

ANALISTA DE GESTÃO CORPORATIVA
RECURSOS HUMANOS

LEIA ATENTAMENTE AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

01 - O candidato recebeu do fiscal o seguinte material:

a) este caderno, com o tema da Redação e 60 questões objetivas, sem repetição ou falha, assim distribuídas:

Conhecimentos Básicos				Conhecimentos Específicos	
Língua Portuguesa		Noções de Administração Pública		Questões	Pontuação
Questões	Pontuação	Questões	Pontuação		
1 a 10	2,5 ponto cada	11 a 20	1,5 ponto cada	21 a 60	1,5 ponto cada
Total: 25,0 pontos		Total: 15,0 pontos		Total: 60,0 pontos	
Total: 100,0 pontos					

b) um **CARTÃO-RESPOSTA** destinado à marcação das respostas das questões objetivas formuladas nas provas cujo verso é a página para desenvolvimento da Redação, que vale até 50,0 pontos, o qual é denominado **CARTÃO-RESPOSTA/PÁGINA DE REDAÇÃO**.

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/PÁGINA DE REDAÇÃO**. Caso não esteja nessas condições, o fato deve ser **IMEDIATAMENTE** notificado ao fiscal.

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

04 - No **CARTÃO-RESPOSTA/PÁGINA DE REDAÇÃO**, 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/PÁGINA DE REDAÇÃO** 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/PÁGINA DE REDAÇÃO**, para não o **DOBRAR, AMASSAR** ou **MANCHAR**. O **CARTÃO-RESPOSTA/PÁGINA DE REDAÇÃO** 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 das provas, 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 realizam as provas levando consigo o **CADERNO DE QUESTÕES** e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA/PÁGINA DE REDAÇÃO**;

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

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

Obs: Iniciadas as provas, o candidato só poderá retirar-se da sala após decorrida **1 (uma) hora** do efetivo início das mesmas e 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/PÁGINA DE REDAÇÃO**. Os rascunhos e as marcações assinaladas no **CADERNO DE QUESTÕES NÃO SERÃO LEVADOS EM CONTA**.

10 - O candidato deve, ao terminar as provas, entregar ao fiscal este **CADERNO DE QUESTÕES**, o **CARTÃO-RESPOSTA/PÁGINA DE REDAÇÃO** e **ASSINAR A LISTA DE PRESENÇA**.

11 - O **TEMPO DISPONÍVEL PARA ESTAS PROVAS DE QUESTÕES OBJETIVAS E DE REDAÇÃO É DE 4 (QUATRO) HORAS**, incluído o tempo para a marcação do seu **CARTÃO-RESPOSTA/PÁGINA DE REDAÇÃO**, findo o qual o candidato deverá, obrigatoriamente, entregar o **CADERNO DE QUESTÕES** e o **CARTÃO-RESPOSTA/PÁGINA DE REDAÇÃO**.

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

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS**21**

No gerenciamento de competências de uma organização, é importante definir e desenvolver competências de suporte de forma que estas deem sustentação às competências técnicas necessárias às funções específicas.

As competências de suporte possuem diferentes finalidades, tais como: manterem a organização funcionando, estimularem e alicerçarem o clima de produtividade e serem percebidas no ambiente interno.

A descrição apresentada acima refere-se às competências de suporte classificadas como

- (A) básicas
- (B) essenciais
- (C) diferenciais
- (D) estratégicas
- (E) competitivas

22

A implementação do modelo de gestão de competências requer o reconhecimento e a aceitação de algumas premissas.

NÃO se inclui entre essas premissas a(o)

- (A) conscientização de que cada tipo de negócio necessita de pessoas com perfis específicos.
- (B) percepção de que sempre haverá espaço para o desenvolvimento de novas competências e de que o que hoje é essencial para o negócio poderá implicar novas exigências amanhã.
- (C) crença de que cada posto de trabalho existente na empresa tem características próprias e deve ser ocupado por profissionais que apresentem determinado perfil de competências.
- (D) foco no desenvolvimento de políticas que garantam a manutenção das técnicas e formas tradicionais de realizar o negócio e que prezem os aspectos relacionados à estabilidade do ambiente externo.
- (E) reconhecimento de que aqueles que ocupam funções gerenciais são responsáveis pela oferta de oportunidades que permitam o desenvolvimento e a aquisição de novas competências.

