



INCA INSTITUTO NACIONAL DO CÂNCER

CONCURSO PÚBLICO

CARGO 6:
ANALISTA EM C&T JÚNIOR

ÁREA:
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

CADERNO DE PROVAS – PARTE II
Conhecimentos Específicos e Discursiva

MANHÃ

LEIA COM ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

- 1 Nesta parte II do seu caderno de provas, confira atentamente se os seus dados pessoais e os dados identificadores do seu cargo transcritos acima estão corretos e coincidem com o que está registrado em sua folha de respostas e em sua folha de texto definitivo da prova discursiva. Confira também o seu nome e o nome de seu cargo em cada página numerada desta parte de seu caderno de provas. Em seguida, verifique se o seu caderno de provas (partes I e II) contém a quantidade de itens indicada em sua folha de respostas, correspondentes às provas objetivas, e a prova discursiva, acompanhada de espaço para rascunho. Caso o caderno esteja incompleto, tenha qualquer defeito ou apresente divergência quanto aos seus dados pessoais ou quanto aos dados identificadores do seu cargo, solicite ao fiscal de sala mais próximo que tome as providências cabíveis, pois não serão aceitas reclamações posteriores nesse sentido.
- 2 Quando autorizado pelo chefe de sala, no momento da identificação, escreva, no espaço apropriado da **folha de respostas**, com a sua caligrafia usual, a seguinte frase:

A força não provém da capacidade física, mas da vontade férrea.

OBSERVAÇÕES

- Não serão objeto de conhecimento recursos em desacordo com o estabelecido em edital.
- Informações adicionais: telefone 0(XX) 61 3448-0100; Internet – www.cespe.unb.br.
- É permitida a reprodução deste material apenas para fins didáticos, desde que citada a fonte.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Em um órgão federal, uma servidora de carreira assumiu a implantação e gestão de um Programa de Melhoria da Saúde e da Qualidade de Vida dos servidores e terceirizados que integram esse órgão. Inicialmente, o programa piloto seria desenvolvido na unidade sede de Brasília para, posteriormente, ser ampliado às demais unidades, em todo o território nacional.

Considerando a situação hipotética acima, julgue os itens a seguir.

- 41 Considere que essa servidora tenha solicitado aos supervisores de cada setor do órgão que apresentassem semanalmente ao seu superior imediato um relatório contendo a quantidade de componentes de sua equipe que estiveram ausentes por motivo de saúde, além do percentual de participação às mini-palestras acerca da qualidade de vida e da ginástica laboral, que são oferecidos diariamente em suas unidades. Nesse caso, a comunicação organizacional desempenhou a sua função de controle.
- 42 Suponha que essa servidora tenha divulgado via intranet e cartazes o anúncio de uma palestra sobre o tema qualidade de vida no trabalho. Suponha, ainda, que nenhum integrante da organização a tenha contatado para coletar maiores informações ou para dar ciência de que havia sido informado sobre a palestra. Nessa condição, o processo de comunicação está formalmente completo.
- 43 Considere que essa servidora tenha recebido da diretoria do órgão a autorização para elaborar um plano nacional de qualidade de vida e que tenha decidido que o faria a partir de uma rede formal de comunicação de pequenos grupos, na modalidade de roda. Nessa situação, esse modelo segue rigidamente a cadeia formal de comando.
- 44 Considere que, a cada quinze dias, essa servidora tenha organizado uma reunião coletiva para elucidar quaisquer dúvidas acerca do programa de melhoria da saúde e da qualidade de vida dos servidores e terceirizados e que, nessa reunião, tenha buscado apresentar uma visão realista, atraente e crível do futuro para a saúde e a qualidade de vida desses participantes. Nessa situação, a servidora exerce uma liderança caracteristicamente transacional no exercício das suas atividades profissionais.
- 45 Suponha que essa servidora tenha feito um convite aos servidores e terceirizados para comporem um grupo de pesquisa para coleta de informações e sugestões acerca de quais ações de responsabilidade social e ambiental podem ser implantadas pelo órgão, e vários membros tenham acatado a demanda e trabalhado juntos no projeto uma vez por semana. Nesse caso, tal grupo pode ser categorizado como um grupo de tarefas, se reconhecidos pela organização formal, ou de interesse, se forem baseados exclusivamente em alianças informais.
- 46 Para formalizar o grupo de pesquisa, essa servidora deve definir as suas variáveis estruturais, entre elas, o líder formal, as normas, os papéis, a composição e o tamanho do grupo. Essas variáveis são inerentes aos grupos formais e, portanto, caso o grupo não seja formalizado pela organização, torna-se um grupo meramente informal, que não possui líderes, papéis ou normas.
- 47 Considere que um integrante do grupo de pesquisa, o qual normalmente participava dos encontros, mas raramente executava as metas individuais definidas para a semana, tenha sido pressionado pelo grupo, após três semanas, a mudar suas atitudes e seu comportamento, pois estava prejudicando o andamento das ações do grupo. Considere ainda que, na semana seguinte, esse servidor tenha se ajustado às normas e aos padrões idealizados pelo grupo. Nesse caso, esse ajuste é denominado conformidade.

