



PROCESSO SELETIVO PÚBLICO

## 021. PROVA OBJETIVA

### ANALISTA DE GESTÃO PLENO – CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRA

- ◆ Você recebeu sua folha de respostas, este caderno contendo 60 questões objetivas e um tema de redação a ser desenvolvido, e o caderno de redação para transcrição do texto definitivo.
- ◆ Confira seu nome e número de inscrição impressos na capa deste caderno.
- ◆ Quando for permitido abrir os cadernos, verifique se estão completos ou se apresentam imperfeições. Caso haja algum problema, informe ao fiscal da sala.
- ◆ Redija o texto definitivo com caneta de tinta azul ou preta, no caderno de redação. Os rascunhos não serão considerados na correção. A ilegibilidade da letra acarretará prejuízo à nota do candidato.
- ◆ Leia cuidadosamente todas as questões e escolha a resposta que você considera correta.
- ◆ Marque, na folha de respostas, com caneta de tinta azul ou preta, a letra correspondente à alternativa que você escolheu.
- ◆ A duração das provas objetiva e de redação é de 4 horas, já incluído o tempo para o preenchimento da folha de respostas e a transcrição do texto definitivo.
- ◆ Só será permitida a saída definitiva da sala e do prédio após transcorrida a metade do tempo de duração das provas.
- ◆ Ao sair, você entregará ao fiscal o caderno de redação, a folha de respostas e este caderno, podendo levar apenas o rascunho de gabarito, localizado em sua carteira, para futura conferência.
- ◆ Até que você saia do prédio, todas as proibições e orientações continuam válidas.

AGUARDE A ORDEM DO FISCAL PARA ABRIR ESTE CADERNO DE QUESTÕES.

## CONHECIMENTOS GERAIS

### LÍNGUA PORTUGUESA

Leia o texto, para responder às questões de números **01** a **05**.

Na era da internet, com seus “rsrsrs” e as “longas” mensagens de 140 caracteres do Twitter, que lugar haveria para a retórica, a invenção dos gregos clássicos para permitir que nas democracias o bom cidadão pudesse defender seus pontos de vista falando bem? Na semana passada, o julgamento do mensalão no STF pôs em evidência os advogados dos réus. Eles foram lá exercitar sua retórica, uma vez que as peças de defesa já haviam sido escritas e enviadas aos ministros do tribunal. Os defensores, com raras exceções, saíram-se muito mal no quesito da retórica – que não é blá-blá-blá.

Quando assumiu o posto de presidente da Suprema Corte dos Estados Unidos, Earl Warren perguntou a um colega mais antigo em quem confiava plenamente o que ele deveria ler para conseguir escrever suas sentenças no alto nível que as circunstâncias exigiam. O colega de Warren, Hugo Black, respondeu: “Basta ler Retórica, de Aristóteles”.

Sábio conselho. Com a democracia, os gregos criaram esse mecanismo de sustentação oral baseado na lógica e na honestidade de pensamento a que chamaram de retórica. Os cidadãos eram frequentemente obrigados a defender em público não apenas ideias, mas sua propriedade e até a própria liberdade. Aristóteles ensinou que persuadir uma audiência nada tem a ver com eloquência. Isso é sofisma. O que separa um cidadão grego dotado da retórica de um mero sofista? A retórica vencedora não depende do dom da oratória, mas do valor moral do orador.

(Otávio Cabral e Carolina Melo. A retórica não é blá-blá-blá. *Veja*, 15.08.2012)

- 01.** A palavra que melhor traduz a ideia acerca da qualidade do orador, no contexto, é
- (A) tenacidade.
  - (B) verbosidade.
  - (C) probidade.
  - (D) entusiasmo.
  - (E) proselitismo.
- 02.** Na frase final do primeiro parágrafo está implícito que, em sua maioria, os defensores dos réus do mensalão
- (A) praticaram a retórica somente como oratória vazia.
  - (B) restringiram sua defesa a peças escritas.
  - (C) foram convincentes em suas manifestações escrita e oral.
  - (D) renunciaram ao recurso da sustentação oral.
  - (E) falaram livremente, como deve ocorrer nas democracias.

- 03.** Assinale a alternativa contendo as palavras cujos sentidos se opõem, correta e respectivamente, aos sentidos das expressões destacadas nas frases:

Com a **democracia**, os gregos criaram esse mecanismo de sustentação oral.

Aristóteles ensinou que persuadir uma audiência nada tem a ver com eloquência. Isso é **sofisma**.

- (A) o fisiologismo; falácia.
- (B) a meritocracia; eficácia.
- (C) o elitismo; má-fé.
- (D) o autoritarismo; boa-fé.
- (E) a soberania; imprevidência.

- 04.** Considere as seguintes afirmações:

- I. As aspas em “longas” (1.º parágrafo) indicam que a palavra está sendo empregada em sentido irônico.
- II. As aspas em “rsrsrs” (1.º parágrafo) indicam que se trata de palavra estrangeira, razão pela qual é incorreto empregá-la.
- III. As aspas em “Basta ler Retórica, de Aristóteles” (2.º parágrafo) indicam que se trata de uma citação.

Deve-se concluir que está correto o que se afirma em

- (A) I, apenas.
- (B) II, apenas.
- (C) III, apenas.
- (D) I e III, apenas.
- (E) I, II e III.

- 05.** Observe os trechos destacados em seus respectivos contextos:

- I. ... permitir que nas democracias o bom cidadão pudesse defender seus pontos de vista **falando bem**?
- II. Eles foram lá exercitar sua retórica, **uma vez que as peças de defesa já haviam sido escritas e enviadas aos ministros do tribunal**.
- III. ...o que ele deveria ler **para conseguir escrever suas sentenças no alto nível** que as circunstâncias exigiam.

Esses trechos expressam, correta e respectivamente, as circunstâncias de

- (A) meio, restrição e finalidade.
- (B) modo, restrição e condição.
- (C) meio, causa e condição.
- (D) restrição, condição e finalidade.
- (E) modo, causa e finalidade.