23

Um analista de Recursos Humanos, trabalhando em um projeto de desenvolvimento de competências, vem-se concentrando no planejamento da capacitação de forma que a aprendizagem alcance o nível da expectativa do indivíduo em obter seu autodirecionamento e possa estabelecer uma integração com o ambiente e o objeto de conhecimento.

Esse tipo de planejamento refere-se ao nível

- (A) social
- (B) afetivo
- (C) cultural
- (D) cognitivo
- (E) praxeológico

24

Em processos de avaliação de desempenho nas organizações, há a seguinte máxima: “a melhor surpresa é não ter surpresas!”.

Os problemas na implementação de programas anuais de avaliação estão, portanto, relacionados, frequentemente, às situações nas quais os(as)

- (A) funcionários são receptivos quando da apresentação de avaliações negativas.
- (B) funcionários tendem a ter uma avaliação mais baixa de seus próprios desempenhos, quando na verdade se situam acima da média.
- (C) gerentes são treinados para tornar seus *feedbacks* construtivos, justos e sinceros.
- (D) gerentes se sentem confortáveis, discutindo deficiências de desempenho com seus funcionários.
- (E) avaliações intermediárias devem ser evitadas de forma a resumir e a guardar os *feedbacks* para o momento de avaliação anual.

25

Um analista de Recursos Humanos sugeriu ao Departamento de Vendas a adoção de um método de avaliação de desempenho que procurasse identificar os melhores e piores vendedores em vez de pontuá-los. Nesse caso, o gerente de vendas deveria listar o melhor e também o pior funcionário quanto ao aspecto medido, até que todos os funcionários tivessem sido colocados na lista.

O método de avaliação sugerido foi o de

- (A) escala gráfica
- (B) distribuição forçada
- (C) comparação entre pares
- (D) classificação alternada
- (E) incidentes críticos

26

Um diretor de Recursos Humanos precisa defender os investimentos em treinamento e desenvolvimento (T&D) em futura reunião com o presidente da organização.

Na listagem de um conjunto de razões geradoras da necessidade de investimento em T&D **NÃO** poderá constar a(o)

- (A) contratação de recém-formados com conhecimentos aquém do desejado.
- (B) mudança na natureza das atividades desenvolvidas pela organização.
- (C) preocupação com o declínio do PIB e com a flutuação no câmbio.
- (D) integração de equipes de trabalho e as falhas na comunicação.
- (E) processo de remanejamento e a expatriação de pessoas.

27

Um engenheiro foi contratado e, após 8 meses de atuação, ficou surpreso pelo convite para avaliar o desempenho do seu supervisor e realizar um *feedback* ascendente.

Que tipo de avaliação de desempenho é abordada na situação?

- (A) autoavaliação
- (B) avaliação 360 graus
- (C) avaliação entre colegas
- (D) avaliação pelos funcionários
- (E) comitês de avaliação

28

A aprendizagem é a base do desenvolvimento das pessoas e pode sofrer a influência de diferentes fatores, por isso, diferentes abordagens para se alcançar o desenvolvimento das pessoas são propostas em uma organização. Dentre as abordagens há uma que defende a ideia de que para aprender algo novo é preciso esquecer algo velho.

Essa abordagem está relacionada à lei da(o)

- (A) intensidade
- (B) frequência
- (C) complexidade crescente
- (D) estímulo
- (E) descongelamento

29

Uma empresa de gás natural decidiu modificar sua técnica de desenvolvimento de habilidades pessoais. Para tal, promoveu um conjunto de analistas, com elevado potencial, para posições de *staff*, de forma que eles pudessem desempenhar diferentes tarefas, provisoriamente, sob a supervisão e condução apoiadora de um gerente bem-sucedido.

A técnica proposta pela empresa é conhecida como

- (A) atribuição de comissão
- (B) posição de assessoria
- (C) aprendizagem prática
- (D) rotação de cargo
- (E) simulação

30

No levantamento de necessidades de capacitação de um cargo, um analista procurou levar em consideração, principalmente, as informações nas quais são apontadas, de forma mais detalhada, as tarefas realizadas, as habilidades e os conhecimentos exigidos dos ocupantes dos cargos.