Acerca da motivação, julgue os próximos itens.

- 48 A teoria motivacional da equidade reconhece que os indivíduos julgam a quantidade absoluta de suas recompensas organizacionais, não só pelos seus esforços, mas também pela recompensa obtida pelos outros em face dos insumos por eles empregados.
- 49 Considere que um gestor de pesquisas de determinado órgão governamental da área de saúde, em vez de se esforçar para solucionar problemas e definir novas metas mais desafiadoras, idealiza ser influente e controlar os outros integrantes da sua unidade. A sua preferência é atuar em situações competitivas voltadas para o *status*, e ele se preocupa mais com o prestígio decorrente dos resultados e da influência sobre os outros. Com base na teoria das necessidades de McClelland, esse indivíduo possui a necessidade de afiliação como a mais preponderante.
- 50 A motivação de um indivíduo inserido em uma organização tem relação direta com a intensidade de esforços que ele emprega, por isso indivíduos motivados geram resultados favoráveis para a organização.



Acerca da estrutura organizacional e da figura apresentada acima, julgue os itens de 51 a 58.

- 51 Em face do posicionamento da comissão de ética nessa estrutura organizacional, trata-se de um órgão de estafe.
- 52 A divisão de planejamento e financiamento em pesquisa exerce uma função organizacional de finanças, pois é responsável pela previsão das necessidades de recursos financeiros e a identificação e escolha de alternativas de fontes de recursos.
- 53 A figura acima se caracteriza por uma estrutura organizacional departamentalizada por funções, com suas relações de autoridade e hierarquia definidas.
- 54 Supondo que as comissões de pós-graduação recebam orientações formais da divisão de planejamento e financiamento em pesquisa acerca das possibilidades ou não de iniciarem pesquisas em oncologia, a estrutura vigente não apresenta relação hierárquica, pois trata-se de uma estrutura linear, e tal orientação é do tipo supervisão funcional.
- 55 A estrutura organizacional apresentada possui como vantagem a facilidade de coordenação dos resultados esperados em cada unidade e(ou) divisão, que propicia a alocação de recursos específicos para suprir as demandas pontuais de cada unidade, além de maior especialização nas atividades desenvolvidas.

- 56 O gerente de ensaios clínicos caracteriza-se por exercer um cargo em linha, de papel limítrofe, enquanto o gerente de captação de recursos exerce um papel integrativo nessa estrutura organizacional.
- 57 Cada divisão está diretamente subordinada aos conselhos e às comissões existentes.
- 58 Considerando que a estrutura enfatiza a pesquisa e que seus integrantes mais importantes são aqueles que lidam com a pesquisa e desenvolvimento, então essa organização é um modelo de organização diversificada.