06. Assinale a alternativa que apresenta conjugação de verbos e concordância nominal e verbal de acordo com o padrão culto da língua.
- (A) É inegável que aqueles que se disporem a basear suas defesas em puro blá-blá-blá, não expondo dado consistente, não será bem sucedido.
  - (B) Mesmo que os defensores se dispusessem a praticar uma defesa adequada, com argumentos que se mostrassem irrefutáveis, haveria quem lhes criticasse a estratégia.
  - (C) Haverão sempre os descontentes com as decisões emanadas do iminente julgador, caso as decisões dele se contraponem às expectativas dos réus.
  - (D) Os réus devem ter em seu defensor uma pessoa de sua confiança, que eles reputassem competentes, mesmo quando não se tratam de advogados famosos.
  - (E) Pela lei do Brasil, é proibido a prática da advocacia por estrangeiros; deseja-se que restrinjam sua atuação a seu país de origem, onde goza de plenos poderes.

Leia o texto, para responder às questões de números 07 a 10.

No terceiro dia de julgamento, seguiram-se novos depoimentos e finalmente fizeram-se as acareações. E o que facilitou grandemente a tarefa da acusação foi que, na esperança de melhorarem sua posição pessoal, os réus se puseram a acusar uns aos outros. Fez-se publicamente o exame dos prontuários tirados da parte dos arquivos da Polícia Central que Zabala não tivera tempo de destruir. Por meio desses documentos, ficou provado que mais de duzentas pessoas, entre as quais algumas dúzias de estudantes, haviam morrido de doenças e maus tratos nas diversas prisões de Cerro Hermoso e arredores, e seus corpos enterados numa vala comum, sem que seus parentes tivessem sido sequer notificados da “ocorrência”. Quando o promotor público terminou a acusação, o Presidente do Tribunal deu a palavra ao advogado profissional que o Comitê Central Revolucionário designara para defender os réus. O homem ergueu-se e declarou que, diante de todas aquelas provas, ele não só recusava fazer a defesa de seus constituintes como também não pedia sequer para eles a clemência dos jurados. E sentou-se. Sua “defesa” – que provocou aplausos – durou menos de um minuto.

(Érico Veríssimo, *O Senhor Embaixador*)

07. É correto afirmar que o texto dedica-se predominantemente a
- (A) descrever ações e relatar fatos objetivamente, tendo em vista que apresenta ocorrências havidas durante um julgamento, sem expressão de pontos de vista do enunciador.
  - (B) relatar fatos e descrever personagens subjetivamente, tendo em vista que apresenta ações de personagens que, segundo o ponto de vista do enunciador, mudaram o rumo da revolução.
  - (C) descrever personagens sem se ater a fatos, tendo em vista que apresenta características físicas e psicológicas daqueles, a partir da perspectiva particular do enunciador.
  - (D) expor teses que o enunciador discute a partir de um ponto de vista contrário às personagens identificadas como réus do processo apresentado.
  - (E) relatar fatos e discutir teses, tendo em vista que o enunciador tanto relata acontecimentos quanto expressa seu ponto de vista em apoio a estes.

08. Assinale a alternativa em que as duas formas verbais expressam tempo equivalente.

- (A) Puseram; tivessem sido notificados.
- (B) Fez-se; recusava.
- (C) Tivera; haviam morrido.
- (D) Melhorarem; tivera tempo.
- (E) Designara; declarou.

09. A alternativa em que a nova versão da frase do texto apresenta emprego e colocação de pronome de acordo com a norma-padrão é:

- (A) No terceiro dia de julgamento, se seguiram novos depoimentos, os quais depois deles finalmente fizeram-se as acareações.
- (B) E facilitou grandemente a tarefa da acusação o fato onde os réus, na esperança de melhorarem sua posição pessoal, se puseram a acusar uns aos outros.
- (C) Se fez publicamente o exame dos prontuários tirados da parte dos arquivos da Polícia Central, os quais Zabala não tivera tempo de destruí-los.
- (D) Eram documentos importantes, cujos provaram que torturaram-se mais de duzentas pessoas, entre eles algumas dúzias de estudantes.
- (E) O Presidente do Tribunal deu a palavra ao advogado, profissional cuja designação para defender os réus deveu-se ao Comitê Central Revolucionário.

10. Assinale a alternativa em que o sinal indicativo de crase está empregado corretamente.

- (A) Foi dada a palavra à defesa, que se recusou à falar em favor de seus representados.
- (B) Provou-se que àqueles estudantes foram impostos severos maus tratos, até levá-los à morte.
- (C) À bem da verdade, a defesa não estava plenamente à par das acusações contra os réus.
- (D) À princípio, os acusados submetidos à acareação passaram a incriminar-se uns aos outros.
- (E) À partir daquele momento, as pessoas que assistiam àquele julgamento aplaudiram à atitude do defensor.

11. Alzira, Beatriz, César e Dinah têm 14, 15, 17 e 19 anos de idade, não necessariamente nessa ordem. Sabe-se que César é mais velho que Alzira. A diferença entre as idades de Dinah e Beatriz, não necessariamente nessa ordem, é de 1 ano. Nas condições dadas, a idade de Alzira, em anos, é

- (A) 14.
- (B) 15.
- (C) 16.
- (D) 17.
- (E) 19.

12. Os radares A, B e C detectam excesso de velocidade nos seguintes tipos de veículos:

- A – detecta apenas veículos de quatro rodas;
- B – detecta veículos de pelo menos três rodas;
- C – detecta qualquer veículo.

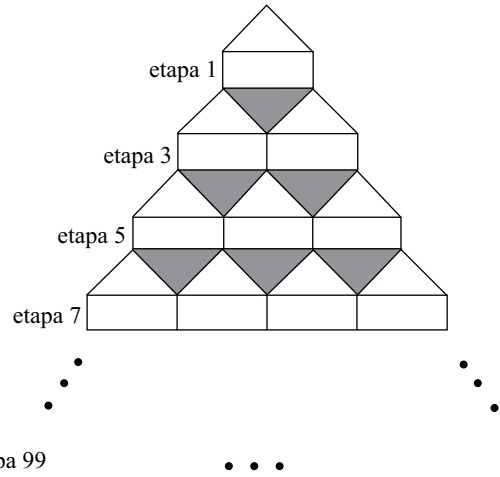
Em relação a um veículo que tenha passado pelos três radares em excesso de velocidade, mas que tenha sido multado por apenas dois deles, é correto afirmar que, necessariamente, ele tem

- (A) menos do que três rodas.
- (B) três ou mais do que quatro rodas.
- (C) até três rodas.
- (D) quatro rodas.
- (E) mais do que quatro rodas.