Qual ferramenta de levantamento de necessidade de treinamento de um cargo foi utilizada pelo analista?

- (A) Análise de tarefas
- (B) Descrições de cargo
- (C) Desempenho de cargo
- (D) Padrões de desempenho
- (E) Observação de amostras do trabalho

31

O processo de treinamento e desenvolvimento pode ser dividido em cinco passos. Em um deles, o analista de RH deve

- coletar objetivos, métodos e mídias instrucionais;
- descrever a sequência de conteúdos, exemplos, exercícios e atividades;
- analisar se os materiais são claros e se eles se complementam para formar um treinamento unificado e direcionado aos objetivos de aprendizagem especificados anteriormente.

A descrição acima apresentada refere-se ao passo de

- (A) validação
- (B) implementação
- (C) projeto instrucional
- (D) avaliação e *follow-up*
- (E) levantamento das necessidades

32

O processo de gestão do conhecimento envolve quatro modos de conversão do conhecimento tácito em conhecimento explícito, a saber: socialização, externalização, combinação e internalização.

Na externalização, utiliza(m)-se a(s) seguinte(s) ferramenta(s) criativa(s):

- (A) capacitação a distância
- (B) treinamentos e simulações
- (C) metáfora, analogia e modelo
- (D) interação, observação e imitação
- (E) sistemas de comunicação e banco de dados

33

Um empresário reconheceu que precisa aprimorar a gestão de seu Departamento de Pessoal, a começar pela folha de pagamentos.

Em relação à folha de pagamentos, considere as afirmativas a seguir.

- I - A folha de pagamentos exige esforços redobrados por parte dos analistas em função de suas constantes alterações.
- II - A folha de pagamentos deve contemplar, visando a dar flexibilidade ao empregador, parcelas que sejam denominadas 'outros' ou 'diversos'.
- III - A folha de pagamentos contabiliza os valores que o trabalhador, em decorrência do contrato de trabalho, tem direito a receber e os descontos que pode sofrer.

É correto o que se afirma em

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

34

O processo de admissão de um empregado é aparentemente simples, porém, cercado de precauções devido a diversos fatores.

Uma das precauções é que a(o)

- (A) contratação a título de experiência é dispensada de ser formalizada por escrito.
- (B) cópia dos documentos dos empregados será retida pela empresa.
- (C) registro na CTPS é obrigatório em, no máximo, 72 horas.
- (D) menor admitido como aprendiz deve estar na faixa etária de 12 a 20 anos de idade.
- (E) número do PIS a ser utilizado deve ser o do próprio empregado.

35

O Contrato de Trabalho é um documento previsto na CLT. Esse contrato permite que se

- (A) elimine a obrigatoriedade de anotações na Carteira Profissional.
- (B) estabeleça coletivamente uma relação entre a empresa e seu conjunto de trabalhadores.
- (C) estabeleça uma relação de emprego com prazo determinado, ou seja, com duração prefixada.
- (D) defina uma relação de emprego celebrada entre as partes, por escrito ou verbalmente de forma tácita.
- (E) constitua documento comprobatório a ser guardado por, no máximo, 3 anos devido à prescrição dos direitos após esse período.

36

Um engenheiro recebeu uma notificação de aviso prévio trabalhado. Não sabendo exatamente o que significava nem quais seriam seus direitos em relação à referida notificação, procurou um advogado que o orientasse.

Dentre as orientações recebidas, está a de que o aviso prévio

- (A) é um direito em caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa.
- (B) é um instituto específico dos contratos por prazo determinado, com a finalidade de possibilitar ao empregado a sua recolocação antes do final do término de seu contrato de trabalho.
- (C) garante a quem é demitido por justa causa o direito de ter a sua jornada reduzida em três horas diárias, sem prejuízo do salário integral.
- (D) garante salário ao trabalhador durante seu período de vigência, de forma a prover meios de subsistência, visando a sua recolocação.
- (E) garante o trabalho normal de sua jornada, sem redução durante os primeiros 15 dias para que seja liberado nos demais 15 dias, sem prejuízo de seu salário integral.