Acerca das funções, dos fundamentos organizacionais e do processo de organização, julgue os itens seguintes.

- 59 Entre os aspectos que compõem o processo de organização estão a análise e a interpretação dos dados de entrada, a criação e análise das alternativas organizacionais e a escolha da estrutura organizacional mais adequada.
- 60 Em uma organização, o processo de apoio é entendido como uma sequência de atividades integradas que possuem início, meio e fim, e se relaciona com a transformação de insumos em produtos ou serviços destinados aos clientes externos ou internos.

Com relação à administração de recursos humanos (ARH) e dos novos desafios da gestão de pessoas, julgue os itens a seguir.

- 61 Em razão da importância da administração de recursos humanos no âmbito das organizações, o órgão de ARH deve estar posicionado no nível decisório da estrutura organizacional, o que corresponde ao nível hierárquico de diretoria.
- 62 A aplicação é um dos processos básicos da gestão de pessoas e envolve, entre outras atividades, a de integração das pessoas, desenho de cargos e avaliação de desempenho.
- 63 Neste início de milênio, existe uma tendência de as empresas darem ênfase em técnicas grupais e solidárias, pois o desenvolvimento de trabalho conjunto ajuda as pessoas a conviverem melhor socialmente.
- 64 Os profissionais de recursos humanos devem preocupar-se em garantir que os empregados façam corretamente as tarefas, com base nos padrões definidos pela organização, para garantir a eficiência, e não com o alcance dos objetivos organizacionais e individuais.

A respeito do trabalho em equipe nas organizações e da administração da diversidade de funcionários, julgue os itens seguintes.

- 65 Em uma equipe, o poder deve ser compartilhado entre os membros para que a liderança não seja confundida com chefia.
- 66 A diversidade de funcionários afeta de forma negativa a comunicação no âmbito da organização.
- 67 A diversidade de funcionários ajuda a acessar diferentes segmentos de consumidores, compreendendo melhor os clientes.
- 68 A diversidade de funcionários traz maiores perspectivas e ideias para os grupos, aumentando a inovação e a criatividade dentro da empresa.

No que se refere ao recrutamento de pessoas, julgue os itens subsequentes.

- 69 A escolha de pessoas para participar de uma equipe de trabalho é um processo desenvolvido na área de gestão de pessoas, de forma independente das políticas de treinamento e desenvolvimento da organização.
- 70 O tipo de produto comercializado, o porte da empresa e a maneira como trata os clientes são fatores que podem ser utilizados pela organização como atrativo aos candidatos disponíveis no mercado de trabalho.
- 71 O recrutamento interno consiste em procurar dentro da empresa o candidato mais adequado a determinado perfil previamente estabelecido. A empresa deve sempre utilizá-lo antes de recorrer ao mercado de trabalho externo.
- 72 O recrutamento é uma atividade de divulgação que visa atrair os candidatos que possuam os requisitos mínimos da posição a ser preenchida, e a seleção é uma atividade restritiva, que visa escolher, entre os candidatos recrutados, aqueles que tenham maiores possibilidades de ajustar-se ao cargo vago e desempenhar bem suas funções.

Acerca dos processos de seleção e orientação das pessoas na organização, julgue os itens que se seguem.

- 73 Um dos métodos utilizados no processo de seleção é a entrevista pessoal, que se caracteriza como uma técnica objetiva e com tempo de duração improrrogável, para não comprometer a igualdade de condições dada aos candidatos.
- 74 O ajustamento do novo empregado à cultura organizacional da empresa é um dos objetivos a ser perseguido na etapa de orientação das pessoas.
- 75 O programa de integração é utilizado na etapa de orientação das pessoas, e a sua principal característica é a designação de um tutor para cada empregado contratado, com o objetivo de acompanhá-lo durante o período inicial dentro da organização.

Apesar da necessidade de mudança na cultura de vários órgãos, a legislação em vigor já permite a incorporação de alguns parâmetros da gestão por competências em instituições públicas. A partir dessa afirmação, julgue os próximos itens.