13. Em um mês, temos 5 quintas-feiras, 5 sextas-feiras e 5 sábados. O dia em que caiu a terceira quarta-feira desse mês indicado foi

- (A) 18.
- (B) 19.
- (C) 20.
- (D) 21.
- (E) 24.

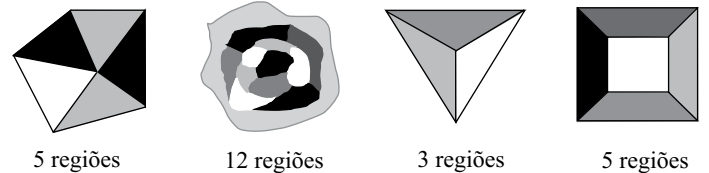
14. Observe a figura.



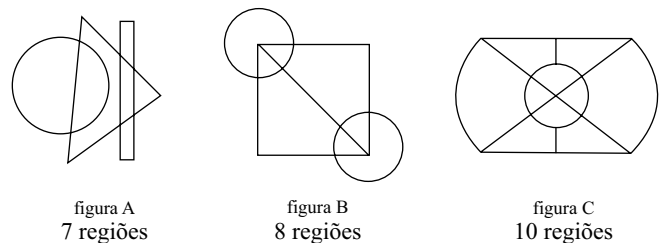
Mantendo-se o mesmo padrão, ao completar a etapa 99 da figura, o total de triângulos sombreados será igual à soma  $1+2+3+4+5+\dots+n$ , com n igual a

- (A) 44.
- (B) 45.
- (C) 49.
- (D) 50.
- (E) 99.

15. Diremos que uma figura está “bem colorida” se não existem regiões vizinhas coloridas com uma mesma cor. Regiões que só se tocam por um ponto não são consideradas vizinhas. Veja quatro exemplos de figuras consideradas “bem coloridas”.

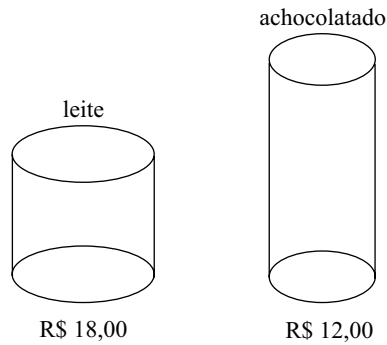


O número mínimo de cores que deve ser usado em cada uma das figuras A, B e C a seguir para que elas fiquem “bem coloridas” é, respectivamente, igual a



- (A) 2, 3, 4.
- (B) 2, 3, 3.
- (C) 2, 4, 3.
- (D) 3, 3, 3.
- (E) 3, 3, 4.

16. Aurélio foi ao mercado com R\$ 96,00 tendo o objetivo de gastar todo o dinheiro na compra de latas de leite e latas de achocolatado, cujos preços, por unidade, estão indicados na figura.

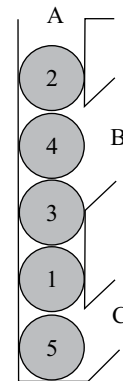


Além da meta de gastar todo o dinheiro, Aurélio também deseja que o total de latas de um dos produtos não supere o total de latas do outro em 8 ou mais unidades. Cumpridas as duas metas de Aurélio, o total de maneiras diferentes que ele poderá realizar sua compra é igual a

- (A) 1.  
 (B) 2.  
 (C) 3.  
 (D) 4.  
 (E) 5.
17. Observe a sequência, que mantém sempre o mesmo padrão.
- 
- Na sequência,  $x$ ,  $y$  e  $z$  representam números, sendo que  $x+y+z$  é igual a
- (A) 158.  
 (B) 163.  
 (C) 165.  
 (D) 176.  
 (E) 185.
18. Uma floresta tem  $x$  árvores, e cada árvore dessa floresta tem de 300 até 600 folhas. O menor valor de  $x$  para que necessariamente haja nessa floresta pelo menos duas árvores com o mesmo número de folhas é

19. Álvaro e Bianca têm 5 filhas. Cada uma das filhas tem um irmão, e cada uma das 5 irmãs tem quatro sobrinhos. Contando Álvaro, Bianca e todos os seus filhos e netos, o número mínimo de integrantes dessa família é igual a
- (A) 12.  
 (B) 14.  
 (C) 16.  
 (D) 19.  
 (E) 23.

20. A figura a seguir mostra um recipiente aberto em A, B e C com cinco esferas numeradas.



Uma “operação” consiste em retirar apenas uma esfera por vez por B ou C (sem soerguimento de conjuntos de esferas) e imediatamente colocá-la de volta por A. O número mínimo de “operações” necessárias para obter a ordem das esferas em 1, 2, 3, 4, 5, de baixo para cima, é

- (A) 4.  
 (B) 7.  
 (C) 8.  
 (D) 10.  
 (E) 12.

21. Analise as afirmações relacionadas à personalização do Menu Iniciar no sistema operacional Windows XP.

- I. A personalização é efetuada acessando-se, no Painel de Controle no Modo de Exibição Clássico, o ícone *Barra de Tarefas e Menu Iniciar*.
- II. O número de programas que podem ser exibidos pode ser escolhido pelo usuário.
- III. O tamanho dos ícones pode ser alterado.

Sobre as afirmações, está correto o contido em

- (A) I, apenas.
- (B) II, apenas.
- (C) I e II, apenas.
- (D) II e III, apenas.
- (E) I, II e III.

22. O Visualizador da Área de Armazenamento do Windows XP permite que o usuário do computador

- (A) abra arquivos de formatos típicos para a visualização de seus conteúdos.
- (B) veja as informações copiadas na Área de Transferência.
- (C) veja as pastas presentes nas unidades de armazenamento.
- (D) verifique a ocupação dos seus discos e demais dispositivos de armazenamento.
- (E) visualize todos os arquivos armazenados nas unidades de armazenamento.

