

Analista de Planejamento, Gestão e Infraestrutura em
 Informações Geográficas e Estatísticas A I
RECURSOS HUMANOS / DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

LEIA ATENTAMENTE AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

01 - O candidato recebeu do fiscal o seguinte material:

a) este **CADERNO DE QUESTÕES**, com o enunciado das 70 (setenta) questões objetivas, sem repetição ou falha, com a seguinte distribuição:

| LÍNGUA PORTUGUESA | | LÍNGUA INGLESA | | RACIOCÍNIO LÓGICO QUANTITATIVO | | CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS | |
|-------------------|-----------|----------------|-----------|--------------------------------|-----------|---------------------------|-----------|
| Questões | Pontuação | Questões | Pontuação | Questões | Pontuação | Questões | Pontuação |
| 1 a 15 | 1,0 cada | 16 a 25 | 0,5 cada | 26 a 35 | 1,0 cada | 36 a 70 | 2,0 cada |
| Total:30,0 | | | | | | Total:70,0 | |
| Total:100,0 | | | | | | | |

b) **CARTÃO-RESPOSTA** destinado às respostas das questões objetivas formuladas na prova.

02 - O candidato deve verificar se este material está em ordem e se o seu nome e número de inscrição conferem com os que aparecem no **CARTÃO-RESPOSTA**. Caso não esteja, o fato deve ser **IMEDIATAMENTE** notificado ao fiscal.

03 - Após a conferência, o candidato deverá assinar, no espaço próprio do **CARTÃO-RESPOSTA**, com caneta esferográfica de tinta preta, fabricada em material transparente.

04 - No **CARTÃO-RESPOSTA**, a marcação das letras correspondentes às respostas certas deve ser feita cobrindo a letra e preenchendo todo o espaço compreendido pelos círculos, com **caneta esferográfica de tinta preta, fabricada em material transparente**, de forma contínua e densa. A leitura ótica do **CARTÃO-RESPOSTA** é sensível a marcas escuras, portanto, os campos de marcação devem ser preenchidos completamente, sem deixar claros.

Exemplo: (A) ● (C) (D) (E)

05 - O candidato deve ter muito cuidado com o **CARTÃO-RESPOSTA**, para não o **DOBRAR, AMASSAR ou MANCHAR**. O **CARTÃO-RESPOSTA SOMENTE** poderá ser substituído se, no ato da entrega ao candidato, já estiver danificado em suas margens superior e/ou inferior - **DELIMITADOR DE RECONHECIMENTO PARA LEITURA ÓTICA**.

06 - Para cada uma das questões objetivas, são apresentadas 5 alternativas classificadas com as letras (A), (B), (C), (D) e (E); só uma responde adequadamente ao quesito proposto. O candidato só deve assinalar **UMA RESPOSTA**: a marcação em mais de uma alternativa anula a questão, **MESMO QUE UMA DAS RESPOSTAS ESTEJA CORRETA**.

07 - As questões objetivas são identificadas pelo número que se situa acima de seu enunciado.

08 - **SERÁ ELIMINADO** deste Concurso Público o candidato que:

a) se utilizar, durante a realização da prova, de aparelhos sonoros, fonográficos, de comunicação ou de registro, eletrônicos ou não, tais como agendas, relógios não analógicos, *notebook*, transmissor de dados e mensagens, máquina fotográfica, telefones celulares, *paggers*, microcomputadores portáteis e/ou similares;

b) se ausentar da sala em que se realiza a prova levando consigo o **CADERNO DE QUESTÕES** e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA**;

c) se recusar a entregar o **CADERNO DE QUESTÕES** e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA**, quando terminar o tempo estabelecido;

d) não assinar a **LISTA DE PRESENÇA** e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA**.

Obs. O candidato só poderá ausentar-se do recinto da prova após **1 (uma) hora** contada a partir do efetivo início da mesma. Por motivos de segurança, o candidato **NÃO PODERÁ LEVAR O CADERNO DE QUESTÕES**, a qualquer momento.

09 - O candidato deve reservar os 30 (trinta) minutos finais para marcar seu **CARTÃO-RESPOSTA**. Os rascunhos e as marcações assinaladas no **CADERNO DE QUESTÕES NÃO SERÃO LEVADOS EM CONTA**.

10 - O candidato deve, ao terminar a prova, entregar ao fiscal o **CADERNO DE QUESTÕES** e o **CARTÃO-RESPOSTA** e **ASSINAR A LISTA DE PRESENÇA**.

