucros e modelos produtivos, analisando em cada um dos modelos como se desenvolve a relação salarial. São eles:

- A) Boyer e Freyssenet;
- B) Newman e Taylor;
- C) Wilson e Womack;
- D) Zarifian e Robbins;
- E) Katz e Fayol.

26. Para contratação de pessoas para emprego público, a Administração Pública direta e indireta dos três Poderes está obrigada a obedecer ao disposto no art. 37 da Constituição, inclusive, portanto, o que está previsto em seu inc. II, *in verbis*. Como o referido dispositivo constitucional refere-se a cargo e emprego público, é fato que o mesmo não se aplica aos *estagiários*, visto que estes, nessa condição, jamais ocuparão nem cargos nem empregos, pois não são nem funcionários nem empregados públicos, mas tão somente estagiários que complementam sua formação acadêmica junto às pessoas jurídicas que ofertam estágios na área de seu estudo. Por essa razão, nos órgãos públicos que ofertam estágios, o recurso para o pagamento das respectivas e eventuais bolsas se encontra previsto na rubrica referente:

- A) à folha de pagamento;
- B) à educação;
- C) a "serviços" ou "custos";
- D) à assistência social;
- E) a relações trabalhistas.

27. O recrutamento não é barato, custa tempo e dinheiro. Para fazer o levantamento de custos mensais ou anuais do recrutamento é necessário calcular as despesas:

- A) de anúncios na mídia impressa e virtual; do pessoal de RH dedicado ao recrutamento; e, de material de expediente utilizado;
- B) de anúncios na mídia impressa e virtual; de material de expediente utilizado; e, do pessoal de linha dedicado ao treinamento;
- C) diretas de recrutamento; do pessoal de RH dedicado ao recrutamento; e, do pessoal de linha dedicado ao treinamento;
- D) diretas de recrutamento; de anúncios na mídia impressa e virtual; e, do pessoal de linha dedicado ao treinamento;
- E) diretas de recrutamento; do pessoal de RH dedicado ao recrutamento; e, de anúncios na mídia impressa e virtual.

28. Quando se pensa em remuneração, é bom ter em mente que a remuneração total pode ser composta de duas parcelas: a remuneração fixa e a remuneração variável, com os elementos que a compõem, como por exemplo, a remuneração funcional. O processo de construção do sistema de remuneração funcional é implementado a partir de duas avaliações, a primeira das quais mensura o valor relativo do cargo na empresa, enquanto a segunda afere:

- A) a capacidade do funcionário nos momentos de crise;
- B) o valor do cargo no mercado de trabalho;
- C) o grau da adaptabilidade da empresa em tempos de instabilidade;
- D) o investimento feito em pessoal;
- E) os gastos com manutenção da infra-estrutura.

29. Um funcionário trabalhou de 01/03/2008 à 07/12/2008, data em que foi dispensado sem justa causa, tendo trabalhado no aviso prévio, e seu último salário foi de R\$ 1200,00. O valor a ser pago na rescisão é:

- A) R\$ 1008,00;
- B) R\$ 1080,00;
- C) R\$ 2285,00;
- D) R\$ 2488,00;
- E) R\$ 2880,00.

30. Segundo Chiavenato, existem duas alternativas para fundamentar o processo seletivo:

- A) testes psicológicos e entrevistas;
- B) o cargo a ser preenchido ou as competências a serem preenchidas;
- C) provas situacionais e entrevistas;
- D) as habilidades e as competências necessárias ao preenchimento do cargo;
- E) vagas em aberto e demanda de trabalho maior que a procura.

31. Para recrutar estagiários é importante conhecer a legislação que os ampara. Embora ainda sob a ótica da empresa a presença do estagiário teve a sua primeira normativa pelo governo brasileiro com a Portaria nº 1.002. Isto ocorreu em:

- A) 1957;
- B) 1967;
- C) 1977;
- D) 1987;
- E) 1997.