23. No Windows XP, em sua configuração padrão, deseja-se adicionar um atalho à Área de Trabalho para um arquivo que se encontra em uma determinada pasta. Uma das maneiras que pode ser utilizada para essa ação é:

- (A) Clicar com o botão direito do *mouse* no arquivo, em seguida clicar em *Enviar para* e, posteriormente, em *Área de Trabalho*.
- (B) Clicar com o botão direito do *mouse* no arquivo, em seguida clicar em *Criar Atalho* e, posteriormente, em *Área de Trabalho*.
- (C) Clicar com o botão direito do *mouse* no arquivo e, em seguida, clicar em *Área de Trabalho* e, posteriormente, em *Definir Atalho*.
- (D) No Painel de Controle, selecionar o ícone *Área de Trabalho*, selecionar o arquivo desejado e, em seguida, clicar na opção *Atalho*.
- (E) No Painel de Controle, selecionar o ícone *Atalhos*, selecionar o arquivo desejado e, em seguida, clicar na opção *Área de Trabalho*.

24. No MS-Word 2007, um usuário clicou sobre o seguinte ícone, presente na guia Inserir, grupo Texto.



Por meio dessa ação, é possível

- (A) alterar a borda de uma caixa de texto selecionada.
- (B) inserir uma caixa de texto pré-formatada.
- (C) passar a primeira letra do texto selecionado para caixa alta.
- (D) remover a moldura de todas as páginas do texto.
- (E) remover uma caixa de texto.

25. Durante a edição de um documento no MS-Word 2007, aplicou-se, sobre um parágrafo selecionado, composto por algumas linhas e com alinhamento Justificado, a seguinte formatação de parágrafos, utilizando-se para isso a caixa de diálogo *Parágrafo*, aba *Recuos e espaçamento*.

**Recuo**

Esquerda: 0 cm

Direita: 0 cm

Especial: *Deslocamento* / Por: 1,25 cm

Com essa formatação, o que ocorre com o parágrafo é:

- (A) Todas as linhas ficarão com deslocamento de 1,25 cm em relação à margem esquerda.
- (B) Todas as linhas ficarão com deslocamento de 1,25 cm em relação à margem direita.
- (C) Somente a primeira linha ficará com deslocamento de 1,25 cm em relação à margem esquerda.
- (D) Com exceção da primeira linha, as demais ficarão com deslocamento de 1,25 cm em relação à margem direita.
- (E) Com exceção da primeira linha, as demais ficarão com deslocamento de 1,25 cm em relação à margem esquerda.

A planilha a seguir, elaborada no MS-Excel 2007, deve ser utilizada para responder às questões de números 26 e 27.

	A	B	C	D
1	0	456	24	12
2	34	42	78	78
3	44	88	24	99
4				

26. Na planilha apresentada, foram inseridas as seguintes fórmulas nas células A4 e B4:

Célula	Fórmula
A4	=E((MÁXIMO(A1:B3)=B1);(MÍNIMO(A1:B3)>0))
B4	=OU((MÁXIMO(A1:B3)=B1);(MÍNIMO(A1:B3)<0))

Os resultados que aparecerão em A4 e B4 serão, respectivamente,

- (A) 456 e 0.
- (B) FALSO e FALSO.
- (C) FALSO e VERDADEIRO.
- (D) VERDADEIRO e FALSO.
- (E) VERDADEIRO e VERDADEIRO.

27. Um usuário selecionou, na planilha apresentada, as células D2 e D3. Na sequência, arrastou o pequeno quadrado presente no canto inferior direito dessa seleção até a célula D7. Pode-se afirmar que os valores que ficarão presentes nas células D4, D5, D6 e D7 serão, respectivamente,

- (A) 78, 78, 78 e 78.
- (B) 99, 99, 99 e 99.
- (C) 100, 101, 102 e 103.
- (D) 120, 141, 162 e 183.
- (E) 198, 297, 396 e 495.

28. Considere o seguinte texto, digitado em um *slide* do MS-PowerPoint 2007:

Exemplo

Selecionando-se uma das opções do botão representado a seguir, disponibilizadas imediatamente por meio do clique no símbolo,



presente na guia Início do MS-PowerPoint 2007, obtém-se como resultado

- (A) Exemplo
- (B) Exemplo
- (C) Exemplo
- (D) EXEMPLO
- (E) exemplo

29. No uso de correio eletrônico, as contas são protegidas por senhas, sobre as quais é correto afirmar que

- (A) devem ser alteradas periodicamente.
- (B) devem ser formadas apenas por letras.
- (C) somente podem ser determinadas pelo administrador do servidor.
- (D) não podem conter letras maiúsculas.
- (E) uma vez estabelecidas, não podem mais ser alteradas.

30. Analise as afirmações relacionadas com URLs (*Uniform Resource Locators*) utilizados na internet.

- I. A estrutura de um URL é: protocolo://máquina/caminho/recurso.
- II. URLs que se iniciam por ftp:// foram substituídas pelas http://, não sendo mais utilizadas atualmente.
- III. URLs que se iniciam por https:// permitem que se verifique a autenticidade do servidor e do cliente por meio de certificados digitais.

Sobre as afirmações, está correto o contido em

- (A) I, apenas.
- (B) II, apenas.
- (C) I e II, apenas.
- (D) I e III, apenas.
- (E) I, II e III.

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

31. A preocupação central da Administração de Cargos e Salários é a manutenção do equilíbrio interno e externo. O equilíbrio interno é conseguido pela correta avaliação dos cargos, de forma a manter uma hierarquia, enquanto que o equilíbrio externo é conseguido por meio da

- (A) adequação salarial da organização diante do mercado de trabalho.
- (B) comparação entre cargos semelhantes de empresas concorrentes.
- (C) adequação de salários entre cargos semelhantes da organização.
- (D) comparação salarial tendo como referência as melhores empresas do mercado.
- (E) adequação de cargos considerando-se uma análise equitativa de salários.

32. A eficiência de um sistema de avaliação de cargos e administração de salários fundamenta-se no desenvolvimento aprimorado da descrição e da especificação de cargos. A especificação de cargos é dividida em quatro grandes áreas. Assinale a alternativa que corresponde a essas áreas.

- (A) Emocional, de conhecimento, física e ambiental.
- (B) Intelectual, comportamental, de responsabilidades e de segurança.
- (C) Mental, de responsabilidades, física e de condições de trabalho.
- (D) Racional, física, operacional e comportamental.
- (E) Ocupacional, técnica, estrutural e de condições de trabalho.

33. “A percepção dos funcionários em relação à compatibilidade ou à incompatibilidade do esforço com a remuneração pode ter efeitos determinantes em sua motivação, tanto para o comportamento no trabalho quanto para a produtividade.”