- 76 As técnicas de implantação da gestão por competências no setor privado não podem ser transportadas diretamente para o setor público, pois necessitam adequar-se às particularidades da gestão pública.
- 77 A gestão por competências pressupõe maior autonomia para o indivíduo, o que dificulta a sua aplicação no setor público, tendo em vista a rigidez organizacional própria desse setor.
- 78 Os resultados esperados da gestão por competências são diferentes para o setor público e o privado, pois o setor privado visa à aprendizagem e ao desenvolvimento de competências organizacionais; e o setor público visa à aprendizagem e ao desenvolvimento de competências individuais.
- 79 Na gestão por competências os indivíduos que ocupam o mesmo cargo devem possuir remunerações iguais, independentemente de suas características e habilidades individuais.

Em uma época de grande competitividade entre as empresas, a remuneração fixa mostrou-se insuficiente para motivar e incentivar as pessoas. Na busca de melhoria das relações de trabalho e do resultado empresarial, as organizações têm adotado diversos planos de benefícios e incentivos. A respeito desse assunto, julgue os itens a seguir.

- 80 Os benefícios legais ou compulsórios devem constar na convenção coletiva de trabalho.
- 81 Uma das desvantagens do plano de benefícios flexível é que os empregados podem, em razão da insuficiência de informações, escolher benefícios inadequados ao seu perfil familiar.
- 82 Lucratividade, produtividade e aumento da participação no mercado são alguns dos indicadores utilizados pelas empresas para a repartição dos benefícios assistenciais entre os empregados da organização.
- 83 Alta rotatividade de pessoal e alto índice de absenteísmo podem ser fatores desencadeadores da implantação de uma política de benefícios sociais no âmbito da organização.

A avaliação de desempenho é importante ferramenta do subsistema de aplicação de pessoas, no âmbito da administração de recursos humanos. Acerca desse tema, julgue os itens seguintes.

- 84 O baixo comprometimento da liderança e a participação sistemática dos avaliados são fatores que contribuem para o fracasso da implementação de métodos de avaliação de desempenho nas empresas.
- 85 A avaliação 360 graus é caracterizada pelo compartilhamento de *feedback* das pessoas diretamente afetadas pelos resultados com quem executou o trabalho.
- 86 O método que se utiliza de análises comparativas entre um e outro empregado ou entre um empregado e o grupo em que ele atua é o método da comparação forçada.

A respeito da remuneração de pessoal e dos programas de incentivos dentro das organizações, julgue os itens subsequentes.

- 87 O estabelecimento de estruturas de salários equilibradas pode ampliar a flexibilidade da organização, na medida em que proporciona os meios adequados à movimentação do pessoal e racionaliza os processos de desenvolvimento.
- 88 No método de avaliação dos cargos por meio da comparação de fatores, deve-se identificar poucos, mas amplos fatores de avaliação, para proporcionar simplicidade e rapidez nas comparações.
- 89 A remuneração variável é creditada periodicamente a favor do funcionário e depende dos resultados alcançados pela empresa como um todo, em determinado período.
- 90 O desempenho, para efeito do pagamento de remuneração variável, baseia-se no alcance de metas previamente definidas pela organização e não nos resultados do processo de avaliação de desempenho individual, realizado periodicamente.

Com relação às atividades de treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações, julgue os itens que se seguem.