32. Segundo Chiavenato, a decisão de aceitar ou rejeitar os candidatos:

- A) é sempre de responsabilidade do órgão requisitante;
- B) é sempre de responsabilidade da área de gestão de pessoas;
- C) poucas vezes é de responsabilidade do órgão requisitante;
- D) é muitas vezes de responsabilidade da área de gestão de pessoas;
- E) é sempre responsabilidade do CEO.

33. A Lei nº 10.101 disciplina a maneira como um dos tipos de incentivos de curto prazo deve ser implantado e estabelece redução de encargos trabalhistas para as empresas que adotarem o modelo. Este incentivo é:

- A) o bônus;
- B) a premiação de vendas;
- C) o comissionamento;
- D) a participação acionária;
- E) a participação nos lucros ou resultados.

34. Identificar e localizar as características pessoais do candidato é uma questão de sensibilidade. Quando o cargo não foi ainda preenchido, a situação se complica, pois requer uma visão antecipada da interação entre pessoa e tarefa. Quase sempre, as características individuais estão relacionadas com três aspectos principais:

- A) planejamento da tarefa em si; execução das tarefas coordenadamente com outros setores; e, interdependência com outras pessoas;
- B) execução da tarefa em si; articulação, *on line*, com outras tarefas; e, interdependência com outros processos;
- C) execução da tarefa em si; interdependência com outras tarefas; e, interdependência com outras pessoas;
- D) execução da tarefa em si; interdependência com outras tarefas; e, articulação, *on line*, com outras tarefas;
- E) planejamento da tarefa em si; execução da tarefa em si; e, interdependência com outras pessoas.

35. Desde 1982, o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE disponibiliza à sociedade um documento que reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro. Este documento foi atualizado e modernizado recentemente para responder às profundas mudanças ocorridas no cenário cultural, econômico e social do País nos últimos anos, implicando alterações estruturais no mercado de trabalho. O método utilizado no processo de descrição pressupõe o desenvolvimento do trabalho por meio de comitês de profissionais que atuam na própria ocupação, partindo-se da premissa de que a melhor descrição é aquela feita por quem exerce efetivamente cada ocupação. Sua importância estratégica está no fato de possibilitar a padronização de códigos e descrições e a integração das políticas públicas do Ministério do Trabalho e Emprego, sobretudo no que concerne aos programas de qualificação profissional e intermediação da mão-de-obra, bem como no controle de sua implementação. Este documento é denominado:

- A) Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT;
- B) Flexibilização das Leis Trabalhistas – FLT;
- C) Comitê Brasileiro de Profissionais – CBP;
- D) Classificação Brasileira de Ocupações – CBO;
- E) Análise Brasileira de Cargos – ABC.

36. Segundo Matias-Pereira, a governança na gestão pública está apoiado em quatro princípios:

- A) organização; conformidade; transparência; e ponderação;
- B) relações éticas; organização; ponderação; e prestação responsável de contas;
- C) relações éticas; ponderação; organização; e prestação responsável de contas;
- D) ponderação; conformidade; transparência; e organização;
- E) relações éticas; conformidade; transparência; e prestação responsável de contas.

37. Para recrutar estagiários é preciso se basear nas informações do Termo de Compromisso que define as condições para o estudante na empresa. Essas informações são:

- A) atividades a desenvolver; horário; período letivo; e tempo de duração;
- B) período letivo; horário; valor da bolsa; e tempo de duração;
- C) atividades a desenvolver; período letivo; valor da bolsa; e tempo de duração;
- D) atividades a desenvolver; horário; valor da bolsa; e período letivo;
- E) atividades a desenvolver; horário; valor da bolsa; e tempo de duração.

38. A gestão salarial baseada em competência tem sido reconhecida como uma forma de recompensa que favorece o atendimento das novas demandas do mundo competitivo, na medida em que possibilita:

- A) ganhos recíprocos; crescimento sustentado; redução de subjetividade; clareza e transparência; e senso de responsabilidade;
- B) ganhos recíprocos; senso de propriedade; redução de subjetividade; clareza e transparência; e senso de responsabilidade;
- C) ganhos recíprocos; senso de propriedade; senso de responsabilidade; senso de transparência; e crescimento sustentado;
- D) ganhos recíprocos; crescimento sustentado; redução de subjetividade; senso de receptividade; e senso de propriedade;
- E) ganhos recíprocos; crescimento sustentado; redução de subjetividade; clareza e transparência; e senso de propriedade.