11 - **O TEMPO DISPONÍVEL PARA ESTA PROVA DE QUESTÕES OBJETIVAS É DE 4 (QUATRO) HORAS**, já incluído o tempo para marcação do seu **CARTÃO-RESPOSTA**, findo o qual o candidato deverá, obrigatoriamente, entregar o **CARTÃO-RESPOSTA** e o **CADERNO DE QUESTÕES**.

12 - As questões e os gabaritos da Prova Objetiva serão divulgados no primeiro dia útil após sua realização, no endereço eletrônico da **FUNDAÇÃO CESGRANRIO** (<http://www.cesgranrio.org.br>).

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

36

As enormes mudanças que estão ocorrendo nas organizações demandam uma moderna gestão de recursos humanos que responda aos desafios de administrar pessoas.

Nesse contexto, o gestor precisa

- (A) lidar com o grau de homogeneidade da composição da força de trabalho e administrar com eficácia a diversidade nas organizações.
- (B) liderar pessoas em organizações verticalizadas e mecanicistas e favorecer o trabalho remoto e as decisões centralizadas.
- (C) enfrentar dilemas e escolhas de natureza ética, pautadas num modelo racional e objetivo de tomada de decisão.
- (D) ajudar seus colaboradores na escolha entre a priorização da vida pessoal ou da vida profissional.
- (E) ajudar seus colaboradores a lidar com a 'temporariedade' favorecendo a convivência com a flexibilidade e a imprevisibilidade.

37

A cultura organizacional é transmitida aos colaboradores de diversas maneiras, entre as quais os rituais, que expressam e reforçam os valores fundamentais da organização.

Neste sentido, os ritos de

- (A) integração encorajam e revivem sentimentos em comum que unem as pessoas e as mantêm fiéis a um sistema social. São eventos que reafirmam a correção moral das normas habituais, como por exemplo, a Festa de Natal da empresa, aniversariantes do mês, café da manhã com o presidente.
- (B) redução de conflitos renovam a estrutura, a estratégia e a gestão da empresa como um todo. São caracterizados por programas de redesenho de trabalho, de grupos de trabalho, *feedback* das ações, negociação coletiva de sindicatos, entre outros.
- (C) passagem enaltecem as qualidades das pessoas por meio de prêmios, reconhecimento público de seus feitos e facilitam a transição de uma pessoa para papéis sociais e *status* que lhe são novos. Um bom exemplo deste rito é o Prêmio Nobel e o Oscar.
- (D) degradação estão relacionados com eventos inevitáveis da vida cotidiana. São eventos que marcam uma ruptura de um estado, como por exemplo, um empregado que se aposenta, um diretor que vira presidente da companhia.
- (E) reforço estão relacionados com eventos negativos, de humilhação. É uma associação das características e atitudes de uma determinada pessoa com algo negativo que prejudica a companhia. Essa pessoa se torna tão prejudicial para a empresa, que, aos poucos, ela vai perdendo suas responsabilidades até ser removida da sua posição.

38

Cada vez mais se fala da importância da liderança autêntica nas organizações como modelo de liderança eficaz.

Para exercer uma liderança autêntica os líderes devem

- (A) enaltecer a virtude moral, comunicar suas altas expectativas e transmitir valores centrados em si mesmos para alcançar seus objetivos.
- (B) exibir comportamentos não convencionais e utilizar o carisma para aumentar seu poder sobre os liderados.
- (C) divulgar a visão organizacional e conduzir seus seguidores em direção às metas estabelecidas, reconhecendo as suas conquistas.
- (D) enfatizar as relações interpessoais e demonstrar interesse pelas necessidades da organização e de seus seguidores.
- (E) ser considerados pessoas éticas e agir, conforme seus valores e crenças, de forma aberta e honesta.

39

A confiança é um atributo primário associado à liderança porque

- (A) a confiança dificulta o compartilhamento de informações, favorecendo o sigilo, a ausência de espionagem e o respeito na organização.
- (B) o tom confiável estabelecido por um líder dentro de um grupo favorece a comunicação entre seus membros, mas eles se sentem menos motivados a ajudar uns aos outros.
- (C) os liderados que confiam em seu líder não estão dispostos a se colocar em vulnerabilidade em virtude das ações do líder, já que correriam o risco de ter seus direitos e interesses desfavorecidos.
- (D) uma pessoa de princípios, imbuída das melhores intenções, é confiável para proporcionar um resultado positivo, mesmo que não tenha a capacidade para realizar determinado trabalho.
- (E) os contratos psicológicos dos líderes com seus colaboradores, cada vez mais, têm de ser embasados na expectativa positiva de que o outro não agirá de maneira oportunista.