37

O empregador, quando da admissão de empregados, assume determinadas obrigações legais advindas da CLT.

NÃO é uma dessas obrigações

- (A) proporcionar condições de gozo de férias anuais.
- (B) remunerar de acordo com contrato individual de trabalho.
- (C) realizar pagamento de 13º salário e demais direitos adquiridos.
- (D) estabelecer jornada semanal de, no máximo, 40 horas de trabalho.
- (E) oferecer condições de trabalho que não ofereçam risco à integridade física do trabalhador.

38

Os processos admissionais na Administração Pública dependem de aprovação prévia em concurso público, ressalvados os cargos comissionados e os de livre nomeação. Há, porém, trabalhadores sem concurso público que atuam junto à Administração Pública, cuja forma de contratação não gera vínculo empregatício.

Esses trabalhadores atuam em organizações que, juridicamente, se relacionam com a Administração Pública na forma de

- (A) autarquias
- (B) fundações
- (C) empresas públicas
- (D) sociedades de economia mistas
- (E) prestadoras de serviços contratadas

39

No planejamento do pacote de benefícios sociais oferecidos voluntariamente pelas organizações, é necessário respeitar alguns princípios fundamentais, utilizando-os como balizamento para análise, seleção e priorização das alternativas disponíveis.

Em relação a esses princípios, considere as afirmativas a seguir:

- I - A oferta deve propiciar o atendimento de alguma necessidade real dos funcionários, de forma que seja valorizado.
- II - O benefício deve estender-se sobre uma ampla base de pessoas na organização.
- III - O custeio de alguns benefícios deve ser de mútua responsabilidade, repousando em valores como co-operação e solidariedade.
- IV - O pacote deve apresentar algum retorno para a organização por meio de, por exemplo, aumento de produtividade e redução do absenteísmo.

É correto o que se afirma em

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

40

No processo de pagamento de salários aos empregados, estão previstos alguns procedimentos, dentre os quais consta o seguinte:

- (A) O crédito em conta corrente bancária deve ser a favor do empregado.
- (B) O pagamento de salários deve ser efetuado até o 10º dia do mês subsequente ao vencido.
- (C) O pagamento de salários deverá ser feito através de cheque cujo recibo de pagamento original deverá ser assinado somente pelo empregador.
- (D) O pagamento de salários deve ser feito em moeda corrente do país ou em valor equivalente em moeda estrangeira de acordo com o câmbio vigente no mês.
- (E) Os recibos de pagamento devem conter os dados da folha de pagamentos sem discriminação das verbas creditadas e debitadas.

41

A inclusão do cálculo do 13º salário na folha de pagamentos requer muita atenção por parte dos analistas.

Para calcular o 13º salário, é necessário levar em consideração que

- (A) a primeira parcela pode ser adiantada nas férias, no mês de março, e o valor correspondente será de 3/12 do salário nominal do mês.
- (B) as verbas variáveis, com base na média dos meses de janeiro e o mês anterior ao pagamento, integram-se ao seu valor.
- (C) o seu valor corresponde ao salário do mês de janeiro, presumivelmente o mais alto do ano.
- (D) o empregador tem até o dia 10 de fevereiro para acertar a parte variável do salário do empregado, referente ao ano anterior, como horas extras, adicional noturno e comissões.
- (E) os empregadores assumem esse benefício social voluntário, visando ao auxílio com as despesas de fim de ano.

42

Por ser estabelecida em lei, a inclusão das horas-extras no cálculo da folha de pagamentos requer muita atenção por parte dos analistas de Recursos Humanos, de forma a garantir que

- (A) as realizadas no mês de pagamento do 13º salário integrem o cálculo deste.
- (B) as realizadas durante a semana integrem o repouso semanal remunerado.
- (C) seu valor seja, no máximo, 50% superior à remuneração normal.
- (D) seu valor, para o mensalista, seja calculado dividindo-se o salário mensal por 22 dias úteis e por 8 horas diárias.
- (E) seu valor de salário-hora, para o mensalista, seja multiplicado por 50% e depois pelo número de dias de trabalho extraordinário.

43

Uma empresa decidiu rescindir os contratos de trabalho, por diversos motivos, com menores aprendizes, todos matriculados no Ensino Médio.