39. Um funcionário trabalhou de 01/08/1991 à 07/12/2008, data em que pediu demissão, tendo trabalhado no aviso prévio. Seu último salário foi de R\$ 11000,00 e ele não tinha férias vencidas. O valor a ser pago na rescisão é:

- A) R\$ 13857,75;
- B) R\$ 18857,75;
- C) R\$ 22857,75;
- D) R\$ 28857,75;
- E) R\$ 23857,75.

40. No campo técnico a estrutura salarial deve considerar dois itens:

- A) curva de referência e classe salarial;
- B) média de frequência e classe salarial;
- C) curva de referência e média de frequência;
- D) curva de referência e piso salarial;
- E) média de frequência e piso salarial.

41. As informações a respeito do cargo a ser preenchido podem ser colhidas, segundo Chiavenato, através de cinco maneiras distintas:

- A) descrição e análise do cargo; técnica de incidentes críticos; requisição de pessoal; análise do cargo no mercado; e, hipótese de trabalho;
- B) descrição e análise do cargo; comparação de atividades e competências; requisição de pessoal; análise do cargo no mercado; e, hipótese de trabalho;
- C) descrição de prognosticadores de desempenho; comparação de atividades e competências; requisição de pessoal; análise do cargo no mercado; e, contratação;
- D) descrição e análise do cargo; comparação de atividades e competências; requisição de pessoal; análise do cargo no mercado; e, contratação;
- E) descrição de prognosticadores de desempenho; comparação de atividades e competências; requisição de pessoal; análise do cargo no mercado; e, hipótese de trabalho.

42. Em dezembro de 2000, a Lei nº 10.097 alterou dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para que o bom aproveitamento de jovens pudesse ocorrer em condições adequadas ao momento. Essa Lei diz em seu parágrafo único que "o trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, aos seus desenvolvimentos físicos, psíquicos, morais e sociais e em horários que não permitam a frequência à escola". O menor só poderá trabalhar sob a proteção desta Lei dos 14 anos de idade até os 18 anos incompletos. Essa Lei ampara o Programa:

- A) Primeiro Emprego;
- B) Menor Aprendiz;
- C) Preparação de Capital Intelectual;
- D) Força de Trabalho para o Futuro;
- E) Bolsa Família e Trabalho.

43. Segundo Chiavenato há cinco categorias de técnicas de seleção de pessoal. São elas:

- A) entrevistas NÃO diretiva; psicodrama; testes psicológicos; testes de personalidade; e, técnicas de simulação;
- B) entrevistas de seleção; provas de conhecimentos; testes de perfil; testes de personalidade; e, técnicas de simulação;
- C) entrevistas NÃO diretiva; provas de conhecimentos; testes de perfil; testes de personalidade; e, técnicas de simulação;
- D) entrevistas de seleção; provas de conhecimentos; testes psicológicos; testes de personalidade; e, técnicas de simulação;
- E) entrevistas de seleção; psicodrama; testes psicológicos; testes de personalidade; e, técnicas de simulação.

44. Segundo Chiavenato são necessárias duas providências para melhorar o grau de confiança e validade da entrevista de seleção:

- A) entrevista totalmente padronizada e treinamento de entrevistadores;
- B) entrevista padronizada apenas nas perguntas e treinamento de entrevistadores;
- C) melhor construção do processo de entrevista e treinamentos dos entrevistadores;
- D) entrevista totalmente padronizada e diretiva;
- E) melhor construção do processo de entrevista e padronização global da entrevista.

45. Segundo Souza e outros, o primeiro passo para o desenvolvimento e implantação de um sistema de remuneração variável bem-sucedido é:

- A) a negociação com o sindicato;
- B) o desenho metodológico;
- C) a pesquisa de mercado;
- D) a definição do objetivo;
- E) o referencial teórico.