(Bohlander e Snell, 2009)

As políticas de remuneração são equitativas internamente quando os funcionários consideram que

- (A) o pagamento é justo, uma vez que a empresa paga salários semelhantes aos do mercado.
- (B) os salários recebidos por seus cargos aproximam-se do valor do trabalho oferecido à empresa.
- (C) a relação entre o trabalho e a remuneração deve estar atrelada essencialmente ao cargo e não à produtividade.
- (D) os salários devem ter como base o desempenho individual de cada colaborador.
- (E) os salários devem observar as habilidades dos funcionários em desenvolver tarefas específicas.

34. De acordo com a Teoria dos Dois Fatores, Herzberg aponta para a ideia de que no campo motivacional existem os fatores que causam, predominantemente, satisfação e os que causam, predominantemente, insatisfação. Os fatores que estão relacionados com o cargo ocupado pelo empregado, e abrangem o trabalho adequadamente realizado, responsabilidade exigida, reconhecimento e progresso profissional, levando os funcionários de estados de não satisfação ao de satisfação, são denominados

- (A) higiênicos.
- (B) básicos.
- (C) secundários.
- (D) extrínsecos.
- (E) motivadores.

35. Quando as pessoas ingressam na organização, são sempre ocupantes de algum cargo. Pode-se considerar, portanto, que os cargos constituem

- (A) os meios pelos quais a empresa aloca e utiliza os seus recursos humanos para alcançar objetivos organizacionais por meio de determinadas estratégias.
- (B) as informações utilizadas para estruturar, modificar e avaliar os elementos, deveres e tarefas de determinadas funções.
- (C) as maneiras pelas quais as pessoas realizam as suas tarefas dentro da organização para alcançar objetivos grupais.
- (D) um conjunto de deveres e responsabilidades visando aproximar o nível operacional do nível institucional para comprometer as pessoas com o negócio.
- (E) o processo de organizar o trabalho para definir as responsabilidades do funcionário e a quem este deverá se reportar.

36. A análise de cargos é realizada a partir da descrição do cargo. Embora intimamente relacionadas, a diferença é que a descrição de cargos focaliza o conteúdo do cargo, enquanto que a análise procura determinar

- (A) o título do cargo, o sumário das atividades a serem desempenhadas, as principais responsabilidades do cargo e a comunicação do cargo com outros cargos.
- (B) as tarefas e atividades a executar, a periodicidade, o local e ambiente de trabalho, os objetivos do cargo e os resultados a atingir.
- (C) as tarefas, deveres e as responsabilidades do cargo, focando a narrativa, a exposição e o conteúdo dos aspectos intrínsecos do cargo.
- (D) os requisitos físicos e mentais que o ocupante deve possuir, as responsabilidades que o cargo lhe impõe e as condições em que o trabalho deve ser feito.
- (E) as especificações do cargo, relacionando os conhecimentos, habilidades e capacidades necessárias para o desempenho satisfatório do cargo.



37. A entrevista é o método mais utilizado para buscar dados a respeito dos cargos e determinar seus deveres e responsabilidades. Contudo, esse método apresenta pontos positivos e negativos. Assinale a alternativa que apresenta um ponto negativo do método da entrevista.
- (A) O ocupante do cargo aponta suas atividades e comportamentos que outras pessoas não conseguiriam definir.
  - (B) Propicia oportunidade para mostrar as possíveis frustrações que o cargo impõe, mas que o supervisor não percebe.
  - (C) O ocupante pode legitimar sua visão do cargo para obter vantagens pessoais quanto a remuneração ou a importância de seu cargo.
  - (D) É um método simples e rápido para obter informações, o que impede distorções de dados, falsificações ou preconceitos.
  - (E) Proporciona ao ocupante do cargo uma perspectiva pessoal sobre os seus deveres, o que o impede de exagerar ou minimizar certas responsabilidades.
38. Diversas são as maneiras de definir o termo salário, dependendo de sua forma de aplicação ou de como se apresenta para o empregador ou para o empregado. Dentre os tipos de salário, pode-se citar o “salário absoluto” que representa
- (A) o valor efetivamente recebido pelo empregado, já descontadas as obrigações legais, como contribuição previdenciária, entre outros.
  - (B) o montante que o empregado recebe, líquido de todos os descontos, e que determina o seu orçamento.
  - (C) o valor expresso na lei e se destina especificamente a algumas profissões, tais como médicos e engenheiros.
  - (D) o valor que consta na ficha de registro, na carteira profissional e em todos os documentos legais.
  - (E) o montante bruto complementado pelas parcelas adicionais, tais como hora extra, adicional noturno e outros.
39. A tarefa existe quando da necessidade de se utilizar o esforço humano, físico ou mental, para uma finalidade específica. A posição é caracterizada pelo acúmulo de tarefas que justificam o emprego de um trabalhador. A partir dessas explicações, pode-se considerar que o cargo
- (A) é constituído pelo nível de complexidade das atribuições das pessoas.
  - (B) representa um conjunto das decisões exigidas da pessoa pela organização.
  - (C) caracteriza o espaço que a pessoa ocupa na organização.
  - (D) traduz o grau de agregação de valor de uma pessoa para a organização.
  - (E) é constituído por um conjunto de tarefas que caracterizam uma posição.
40. O objetivo da avaliação de cargos é definir o valor de cada cargo dentro da organização. Os métodos tradicionais de avaliação, pelos quais a empresa pode optar, são os não quantitativos ou quantitativos. Os métodos tradicionais não quantitativos permitem uma rápida elaboração e aplicação, porém, devido à subjetividade da avaliação, podem gerar dúvidas quanto aos cargos em análise. São eles:
- (A) Comparação por Fatores e Avaliação de Pontos.
  - (B) Escalonamento de Cargos e Avaliação de Pontos.
  - (C) Comparação por Fatores e Categorias Predeterminadas.
  - (D) Escalonamento de Cargos e Categorias Predeterminadas.
  - (E) Escalonamento de Cargos e Comparação por Fatores.
41. Em função da forma como se apresenta e do seu objeto, a remuneração pode ser dividida em categorias. Entre elas, pode-se citar a remuneração indireta, entendida como
- (A) o total de dinheiro que a pessoa recebe em contrapartida ao trabalho realizado.
  - (B) um conjunto de benefícios, serviços ou facilidades oferecidos pela empresa ao empregado.
  - (C) um valor recebido por tempo de experiência ou por tempo de dedicação à empresa.
  - (D) um prêmio pelos resultados apresentados pelas pessoas e pela empresa ou negócio.
  - (E) o valor recebido considerando-se as características de exigência de determinado cargo.
42. Em relação à avaliação de cargos, observe as afirmativas a seguir:
- I. A avaliação de cargos fundamenta-se nas informações oferecidas pela descrição e análise de cargos sobre o que o ocupante faz, quando faz, como faz, onde faz e porque faz.
  - II. A avaliação de cargos enfatiza a natureza e o conteúdo dos cargos, como também as características das pessoas que os ocupam.
  - III. A avaliação de cargos é o processo através do qual se aplica critérios de comparação dos cargos para se conseguir uma valoração relativa interna dos salários dos diversos cargos.
  - IV. A avaliação de cargos pode ser complementada por outros procedimentos, como negociações com sindicatos, pesquisas de mercado de salários etc.
  - V. A avaliação de cargos arruma os salários dos cargos em um estrutura integrada e coesa, com as respectivas faixas salariais em ordem gradativa de valores.
- Estão corretas apenas as alternativas
- (A) I, II e III.
  - (B) I, II e IV.
  - (C) I, III e IV.
  - (D) II, III e V.
  - (E) III, IV e V.