- 91 Diferenças ou carências de conhecimentos, habilidades e atitudes, relacionadas às atribuições do cargo ocupado, podem ser corrigidas por meio de treinamento.
- 92 Todo o processo de treinamento envolve mudanças que geram resistências naturais ao longo do seu desenvolvimento. Por isso, é necessário que a administração reflita sobre a real necessidade de se modificar ou transformar traços culturais já estabelecidos.
- 93 É atribuição da alta administração informar, durante os treinamentos, os valores da organização, bem como o comportamento e as atitudes esperados por ela de seus trabalhadores.
- 94 Antes da globalização, os empregados tinham posturas proativas e investiam no seu próprio desenvolvimento; hoje, diante das novas exigências do mercado e dos cenários trabalhistas criados por esse fenômeno, os empregados têm assumido uma posição de espera, aguardando que a empresa invista no seu desenvolvimento para enfrentar a concorrência.
- 95 Para evitar o desperdício de recursos, o desenvolvimento deve estar centrado no processo, e não nas pessoas, pois o que importa, nesse caso, é o cargo daquele que vai receber o investimento da organização.

Considerando as relações com os empregados e os sistemas de informações de recursos humanos, julgue os próximos itens.

- 96 Um aspecto crítico da ARH é a solução de conflitos internos, sendo que, em geral, os conflitos pessoais são provocados por conflitos organizacionais.
- 97 Quando um grupo entra em conflito com outro, um dos efeitos é o aumento da coesão grupal, o que leva à diminuição da liberdade individual e à perda de eficácia quanto ao desempenho do grupo.
- 98 Em razão da sua função de estafe, o órgão de ARH deve receber dos órgãos de linha as informações relevantes sobre o pessoal lotado em cada uma das unidades da organização.

Com base na Lei n.º 8.691/1993, que dispõe sobre o plano de carreira dos servidores do Instituto Nacional do Câncer (INCA), julgue os itens a seguir.

- 99 Após a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos e respeitado o número de vagas dos respectivos cargos, o ingresso nas carreiras do INCA ocorre no padrão inicial de cada classe, podendo, excepcionalmente, ocorrer no último padrão da classe mais elevada do nível superior, nos termos e condições que forem estabelecidos pelo Conselho do Plano de Carreira de Ciência e Tecnologia (CPC).
- 100 Os servidores ocupantes dos cargos de pesquisador, tecnólogo ou analista em ciência e tecnologia, quando possuídores de título de doutor ou de habilitação equivalente, podem, após cada período de sete anos de efetivo exercício de atividades, requerer até seis meses de licença sabática para aperfeiçoamento profissional.

PROVA DISCURSIVA

- Nesta prova, faça o que se pede, usando o espaço para rascunho indicado no presente caderno. Em seguida, transcreva o texto para a **FOLHA DE TEXTO DEFINITIVO DA PROVA DISCURSIVA**, no local apropriado, pois **não serão avaliados fragmentos de texto escritos em locais indevidos**.
- Qualquer fragmento de texto além da extensão máxima de linhas disponibilizadas será desconsiderado.
- Na **folha de texto definitivo**, identifique-se apenas no cabeçalho da primeira página, pois **não será avaliado** texto que tenha qualquer assinatura ou marca identificadora fora do local apropriado.

A avaliação de desempenho foi criada basicamente para acompanhar o desenvolvimento cognitivo dos empregados na organização e para medir o seu nível de conhecimento, habilidade e atitude. Por meio dos resultados obtidos com a aplicação desse instrumento gerencial, é possível que as organizações desenvolvam programas de melhoria nos recursos humanos, buscando atingir os seus objetivos estratégicos.

O gestor de recursos humanos, com o intuito de desenvolver ações que melhorem o desempenho dos seus colaboradores, deve estar convencido da necessidade de implantar na organização uma sistemática de avaliação de desempenho dos seus funcionários. Entretanto, a decisão de implantação desse instrumento dependerá da aprovação da alta administração, que precisa ser convencida da sua real necessidade.

Considerando que o fragmento de texto acima tem caráter unicamente motivador, redija um texto dissertativo acerca do seguinte tema.

IMPLANTAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NAS ORGANIZAÇÕES

Ao elaborar seu texto, aborde necessariamente, os seguintes aspectos:

- ▶ benefícios que a avaliação de desempenho pode trazer para o funcionário e para a organização;
- ▶ principais métodos de avaliação de desempenho que a organização pode utilizar.

Rascunho

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	