40

O plano de carreiras serve de base para

- (A) desenvolver ações de motivação, integração e melhoria da produtividade individual e grupal.
- (B) desenvolver práticas de gestão de pessoas referentes ao desligamento, identificação do clima organizacional e levantamento de necessidades de treinamento.
- (C) determinar o *locus* interno, onde se deverá enfatizar o treinamento, oferecendo informações sobre a eficiência organizacional e a natureza da força de trabalho.
- (D) definir o tipo de trabalho desenvolvido pelo colaborador e o nível do cargo ocupado para a alocação do nível salarial adequado ao mercado de trabalho.
- (E) avaliar cada pessoa da organização para que a administração possa contar com uma força de trabalho bem treinada e produtiva.

41

Na elaboração do plano de carreiras a organização deve

- (A) obter dados mensuráveis que permitam a comparação entre períodos, utilizar indicadores de desempenho e considerar variáveis de acordo com o cargo e a área de atuação do colaborador.
- (B) oferecer ao colaborador pleno conhecimento de sua avaliação, a fim de que possa manter e desenvolver os seus pontos fortes e corrigir os seus pontos fracos, correspondendo às expectativas de seu chefe.
- (C) definir até onde chegar e o que se espera das pessoas que compõem seu quadro de pessoal, e avaliar os empregados de acordo com os procedimentos em vigor na organização, levando em conta as exigências do futuro.
- (D) identificar os principais clientes internos para elaborar o programa de desenvolvimento de pessoal em conjunto com o colaborador e fazer com que os gestores assumam o compromisso com o treinamento.
- (E) medir o grau de satisfação dos colaboradores, verificar se existe integração entre os objetivos dos colaboradores e os objetivos organizacionais, estudar as relações funcionais entre os colaboradores e analisar os padrões de produtividade.

42

O processo que ajuda novos colaboradores a se adaptar à cultura organizacional dominante é chamado de socialização.

Observe as afirmações seguintes referentes às opções práticas de socialização

- I - A socialização aleatória é caracterizada pela utilização dos modelos de papéis que treinam e incentivam o novato, conforme ocorre em programas de aprendizes e de mentores.
- II - A socialização do tipo investidura parte do princípio de que as qualidades e qualificações dos novatos são ingredientes necessários ao sucesso e, por isso, são confirmadas e apoiadas.
- III - Na opção de prática de socialização de programação variável são estabelecidos estágios padronizados de transição, incluindo períodos probatórios, e programas de treinamento rotativo.
- IV - A socialização do tipo despojamento tenta eliminar algumas características dos novos contratados: os grupos por intermédio dos compromissos de socialização por despojamento enquadram os novatos nos papéis esperados.

Está correto **APENAS** o que se afirma em

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

43

Qual a diferença entre a missão e a visão organizacionais?

- (A) A missão é uma imagem mentalmente criada pelos dirigentes de como a empresa deveria idealmente ser no futuro, relativamente distante, e a visão é uma declaração dos dirigentes da organização, feita ou aprovada, sobre qual é o propósito primordial para o qual a companhia existe.
- (B) A missão organizacional é uma idealização da própria visão atual projetada para uma época indefinida no futuro (comumente um horizonte temporal de dez anos).
- (C) A missão e a visão de uma empresa não apresentam diferenças: ambas representam um arcabouço para o negócio como um todo, os valores que orientam a organização e sua crença em si própria e no que possa alcançar.
- (D) A missão é a tradução da estratégia da empresa, que expressa o propósito da sua própria existência, e a visão organizacional é um mapa que guia o futuro da empresa em termos de tecnologia-produto-cliente, nos mercados a perseguir e nas competências a desenvolver.
- (E) A missão é a percepção não só das necessidades do mercado, mas de como atendê-las — ela ajuda a empresa a unir-se em torno de valores comuns que possibilitam direcioná-la para o aproveitamento de oportunidades —, e a visão é a razão de ser da empresa, sua vantagem competitiva e sua contribuição à sociedade.