O ato de assistência à rescisão contratual deverá ser praticado pelo

- (A) empregador e pelo empregado, presentes os dois ao ato.
- (B) empregador, pelo empregado e, obrigatoriamente, pelo representante legal do menor que comprove essa qualidade, todos presentes ao ato.
- (C) procurador legal do menor aprendiz, desde que constituído, exclusivamente, por procuração pública.
- (D) preposto que representa o empregador em toda e qualquer homologação de rescisão contratual.
- (E) menor aprendiz, não sendo aceita apenas representação por procurador legalmente constituído com poderes expressos para receber e dar quitação.

44

O representante legal de uma empresa de gás natural foi orientado a levar, no momento da rescisão contratual, somente os documentos obrigatórios, de acordo com instruções normativas do Ministério do Trabalho e Emprego. Na primeira rescisão a que compareceu como representante, apresentou vários documentos.

O único documento que ele **NÃO** precisaria ter apresentado é a(o)

- (A) cópia do livro de registro de empregados
- (B) cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho
- (C) carteira de trabalho e previdência social, com anotações atualizadas
- (D) perfil psicográfico previdenciário
- (E) extrato, para fins rescisórios, da conta vinculada do empregado no FGTS

45

Após a aprovação da criação da área de cargos e salários, o diretor de Recursos Humanos apresenta à nova equipe a sugestão de um modelo que ele considera adequado para a construção do plano de cargos e salários, dada a complexidade organizacional.

Em sua visão, o plano de cargos e salários deveria ser construído com forte viés quantitativo, permitindo escolher fatores avaliativos específicos a cada cargo, dividir esses fatores em diversos graus e ponderar cada fator com um peso específico, de acordo com seu poder de medição do conjunto.

O diretor, portanto, está sugerindo à equipe a adoção do método de

- (A) pontos
- (B) escalonamento
- (C) reajuste de estrutura
- (D) comparação de fatores
- (E) graus predeterminados

46

Um gerente de planejamento estava contratado por uma empresa privada do setor de energia até julho de 2015. Como obteve melhor oferta em termos salariais, decidiu pedir demissão, mesmo sendo contratado da empresa há 18 meses.

A situação descrita envolve uma rescisão contratual motivada por

- (A) rescisão indireta
- (B) justa causa ao empregado
- (C) decisão unilateral em período de estágio probatório
- (D) redução de prazo indeterminado por iniciativa do empregador
- (E) antecipação de prazo determinado por iniciativa do empregado

47

Um diretor de Recursos Humanos de uma empresa de energia de médio porte, pretendendo criar uma área de cargos e salários, apresenta ao presidente diferentes motivações para tal.

Dentre as motivações apresentadas, ele, equivocadamente, incluiu a seguinte:

- (A) Necessidade de uma equipe para consolidar informações sobre salários divulgadas na grande mídia.
- (B) Pressão interna diante de insatisfação com remunerações atuais.
- (C) Perda de mão de obra especializada para o mercado.
- (D) Dificuldade de recrutamento de mão de obra.
- (E) Pressão sindical crescente.

48

Na implantação de um plano de cargos e salários, torna-se fundamental que o primeiro passo seja dado com base em informações que permitam dominar completamente a estrutura atual da organização.

Para tal, são necessárias as informações relativas a

- (A) planejamento da produção.
- (B) relação nominal de salários hierarquizada.
- (C) relação dos cargos mais antigos da empresa.
- (D) custos fixos e variáveis por departamento.
- (E) problemas de comunicação existentes entre áreas funcionais e níveis hierárquicos.

49

No Brasil, diferentemente de outros países, o pacote de serviços e benefícios sociais oferecidos pelas empresas cresceu bastante nas últimas décadas.

Esse crescimento ocorreu em função de diversos fatores, dentre os quais **NÃO** se inclui a(o)

- (A) exigência de sindicatos e negociações coletivas.
- (B) competição entre empresas para atrair e manter talentos.
- (C) legislação trabalhista e previdenciária imposta pelo governo.
- (D) possibilidade de realizar deduções de suas obrigações tributárias.
- (E) boicote de consumidores cobrando maior responsabilidade social das empresas.