43. A remuneração é a forma mais importante e complexa, em termos de gestão, da empresa concretizar a valorização da pessoa.

Assinale a alternativa que corresponde a essa afirmação.

- (A) A remuneração representa o maior componente de custo operacional não sendo considerada uma poderosa ferramenta motivacional.
- (B) A remuneração não traduz a importância relativa da pessoa para a empresa e seu *status* profissional para o mercado.
- (C) As organizações estão interessadas em investir em recompensas para as pessoas, mesmo que não recebam contribuições ao alcance de seu objetivo.
- (D) Cada parceiro da organização está disposto a investir com seus recursos individuais sem considerar retornos dos seus investimentos.
- (E) A remuneração é a contrapartida econômica e/ou financeira de um trabalho realizado pela pessoa.

44. O método de comparação por fatores é uma técnica analítica pela qual os cargos são avaliados e comparados através de fatores de avaliação de cargos. Esse método exige uma sequência de etapas. Uma dessas etapas é a “escolha dos fatores de avaliação”.

Assinale a alternativa que pontua os cinco fatores de avaliação.

- (A) Requisitos mentais, requisitos físicos, habilidades requeridas, responsabilidade e condições de trabalho.
- (B) Traços mentais, conhecimento especializado, condições físicas, influências ambientais e riscos do trabalho.
- (C) Educação geral, habilidades técnicas, experiência no trabalho, relacionamento interpessoal e requisitos físicos.
- (D) Iniciativa, aptidões, compleição física, concentração visual ou mental e ambiente físico de trabalho.
- (E) Requisitos mentais, experiência anterior, variedade do trabalho, destrezas físicas e segurança no trabalho.

45. A análise de cargos é composta por diversas etapas, sendo a primeira a coleta de dados, na qual o gestor deve optar pela técnica que melhor atende suas necessidades. O método que permite melhor compreensão dos objetivos de cada tarefa, das relações do cargo com outros e das condições em que as atividades são realizadas sem que a pessoa necessite parar o seu trabalho é denominado método

- (A) do questionário.
- (B) da entrevista.
- (C) da observação direta.
- (D) da combinação metodológica.
- (E) de autoavaliação.

46. Nos programas de incentivos, as recompensas são oferecidas para reforçar atividades que valorizem

- (A) a diferenciação de desempenho entre os colaboradores de um departamento, o alcance de metas e resultados e o trabalho individualizado.
- (B) o espírito de missão na empresa, o trabalho em equipe e as ações que agreguem valor à organização, ao cliente e às próprias pessoas.
- (C) a quebra da isonomia dos ganhos, a redução do controle dos salários e a diminuição das queixas dos funcionários.
- (D) a realização de projetos interdepartamentais, a busca de um plano de carreira e um salário mais coerente com a participação de cada indivíduo.
- (E) a identificação de pontos fortes e fracos de cada funcionário, o estímulo à competitividade interna e a busca da visão organizacional.

47. Os objetivos futuros quanto aos cargos a serem ocupados por um indivíduo referem-se

- (A) às metas individuais de carreira.
- (B) ao plano de carreiras.
- (C) ao segmento de carreiras.
- (D) à trajetória de carreira.
- (E) ao planejamento de carreiras.

48. Uma política salarial eficaz deve observar, entre outras, algumas características. Assinale a alternativa que corresponde a uma dessas características.

- (A) Evitar, na admissão dos funcionários, buscar profissionais em estágio tal que a posição oferecida configure uma promoção, com vantagens salariais e desafios.
- (B) Condicionar o crescimento dos salários abaixo do nível de mercado a uma contrapartida extra de produtividade, mediada por intermédio de algum tipo de avaliação.
- (C) Ser coerente, ou seja, conforme o grau de agressividade e competitividade, deve ser menos flexível com o salário de contratação.
- (D) Evitar a tendência comum de valorizar mais os profissionais que estão sendo contratados em detrimento dos que já trabalham na organização.
- (E) Estar integrada com as estratégias de negócio, demais políticas e filosofias da organização, sendo clara e subjetiva.

49. A administração de cargos e salários é uma especialização dentro da função Recursos Humanos que, por sua vez, é uma especialização dentro da Administração. Administrar cargos e salários pressupõe conhecer

- (A) todas as atividades que cada indivíduo desempenha na organização, no que se relaciona com as responsabilidades necessárias que os ocupantes dos cargos devem atender, possibilitando determinar um valor relativo que se traduza em valor absoluto, não considerando a estrutura da empresa.
- (B) cada cargo do conjunto de funções da empresa, no que se refere aos requisitos gerais estabelecidos, para poder atribuir um valor absoluto justo, compatível com a estrutura de cargos e objetivos da empresa, suas potencialidades e com o mercado de recursos humanos.
- (C) cada função do conjunto de cargos da empresa, no que se refere aos requisitos mínimos estabelecidos, para poder atribuir um valor relativo que se traduza em valor absoluto justo, compatível com a estrutura de cargos da empresa, suas disponibilidades e com o mercado de trabalho concorrente.
- (D) as funções e responsabilidades, descrevendo-as de forma organizada, sem considerar os requisitos necessários que os ocupantes do cargo devem ter e objetivando determinar com segurança um valor relativo que se traduz em valor absoluto, compatível com as expectativas do mercado de trabalho.
- (E) as atividades e as responsabilidades que cada indivíduo deverá desempenhar na organização, no que tange às suas habilidades técnicas específicas, buscando adotar uma estrutura salarial fixa compatível com os objetivos da organização, suas políticas salariais e com o mercado externo.