44

A questão do gerenciamento cultural gera polêmica no meio acadêmico e a literatura referente ao tema pode ser agrupada em duas vertentes antagônicas: a primeira que defende que a cultura organizacional pode ser gerenciada em maior ou menor grau, dependendo da situação, e a segunda, que afirma que a cultura não é gerenciável.

Sobre a questão, as evidências sugerem que as mudanças são mais difíceis em organizações que

- (A) atravessaram uma crise séria como a ocorrência de um enorme prejuízo financeiro, a perda de um dos principais clientes ou um salto tecnológico importante realizado por um concorrente.
- (B) possuem uma cultura forte, com alto grau de concordância sobre o que a organização representa, e os valores essenciais são intensamente acatados e compartilhados de maneira ampla.
- (C) trocaram a sua liderança, e passaram por um processo de reestruturação interna do seu organograma, com a contratação de novos colaboradores.
- (D) foram privatizadas ou passaram por um processo de fusão ou aquisição onde houve rodízio de funções e demissões.
- (E) desmobilizaram as subculturas vigentes por meio de transferências, seleção e promoção de novos colaboradores.

45

Em uma organização, diversas são as funções desempenhadas pela cultura organizacional.

Uma dessas funções é

- (A) dificultar o comprometimento com algo maior do que os interesses individuais dos membros da organização, fazendo com que cada um busque a autorrealização.
- (B) proporcionar um sentido de identidade aos seus membros, criando distinções entre uma organização e outra.
- (C) favorecer e estimular a instabilidade do sistema social, constituindo-se em um ativo para a dinâmica e crescimento da organização.
- (D) favorecer o reconhecimento de que as pessoas possuem uma vida interior que alimenta um trabalho com significado.
- (E) favorecer, nos membros da organização, uma percepção geral objetiva da organização, com base em fatores como o grau de tolerância aos riscos.

46

Relacione a primeira coluna, que apresenta transformações dos conhecimentos explícitos e tácitos, com a segunda, que relata ações vinculadas a essas transformações.

- | | |
|--|--|
| I - Transformação do conhecimento tácito para conhecimento explícito. | P - Ao trabalharmos com um colega no dia a dia, temos a sensação de aprendermos muito com ele, sem que ele jamais tenha explicado de modo estruturado aquilo que ele conhece. |
| II - Transformação do conhecimento tácito para conhecimento tácito. | Q - Um gerente de serviços alimenta um banco de dados com informações sobre o perfil de comportamento de seus clientes com base na experiência adquirida nas suas interações com eles. |
| III - Transformação do conhecimento explícito para conhecimento explícito. | R - A experiência vivida por um profissional proporciona aos membros da equipe de projeto a possibilidade de repensarem sua maneira de conceber a tecnologia dos produtos que fabricavam e construir novos conhecimentos sobre os processos. S - O gerente de controladoria de uma empresa completa informações de toda a organização e as apresenta na forma de relatórios financeiros, e esses documentos não ampliam a base de conhecimentos já existente. |

As associações corretas são

- (A) I - P , II - Q , III - R
- (B) I - P , II - S , III - Q
- (C) I - Q , II - R , III - S
- (D) I - Q , II - P , III - S
- (E) I - S , II - R , III - P

47

As carreiras paralelas múltiplas oferecem vantagens tanto para as organizações quanto para seus colaboradores. Mas, para que elas alcancem seus objetivos é imprescindível que

- (A) uma rigorosa igualdade entre os braços técnico e gerencial, seja constituída nas carreiras em Y, ou entre as diversas trajetórias, nas carreiras múltiplas, de forma que se instalem sentimentos de perdas iguais de ambos os lados.
- (B) a equivalência do braço técnico ou das diversas trajetórias profissionais percorra até o mais baixo nível da carreira gerencial da unidade a que pertencem os profissionais para que estes vislumbrem um desenvolvimento técnico bem largo.
- (C) a migração de um profissional do braço técnico para o gerencial e seu retorno, caso não obtenha sucesso, seja possível, e que alguém que se tenha desenvolvido no braço gerencial possa ser transferido para o braço técnico sem ter de se equiparar em termos de contribuições técnicas a seus colegas do braço técnico.
- (D) as várias trajetórias da carreira paralela apresentem critérios de permeabilidade bem claros, de tal forma que não sejam criados ressentimentos quando houver troca de profissionais de uma trajetória para outra.
- (E) os critérios de ascensão sejam vagos em todas as trajetórias da carreira paralela e apresentem igualdade entre si para reforçar o sentimento de justiça e não criar ressentimentos na organização.