46. Segundo Chiavenato há três critérios de medidas para avaliar o recrutamento. São elas:

- A) universais; orientadas para o recrutador; e orientada para o método;
- B) globais; orientadas para o recrutador; e orientada para o método;
- C) globais; por classes específicas; e orientada para a empresa;
- D) universais, globais; e por classes específicas;
- E) globais; orientadas para o recrutador; e orientada para a empresa.

47. Segundo Souza e outros, o problema de estrutura de salários, antes de ser técnico, é uma questão de política de empresa. Isso porque, além do valor relativo do cargo na organização e do valor do cargo no mercado, outras variáveis ou condicionantes terão que ser considerados, tais como:

- A) variáveis dependentes; variáveis intervenientes; e variáveis independentes;
- B) políticas da empresa; políticas do governo; e política sindical;
- C) variáveis dependentes; variáveis intervenientes; e variáveis externas;
- D) políticas da empresa; políticas do governo; e capacidade financeira da empresa;
- E) variáveis dependentes; variáveis internas; e variáveis externas.

48. Quanto à forma de aplicação, as provas de conhecimento, segundo Chiavenato, podem ser:

- A) gerais, específicas ou situacionais;
- B) orais, escritas ou de realização;
- C) orais, escritas ou dramatizadas;
- D) em sala de aula, em auditório ou na sala do selecionador;
- E) individual, grupal ou em duplas.

49. O conjunto formado por diversas faixas salariais, agrupando cargos com avaliações próximas, contemplando no interior de sua estrutura valores salariais calculados e desenhados matematicamente, para atender uma política previamente desejada. Esse é o conceito da estrutura salarial por:

- A) pontos;
- B) faixas;
- C) *steps*;
- D) hierarquia;
- E) *gaps*.

50. Por mais que se realize uma análise cuidadosa dos perfis dos cargos pesquisados, haverá sempre diferenças salariais que extrapolam indevidamente os valores médios do mercado e que obviamente, trarão distorções nos resultados finais. Esse problema pode ser eliminado trabalhando-se estatisticamente todo o universo de dados recebidos: elimina-se do universo inicial os salários que estão além dos limites estipulados pela faixa escolhida e iniciar, com nova amostra, os cálculos finais da pesquisa; decidi-se quanto à largura de faixa que se deseja utilizar; e calcula-se:

- A) a moda do cálculo final;
- B) o quartil da faixa mais alta;
- C) a análise fatorial por correspondência;
- D) a regressão múltipla de cada *step*;
- E) a mediana de todo o universo de dados.

51. As mudanças incisivas no contexto corporativo têm demandado uma nova forma de organização, exigindo dos empregados um maior comprometimento com os resultados. Em consequência, o sistema de recompensas precisa se adaptar à nova situação. A alternativa que substitui a remuneração funcional é a remuneração:

- A) total;
- B) por participação nos lucros;
- C) baseada em competência;
- D) comissionada;
- E) por empreitada.

52. Segundo Marras, uma vez escolhidos os cargos a pesquisar e as empresas a serem convidadas, o próximo passo é realizar um cronograma da pesquisa, definido os passos do trabalho e as datas previstas para cada passo. Em seguida, confecciona-se o Caderno de Coleta de Dados, composto dos seguintes elementos básicos:

- A) definição da função matemática; informações da empresa participante; pesquisa de política de salários e benefícios; relação de empresas participantes; metodologia a ser aplicada na pesquisa; relação de cargos pesquisados; e, comparação com a remuneração variável;
- B) informações gerais sobre o trabalho; definição da função matemática; pesquisa de política de salários e benefícios; comparação com a remuneração variável; metodologia a ser aplicada na pesquisa; relação de cargos pesquisados; e, formulário de preenchimento de dados;
- C) informações gerais sobre o trabalho; informações da empresa participante; pesquisa de política de salários e benefícios; relação de empresas participantes; metodologia a ser aplicada na pesquisa; relação de cargos pesquisados; e, formulário de preenchimento de dados;
- D) informações gerais sobre o trabalho; comparação com a remuneração variável; pesquisa de política de salários e benefícios; relação de empresas participantes; metodologia a ser aplicada na pesquisa; definição da função matemática; e, formulário de preenchimento de dados;
- E) informações gerais sobre o trabalho; informações da empresa participante; pesquisa de política de salários e benefícios; relação de empresas participantes; definição da função matemática; relação de cargos pesquisados; e, comparação com a remuneração variável.