50. Uma abordagem moderna do sistema de remuneração tradicional deve procurar “o alinhamento do esforço organizacional individual com as diretrizes organizacionais, orientação para o processo e para os resultados, favorecimento de práticas participativas e envolvimento contínuo do indivíduo.”

(Wood Jr, e Picarelli Filho)

Com base no exposto, analise as afirmativas a seguir:

- I. a visão da remuneração como fator de custo deve ceder lugar para uma visão como fator de aperfeiçoamento da organização, impulsionando processos de melhoria e aumento da competitividade;
- II. um sistema de remuneração estratégica deve considerar todo o contexto organizacional, partindo não somente do que a empresa é hoje, mas também de sua visão de futuro;
- III. um dos fundamentos do sistema moderno de remuneração aponta que o planejamento deve ser executado pela cúpula da organização, com apoio de um grupo de especialistas;
- IV. um sistema de remuneração moderno deve considerar no processo decisório que os papéis e a forma de tomada de decisão sejam bem definidos.

Estão corretas apenas as alternativas

- (A) I e II.
- (B) I e III.
- (C) I e IV.
- (D) II e IV.
- (E) III e IV.

51. Além da preocupação da Organização com a sua estrutura salarial em face do mercado, frequentemente há a necessidade de se obter informações específicas sobre determinado cargo ou grupo de cargos, tendo em vista dificuldades de contratação ou de retenção de mão de obra. A forma usada para se ter tais informações do mercado é denominada

- (A) Política Salarial.
- (B) Tendência Salarial.
- (C) Índice Salarial.
- (D) Curva Salarial.
- (E) Pesquisa Salarial.

52. Na Administração de Recursos Humanos, a Estatística é aplicada nos testes de seleção, na avaliação de desempenho, no controle de faltas e atrasos, na aferição do aproveitamento nos treinamentos e outros estudos, entre eles, logicamente, a Administração de Cargos e Salários. Considera-se, assim, importante para o analista de gestão de cargos, salários e carreiras conhecer alguns conceitos estatísticos. Assinale a alternativa cujo conceito estatístico está correto.
- (A) Moda é a média aritmética dos desvios considerados em módulos.
  - (B) Mediana é o valor absoluto de um conjunto de dados ordenados em ordem de grandeza.
  - (C) Quartis são os valores que dividem um conjunto de dados em cinco partes iguais.
  - (D) Decis são os valores que dividem um conjunto de dados em partes decimais.
  - (E) Média aritmética ou média é o valor típico que tende a se localizar em um ponto central de um conjunto de dados.
53. A remuneração variável tem crescido de modo substancial como alternativa à parcela fixa de compensação. No passado, a utilização de uma parcela variável na remuneração restringia-se a algumas posições na área comercial e na alta direção das organizações, como forma de bônus. Assinale a alternativa que justifique o crescimento da remuneração variável.
- (A) Redução dos custos variáveis, substituindo-se quando possível, por custos fixos.
  - (B) Possibilidade de oferecer maiores ganhos para os profissionais em anos de bons resultados.
  - (C) Vínculo com a avaliação de desempenho realizada pelas organizações.
  - (D) Alinhamento com as metas organizacionais de médio e longo prazo.
  - (E) Pagamento vinculado ao alcance de metas preestabelecidas e específicas.
54. Os benefícios (plano de previdência, plano de saúde, vale refeição, vale transporte, auxílio remédios, entre outros) constituem uma forma indireta de remuneração, visando aprimorar a qualidade de vida pessoal e profissional dos funcionários. Diversos são os tipos de benefícios e as formas de classificação. Quanto aos objetivos, os benefícios podem ser classificados em
- (A) monetários e não monetários.
  - (B) legais e espontâneos.
  - (C) assistenciais, recreativos e supletivos.
  - (D) voluntários e involuntários.
  - (E) diretos e indiretos.
55. “A política salarial é o conjunto de decisões organizacionais tomadas a respeito de assuntos relacionados com a remuneração e benefícios concedidos aos funcionários.”  
(Vilas Boas)
- Dentre as alternativas a seguir, assinale a correta com relação aos critérios que tornam uma política salarial eficaz.
- (A) A estrutura salarial não deve ter como base os padrões mínimos estabelecidos pelo governo ou pelos acordos sindicais.
  - (B) O salário não deve ser pago proporcionalmente, considerando-se o esforço, habilidades e capacitação profissional das pessoas.
  - (C) Salários, benefícios e outras recompensas devem proporcionar um pacote salarial adequado à realidade do mercado.
  - (D) As pessoas devem compreender o sistema de salários e sentir que este representa um sistema razoável para elas e para a organização.
  - (E) Os salários devem ser suficientes para ajudar os empregados a sentirem-se seguros sem, contudo, auxiliá-los a satisfazer suas necessidades.
56. A implantação de um plano de incentivos deve considerar alguns aspectos fundamentais:
- I. as pessoas devem ser aptas a calcular facilmente as recompensas que deverão receber pelos vários níveis de esforço;
  - II. os planos devem privilegiar a quantidade em detrimento da qualidade dos resultados;
  - III. antes e durante a sua vigência o plano deve receber total apoio de todos os dirigentes e gerentes;
  - IV. os funcionários devem perceber que eles podem desempenhar as tarefas solicitadas.
- Estão corretas somente as alternativas:
- (A) I e II.
  - (B) II e III.
  - (C) II e IV.
  - (D) I, III e IV.
  - (E) II, III e IV.
57. No caso da Administração de Salários aplicam-se alguns princípios da amostragem na Pesquisa de Salários. Nos estudos estatísticos relativos a fatos, objetos ou indivíduos que se apresentam em número muito elevado, a coleta integral torna-se impraticável. A solução consiste em examinar uma parcela desse grupo, mediante a aplicação de critérios científicos. Essa parcela denomina-se
- (A) População.
  - (B) Amostra.
  - (C) Estratificação.
  - (D) Frequência.
  - (E) Universo.