48

Qual a diferença entre um plano de sucessão e um plano de recolocação interna?

- (A) Na sucessão, a flexibilidade é limitada na estrutura do plano, embora as decisões envolvam grande leque de possibilidades, enquanto na recolocação não ocorre tal limitação.
- (B) Na sucessão, os candidatos são avaliados via observação da *performance* no trabalho, demonstração de competência e progresso na ocupação atual, enquanto na recolocação ocorre uma avaliação múltipla de diferentes gerentes sobre os candidatos em várias situações de trabalho.
- (C) Na sucessão, são avaliados os melhores candidatos, e na recolocação interna, os candidatos com melhor potencial de desenvolvimento.
- (D) Na sucessão, especificam-se planos e objetivos para cada pessoa, enquanto para a recolocação interna em geral, desenvolve-se um plano de ação informal que se resume a um reporte da situação existente.
- (E) Na sucessão, buscam-se linhas verticais dentro das ocupações, enquanto para a recolocação interna se desenvolve um *pool* de talentos: candidatos com capacidade para assumir qualquer posição.

49

O problema de avaliar o desempenho dentro das organizações conduziu a soluções que se transformaram em métodos de avaliação bastante populares. Associe os métodos listados a seguir às suas vantagens e desvantagens de utilização.

- | | |
|--|---|
| <p>I - Escolha forçada: avalia o desempenho dos indivíduos por intermédio de frases descritivas de alternativas de tipos de desempenho individual.</p> | <p>P - Proporciona resultados confiáveis e isentos de influências subjetivas e pessoais, pois elimina o efeito de generalização, mas sua elaboração e montagem são complexas, exigindo um planejamento cuidadoso e demorado.</p> |
| <p>II - Escalas gráficas: avaliam o desempenho dos indivíduos através de fatores de avaliação previamente definidos e graduados.</p> | <p>Q - É um processo simples, mas pouco eficiente, recomendado apenas quando os avaliadores não têm condições de usar métodos mais apurados de avaliação.</p> |
| <p>III - Pesquisa de campo: avalia o desempenho com base em entrevistas de um especialista em avaliação com o superior imediato.</p> | <p>R - Proporciona um relacionamento proveitoso com o especialista em avaliação, permite uma avaliação profunda, imparcial e objetiva de cada funcionário, localizando causas de comportamento e fontes de problemas, mas tem custo operacional elevado.</p> |
| <p>IV - Incidentes críticos: baseiam-se no fato de que no comportamento humano existem características extremas capazes de levar a resultados positivos e negativos.</p> | <p>S - Permite uma visão integrada e resumida dos fatores de avaliação, ou seja, das características de desempenho mais realçadas pela empresa; mas permite flexibilidade ao avaliador que deve ajustar-se ao instrumento, e não este às características do avaliado.</p> |
| | <p>T - Não se preocupa com as características situadas dentro do campo da normalidade, focalizando as exceções no desempenho das pessoas.</p> |

As associações corretas são:

- (A) I - P , II - Q , III - T , IV - R
 (B) I - P , II - Q , III - S , IV - T
 (C) I - P , II - S , III - R , IV - T
 (D) I - Q , II - P , III - S , IV - R
 (E) I - R , II - T , III - S , IV - Q

50

Um dos aspectos importantes na dinâmica organizacional é a rotatividade de recursos humanos. Sobre o tema, observe as assertivas a seguir.

- I - Pesquisas mostram uma relação negativa consistente entre a satisfação com o trabalho e o absentismo; por outro lado, quanto mais satisfeitos os empregados, menor é a rotatividade.
 II - É desejável que todas as organizações apresentem um índice de rotatividade de pessoal equivalente a zero, pois reflete um estado de fluidez e entropia organizacional e uma boa retenção de talentos.
 III - Quando os funcionários possuem um elevado "capital humano" (mais educação e mais qualificação), a probabilidade de que a insatisfação no trabalho se traduza em rotatividade é mais baixa.

Está correto o que se afirma em:

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

51

A remuneração por competências tem por finalidade motivar os profissionais a uma melhor capacitação, de acordo com as necessidades da organização.