53. Segundo Marras, há duas formas distintas para a elaboração de uma Tabela de Avaliação de Cargos, através da qual se fixa o peso percentual com que cada fator contribui para o total do valor do cargo e o valor em pontos para cada um dos graus de cada fator. A primeira é realizada via consenso da maioria dos componentes do comitê de salários. A segunda forma é através de:

- A) *benchmarking*;
- B) atribuição de valores por competências;
- C) comparação de mercado;
- D) ponderação estatística;
- E) planilha gerencial dinâmica.

54. Segundo Souza e outros, remunerar com base em competências pressupõe a identificação dos níveis crescentes de complexidade em cada carreira ou eixo de carreira. Cada eixo de carreira pode ser segregado em certo número de níveis. Cada um desses níveis possui uma descrição de competências e habilidades. Eles podem ser avaliados pela metodologia Hay de avaliação de cargos. A partir dessa avaliação é:

- A) estabelecida a hierarquia entre os níveis de complexidade e a conseqüente faixa salarial;
- B) definido cada eixo e cada um dos níveis de acordo com o mercado;
- C) proposta a base inicial de negociação nas relações trabalhistas;
- D) ranqueada a pirâmide funcional em relação às estratégias do planejamento;
- E) elaborada a política salarial dentro do planejamento de ARH.

55. A pesquisa salarial envolve três etapas:

- A) objetivos; processos; e gerenciamento;
- B) projeto; processos; e discussão;
- C) introdução; desenvolvimento; e conclusão;
- D) planejamento; execução; e relato;
- E) projeto; execução; e discussão.

56. O salário que tem inserido no seu bojo toda e qualquer parcela adicional (hora extra, etc) é denominado, salário:

- A) complessivo;
- B) nominal;
- C) efetivo;
- D) relativo;
- E) absoluto.

57. A CIPA é uma comissão composta por membros representantes dos empregados e da empresa, regulamentada pela NR-5. O número de cipeiros, tanto do lado do empregador quanto do empregado, dependerá de duas variáveis:

- A) número total de empregados da unidade e grau de risco da atividade;
- B) dependentes e independentes;
- C) sexo e faixa etária;
- D) interveniente e dependente;
- E) insalubridade e periculosidade definidas no PPRA.

58. A pesquisa salarial leva em consideração os princípios estabelecidos pela metodologia de pesquisa. São eles:

- A) ética e fidedignidade;
- B) assertividade e validade;
- C) validade e veracidade;
- D) precisão e veracidade;
- E) veracidade e transparência.

59. Segundo, Souza e outros, a remuneração variável é uma prática iniciada:

- A) na década de 1960;
- B) nos primeiros momentos da Revolução Industrial;
- C) na década de 1970;
- D) no começo deste milênio;
- E) após a promulgação da Carta Magna de 1988.

60. Um dos autores clássicos da administração inseriu a remuneração entre os princípios de administração a serem observados, tão importante quanto a divisão de trabalho, a hierarquia e a centralização entre outros. Para ele “a remuneração do pessoal é o prêmio pelo serviço prestado. Deve ser equitativa e, tanto quanto possível, satisfazer ao mesmo tempo ao pessoal e à empresa, ao empregador e ao empregado”. Este autor é:

- A) Fayol;
- B) McGregor;
- C) Maslow;
- D) Ford;
- E) Taylor.

DISCURSIVA

Descreva, usando de 20 a 30 linhas, a memória de cálculo de uma rescisão de contrato de trabalho com período trabalhado entre 10/12/2000 e 10/12/2008 da admissão à rescisão. O motivo do afastamento foi o falecimento do empregado que tinha salário base de R\$ 2.300,00 e na época do falecimento tinha férias vencidas.

A descrição da memória de cálculo deve conter:

- Salários.
- Décimo terceiro.
- Férias.
- Total de Vencimentos, Total de Descontos e Total Líquido.

RASCUNHO