50

O profissional responsável pela análise de cargos e salários deve tomar uma série de cuidados de forma a tornar seu trabalho eficaz e efetivo.

A literatura de Recursos Humanos recomenda

- (A) descrever as funções de forma geral e o mais amplamente possível.
- (B) evitar expressões genéricas que possam dar margem a interpretações errôneas.
- (C) contemplar aspectos que o ocupante do cargo considera que deveria ou apreciaria realizar.
- (D) procurar maior precisão das informações prestadas pelo ocupante de um cargo, confirmando-as, obrigatoriamente, com seus subalternos.
- (E) não controlar a duração das entrevistas de forma a garantir o levantamento de informações e o esclarecimento de dúvidas.

51

Um contador, com quinze anos de carreira como supervisor, casado e pai de dois filhos pré-adolescentes, está participando de dois processos seletivos simultaneamente. A primeira empresa ofereceu a ele um pacote de serviços e benefícios sociais que incluía 14^o salário e plano de empréstimo. A segunda empresa ofereceu bolsa de estudos integral para os filhos em escola bilíngue e o melhor plano de saúde disponível no mercado.

Considerando-se que o contador opte pela segunda empresa, o tipo de pacote de serviços e benefícios mais importante na sua decisão terá sido o

- (A) assistencial
- (B) recreativo
- (C) monetário
- (D) supletivo
- (E) legal

52

Um analista apresentou ao seu diretor as vantagens de uma determinada expansão no pacote de benefícios oferecidos pela empresa aos funcionários, visando à aprovação dos novos investimentos a serem realizados. Na sua apresentação, ele procurou destacar as vantagens para a empresa e também uma vantagem que é mais valorizada pelos funcionários.

Qual vantagem é percebida como valiosa pelos funcionários?

- (A) Redução da rotatividade e do absenteísmo.
- (B) Promoção de Relações Públicas com a comunidade.
- (C) Auxílio na solução de problemas pessoais.
- (D) Facilitação do recrutamento e da retenção de pessoal.
- (E) Elevação da lealdade do funcionário para com a empresa.

53

Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, para a realização de acordo coletivo em que houver mais de cinco mil associados ao sindicato, será necessário o quorum, em segunda votação, proporcionalmente, de quantos associados?

- (A) 1/2
- (B) 1/4
- (C) 1/6
- (D) 1/8
- (E) 1/10

54

A instituição de hora-extra para o exercício do trabalho é possível, desde que exista um(a)

- (A) acordo verbal entre empregador e empregado
- (B) contrato coletivo de trabalho regular
- (C) autorização judicial mediante pleito justificado
- (D) licença do Ministério do Trabalho sem limite de jornada
- (E) constatação do Fiscal do Trabalho, mediante termo de autorização

55

Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, a remuneração da hora-extra deve corresponder, ao menos, a que porcentagem da hora normal?

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

56

Assim que um empregado adquiriu o direito a férias, fez o requerimento ao Departamento de Pessoal da empresa para o referido gozo. Foi informado então, que, por ter faltado trinta e dois dias sem justificativa, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, seu período de férias deveria ser proporcional.

Desse modo, o empregado terá direito a gozar férias de quantos dias?

- (A) vinte e cinco
- (B) vinte
- (C) quinze
- (D) doze
- (E) dez

57

Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, à empregada que adotar ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade correspondente a quantos dias?

- (A) duzentos
- (B) cento e cinquenta
- (C) cento e vinte
- (D) cem
- (E) oitenta

58

Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, nos casos em que a duração do trabalho semanal seja superior a vinte e duas horas (até vinte e cinco horas) correspondentes a quantos dias?

- (A) dezoito
- (B) dezesseis
- (C) quinze
- (D) dez
- (E) cinco

59

Existem inúmeras situações previstas na Lei de regência que permitem a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS.

A partir de quantos anos de idade o trabalhador pode movimentar essa conta?

- (A) setenta
- (B) sessenta e cinco
- (C) sessenta
- (D) cinquenta e cinco
- (E) cinquenta

60

Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, havendo o falecimento da genitora do trabalhador, ele poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por até quantos dias?

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

RASCUNHO

RASCUNHO