Nesse sentido, num sistema de remuneração por competências,

- (A) a remuneração funcional é determinada pela função e ajustada ao mercado, proporcionando um aumento do valor percebido pelo colaborador.
 (B) a adoção de carreiras horizontalizadas é viabilizada, através da utilização de cargos amplos e bandas largas.
 (C) o pagamento deverá ser feito pelo cargo ocupado, partindo do pressuposto de que as pessoas têm valores.
 (D) os objetivos de lucratividade da empresa são utilizados para reforçar o compromisso de longo prazo entre empresa e colaboradores.
 (E) os pagamentos periódicos funcionam melhor quando se percebe a necessidade de alterar substancialmente as condições salariais.

RASCUNHO



52

Não há questão mais estudada no campo da administração de carreira do que a sua escolha. Podemos constatar que o processo de escolha de uma carreira tem vários estágios na vida da pessoa.

Sobre os estágios da vida vocacional, no período

- (A) da infância até os onze anos, ocorre o estágio das escolhas tentativas ou exploração, em que é examinada uma série de opções de carreira.
- (B) de 11 anos a 25 anos, no estágio de exploração, ocorre o desenvolvimento do “autoconceito” através da identificação com figuras-chaves da situação familiar e da escolar e a predominância das necessidades e da imaginação.
- (C) de 25 anos a 44 anos, na fase adulta a pessoa tende para uma estabilização profissional, e o compromisso com uma profissão torna-se mais definido com realismo produzido pela modificação das aspirações e pela utilização das suas capacidades.
- (D) de 44 anos a 64 anos, correspondente ao estágio de estabelecimento, observa-se a concentração de esforços para permanecer numa área, quando encontrada, e a tendência para a continuidade dos planos estabelecidos.
- (E) dos 64 anos em diante, a fase da maturidade de uma pessoa é a fase da permanência, e caracteriza-se pelo desenvolvimento de novos papéis e a tendência para a continuidade dos planos estabelecidos.

53

Os profissionais da organização devem ser capazes de definir e descrever os seus diferentes tipos de competências, assim como identificar e compreender as habilidades incorporadas a elas.

Sobre o tema, as competências

- (A) essenciais são as capacidades indispensáveis de que a empresa necessita para administrar com eficácia o seu negócio.
- (B) essenciais têm valor percebido pelos clientes e contribuem para a diferenciação entre concorrentes.
- (C) básicas permitem aos colaboradores desenvolverem suas funções alinhadas com as competências organizacionais e com os objetivos estratégicos da organização.
- (D) funcionais são representadas pelo conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que cada pessoa mobiliza ao executar uma atividade.
- (E) profissionais dizem respeito a atributos da organização, que lhe conferem vantagem competitiva e são difíceis de serem imitados.

54

Um dos benefícios dos programas de treinamento é que eles melhoram a autoeficácia dos colaboradores.

Observe as afirmações a seguir referentes a esse tema.

- I - O treinamento é um meio de influenciar positivamente a autoeficácia por fazer que os colaboradores se tornem mais dispostos a enfrentar as tarefas.
- II - Pessoas com elevada eficácia respondem ao *feedback* negativo com menos determinação e motivação.
- III - Colaboradores com elevada autoeficácia possuem fortes expectativas com relação às suas habilidades para ter um bom desempenho em situações novas.

Está correto o que se afirma em

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

55

Num processo de seleção, muitas vezes os tomadores de decisões se valem excessivamente da própria experiência, de seus impulsos, instintos e regras de ‘senso comum’ para o julgamento de candidatos.

Nesses vieses comuns à tomada de decisão, há uma tendência de incorrer no erro de

- (A) viés da compreensão tardia: acreditar que somos melhores do que na verdade somos em fazer previsões, que nos torna falsamente confiantes.
- (B) aleatoriedade: julgar as coisas com base nas informações mais facilmente disponíveis.
- (C) escalada de comprometimento: ancorar o julgamento em uma informação inicial, o que dificulta o ajuste diante de informações posteriores.
- (D) aversão ao risco: buscar informações que corroborem escolhas anteriores e descartar as que contestem julgamentos prévios.
- (E) lógica: pressupor que as outras pessoas compartilham de seus valores e suas crenças.

56

Adriana é servidora efetiva, sendo regida pelos termos da Lei nº 8.112/90. Por necessidade do serviço, ela é removida para ter exercício em município distante da sede onde exercia suas funções.