**58.** Ao delinear um plano de carreiras, pelo menos duas estruturas são possíveis. Uma, através de cargos, compondo trajetórias de carreiras e outras, através de segmentos de carreiras, em que o enfoque principal é o indivíduo. Essas duas estruturas contemplam vários tipos de carreiras. O tipo de carreira que tem como pressuposto a mobilidade e a ascensão profissional do colaborador pelo exercício de funções gerenciais ou de ocupações na sua área de especialidade recebe o nome de carreira

- (A) por linha hierárquica.
- (B) por linha de especialização.
- (C) por linha generalista.
- (D) por linha de polivalência.
- (E) em Y.

**59.** O progresso do funcionário pode ser avaliado por meio de instrumentos de promoção e de reclassificação. A passagem do colaborador para um nível superior de salário dentro do mesmo cargo e grau, decorrente de destacado desempenho de suas tarefas e aumento da experiência, é denominado promoção

- (A) horizontal.
- (B) vertical.
- (C) escalonada.
- (D) estruturada.
- (E) pontuada.

**60.** O processo de avaliação permite que os cargos sejam analisados e comparados com o objetivo de colocá-los em ordem de importância. Qualquer que seja o método escolhido para a avaliação dos cargos, é desejável que esta seja feita por um Comitê. Assim, os principais objetivos do Comitê de Avaliação de Cargos são:

- I. ser único para todos os grupos ocupacionais existentes na organização;
- II. garantir a correta hierarquização dos cargos;
- III. manter critérios uniformes nas avaliações;
- IV. garantir aceitação posterior das avaliações pela participação de indivíduos das diversas áreas da empresa;
- V. alcançar o equilíbrio externo dos cargos, o que trará reflexos nos salários das pessoas.

Estão corretas somente as afirmativas

- (A) I, II, III.
- (B) I, III e V.
- (C) I, IV e V.
- (D) II, III e IV.
- (E) II, III e V.

## REDAÇÃO

Para desenvolver sua redação, considere os textos a seguir, que trazem subsídios acerca do assunto a ser desenvolvido por você.

### **Texto 1: Criatividade e inovação - O verdadeiro diferencial das empresas**

O ambiente competitivo atual tem sido regido por transformação tecnológica, globalização, competição acirrada e extrema ênfase na relação custo-benefício, qualidade e satisfação do cliente, exigindo um foco muito maior na criatividade e na inovação como competência estratégica das organizações. E, se essa competência estratégica não for rapidamente priorizada e incrementada, a organização tenderá a ficar obsoleta, tal é a rapidez das mudanças e da implementação de novos serviços e produtos.

No passado, o que imperava era o valor da padronização dos processos de trabalho; mas agora o cerne são as pessoas, como assimiladoras e criadoras do conhecimento de que as organizações precisam para serem competitivas. Estamos no terceiro milênio! Os concorrentes estão em qualquer lugar, não há fronteiras e, dessa forma, inicia-se um processo de revitalização dos seres humanos e de sua capacidade criativa, conhecedora e de aprendizagem constante, diferenciando-os por seus talentos.

(Fátima Holanda. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/gestao-e-lideranca/artigos/3395/criatividade-e-inovacao-o-verdadeiro-diferencial-das-empresas>>. Acesso em: 19 ago 2012. Adaptado)

### **Texto 2: Promovendo um ambiente favorável à criatividade nas organizações**

Tendo identificado tanto as qualidades do ambiente de trabalho que promovem a criatividade quanto as condições que a inibem, pesquisadores consideram que níveis mais altos de criatividade provavelmente ocorrerão em pessoas flexíveis, com uma bagagem relevante de conhecimento, que gostam do que fazem e que trabalham num ambiente onde se sentem desafiadas, encorajadas a correr os riscos que a implantação de uma nova ideia implica e apoiadas em sua autonomia.

(Eunice M. L. S. de Alencar. RAE: Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 38, n.2., p.24. Abra/Jun. 1998. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/vol38n2/a03v38n2.pdf>>. Acesso em: 05 ago 2012. Adaptado)

### **Texto 3: A importância da criatividade como habilidade empresarial para o terceiro milênio**

A criatividade é o motor das empresas bem sucedidas. Num cenário marcado por rápidas mudanças, riscos e incertezas, a habilidade de “criar” torna-se imprescindível. A demanda por criatividade na empresa vem-se acentuando, dada a atual característica do mundo dos negócios, que recompensa as posturas inovadoras e praticamente penaliza as atitudes conservadoras.

Say Wes Anderson, diretor executivo do Nacional Center for Creativity, em Indianápolis, afirma: “Vejo o movimento pela criatividade como parte de uma tendência que reconhece os colaboradores não somente como um par de mãos, mas como pessoas que possuem cérebros e ideias”.

Fórmulas prontas ou receitas infalíveis sobre como ser criativo no mundo profissional não existem. Existem caminhos para ativar a porção criativa que habita todo ser humano, maneiras de fomentar o pensamento criativo, de incitar o potencial criador de cada um. A condição fundamental para o sucesso desse processo de autodesenvolvimento é a não percepção da criatividade como algo mítico, privilégio de poucas pessoas.

O pensamento criativo pode ser praticado e utilizado por todos, como um importante elo entre as habilidades de pensamento existentes e a capacidade de geração de novas ideias.

(Maria Schuler (coord.). *Comunicação estratégica*. São Paulo: Atlas, 2004. Adaptado)

A criatividade é considerada um diferencial relevante entre profissionais das mais diversas áreas. Trata-se de um atributo que depende de muitas variáveis, entre elas, trabalho individual comprometido e condições adequadas no ambiente de trabalho.

Considerando os textos dados como ponto de partida para suas reflexões e com base em suas próprias informações e ideias sobre o assunto, redija um texto dissertativo focado no tema:

## **CRIATIVIDADE E TRABALHO: O PROFISSIONAL IDEAL NO MUNDO CONTEMPORÂNEO**

### **Instruções:**

Redija sua dissertação empregando a variante culta da língua portuguesa, em sua modalidade escrita. Não copie nem apenas parafraseie os textos subsidiários.

**REDAÇÃO**

Em hipótese alguma será considerado o texto escrito neste espaço.

RASCUNHO

**NÃO ASSINE ESTA FOLHA**