Nos termos da Lei nº 8.112/90, Adriana terá prazo para retomar o exercício do seu cargo que compreende, no mínimo, dez dias e, no máximo,

- (A) quinze dias
- (B) vinte dias
- (C) trinta dias
- (D) quarenta dias
- (E) cinquenta dias

57

Marlene, após concluir o seu curso de nível superior, resolveu casar e ter filhos. Após um período de dedicação ao lar, postou-se de retorno ao mercado de trabalho, sendo aprovada em concurso público. Convocada para tomar posse, deparou-se com a oposição do seu esposo Carlos. Angustiada, resolveu aguardar pelo período máximo previsto em lei para assumir o cargo.

Nos termos da Lei nº 8.112/90, o prazo para que o candidato aprovado tome posse após a nomeação é de:

- (A) cinco dias
- (B) dez dias
- (C) quinze dias
- (D) trinta dias
- (E) sessenta dias

58

Sueli, ao tomar posse em cargo público efetivo, foi comunicada em palestra de ambientação no órgão onde foi exercer suas atividades de que, para obter aprovação em estágio probatório, havia a necessidade do preenchimento dos requisitos de: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

Nos termos da Lei nº 8.112/90, o ocupante de cargo público em estágio probatório terá

- (A) apresentado relatório seis meses antes de findo o estágio para homologação da autoridade avaliadora competente.
- (B) vedação para ocupar função de confiança ou cargo comissionado.
- (C) cessão para outros órgãos para ocupar qualquer cargo em comissão.
- (D) deferida licença para tratamento de interesses particulares.
- (E) afastamento para curso de formação em outro cargo da administração federal.

59

Cristina possuía atividade na iniciativa privada. Tendo-se candidatado a cargo de nível médio e logrado aprovação, foi convocada pela administração. Nomeada, tomou posse e entrou em exercício nas datas fixadas pelos órgãos competentes. Após aprovação em estágio probatório, foi transferida para outro local, onde se desentendeu com o Chefe do órgão, que comunicou o conflito às autoridades superiores, as quais, sem qualquer formalidade, determinaram a exoneração de Cristina do cargo por ela ocupado.

Nos termos da Lei nº 8.112/90, a perda do cargo do servidor, no caso descrito, poderia ocorrer após

- (A) sentença condenatória pendente de recurso
- (B) sindicância administrativa sumária
- (C) processo administrativo disciplinar
- (D) audiência com os superiores, com sua oitiva
- (E) intimação do sindicato de servidores para ciência

60

Leonardo, desde muito cedo, almeja assumir um cargo público e exercer suas funções nos rincões mais distantes do país, para devolver, através da solidariedade, aquilo que recebeu de investimento público.

Atingindo a idade legal e obtendo os diplomas necessários à formação dos requisitos para ingressar na seleção para o cargo almejado, verificou que o concurso público, nos termos da Lei nº 8.112/90:

- (A) pode ser exclusivamente de provas
- (B) pode ser exclusivamente de títulos
- (C) tem validade de três anos
- (D) tem as condições de realização fixadas em portaria
- (E) permite várias prorrogações do prazo de validade

61

Andrea é servidora pública dedicada e procura cumprir suas tarefas nos prazos determinados. Ocorre que sua seção padece de crônica falta de servidores, gerada pela não reposição das vagas deixadas por sucessivas ondas de aposentadorias. Diante disso, obtém autorização da chefia para realizar atividades em horas extraordinárias.

De acordo, com a Lei nº 8.112/90, as horas extraordinárias serão remuneradas, em relação à hora normal de trabalho, com acréscimo de

- (A) vinte por cento
- (B) trinta por cento
- (C) quarenta por cento
- (D) sessenta por cento
- (E) cinquenta por cento

62

Rubens exerce a função de gerente de projetos de determinado órgão da administração federal e recebe de Dinamérico, tecnólogo que atua na sua equipe, requerimento de licença para exercer atividade empresarial relativa à inovação.

Nesse caso, de acordo com a Lei nº 8.745/93, a contratação por tempo determinado de um substituto para Dinamérico será, no máximo, de

- (A) um ano
- (B) dois anos
- (C) três anos
- (D) quatro anos
- (E) cinco anos

63

Carmen, no exercício efetivo do cargo, foi participar de seminário para debater as modernas técnicas de gestão, comparando-se o praticado na administração privada com as técnicas da administração pública.

No seminário, pernitoou por cinco dias. Nos termos da Lei nº 8.112/90, fará jus ao pagamento de

- (A) diárias
- (B) ajuda de locomoção
- (C) transporte
- (D) auxílio-moradia
- (E) gratificação extraordinária

64

Marcelo pretende realizar cursos certificados pelo IBGE para preencher os requisitos necessários às promoções na carreira.

Nos termos da Lei nº 11.355/2006, os eventos de capacitação que podem ser considerados para a certificação prevista no seu texto devem ser fixados pelo

- (A) Presidente do IBGE
- (B) Conselho Diretor do IBGE
- (C) Diretoria de Recursos Humanos do IBGE
- (D) Diretoria de Projetos do IBGE
- (E) Diretoria de Inovação do IBGE

65

Silvio, após problemas com a ingestão de bebidas alcoólicas, ingressou em licença médica e, posteriormente, aposentou-se por invalidez. Após rígido tratamento em clínicas especializadas, julga-se apto para retornar ao trabalho. Requerendo o seu retorno, obtém a autorização de junta médica vinculada ao seu antigo cargo e preenche os demais requisitos legais.

Nesse caso, consoante as regras da lei nº 8.112/90, ocorrerá a denominada

- (A) readaptação
- (B) reversão
- (C) reintegração
- (D) recondução
- (E) desaposentação

66

Sergio passou, a ter exercício em nova sede por determinação de ofício da autoridade competente, no interesse do serviço. Realizou a mudança com toda a sua família, locando imóvel para residir. Tendo em vista a ausência de propriedade da administração pública para destinação funcional, requereu o deferimento de ajuda de custo para instalação, o que foi deferido.

Nos termos da Lei nº 8.112/90, o limite máximo para a referida verba corresponde a

- (A) dois meses de remuneração
- (B) três meses de remuneração
- (C) quatro meses de remuneração
- (D) cinco meses de remuneração
- (E) seis meses de remuneração

67

Márcia exerce atividade em zona de fronteira, para onde foi transferida por necessidade do serviço. Márcia adaptou-se às circunstâncias do local, apesar de habitar em local ermo, embora localizado em zona urbana de pouca densidade demográfica.

Nos termos da Lei nº 8.112/90, ela faz jus ao denominado:

- (A) adicional de insalubridade
- (B) adicional de periculosidade
- (C) adicional de fronteira
- (D) adicional de atividade penosa
- (E) adicional de moradia

68

Otávio é servidor aposentado e percebe proventos de determinado órgão público. Após mudança na administração, o novo gestor verifica, analisando a folha de pagamentos, que há valores a maior sendo pagos a alguns aposentados. Após notificá-los da irregularidade, indica que haverá abatimento mensal nos contracheques até a quitação da dívida. Otávio requer o parcelamento do débito.

O parágrafo primeiro do artigo 46 da Lei nº 8.112/90, estabelece um limite inferior para o valor de cada parcela. Esse limite inferior corresponde a

- (A) um por cento dos proventos
- (B) dois por cento dos proventos
- (C) cinco por cento dos proventos
- (D) dez por cento dos proventos
- (E) quinze por cento dos proventos

69

Bárbara é integrante da carreira de Produção e Análise de Informações Geográficas e Estatísticas do IBGE e pretende prosseguir na carreira até o final, obtendo todas as promoções previstas no estatuto normativo.

Nos termos da Lei nº 11.355/2006, constituem requisitos para inclusão na classe especial ser detentor de título de Doutor e ter experiência mínima de

- (A) dois anos, todos no campo específico de atuação do cargo
- (B) quatro anos, todos no campo específico de atuação do cargo
- (C) seis anos, todos no campo específico de atuação do cargo
- (D) oito anos, todos no campo específico de atuação do cargo
- (E) doze anos, todos no campo específico de atuação do cargo

70

Nicolau, cidadão italiano, aporta no Brasil, buscando novas oportunidades para sua atividade profissional. Portanto nível superior, ele apresenta o seu currículo em diversas empresas, mas não recebe resposta adequada. Consultando os jornais, verifica a existência de inúmeros concursos públicos, situação que lhe interessa diante da multiplicidade dos cargos e da remuneração apresentada.

Ao tomar conhecimento dos requisitos, verifica que o acesso a cargos públicos, nos termos e limites da Lei nº 8.112/90 depende de

- (A) nacionalidade brasileira
- (B) qualquer nacionalidade
- (C) residência no Brasil
- (D) casamento com brasileira
- (E) curso de doutorado

