



CONCURSO PÚBLICO

35. PROVA OBJETIVA

ANALISTA – NÍVEL I
(ÁREA DE ATUAÇÃO: RECURSOS HUMANOS)

- ♦ VOCÊ RECEBEU SUA FOLHA DE RESPOSTAS E ESTE CADERNO CONTENDO **30** QUESTÕES OBJETIVAS.
- ♦ CONFIRA SEU NOME E NÚMERO DE INSCRIÇÃO IMPRESSOS NA CAPA DESTA CADERNO.
- ♦ LEIA CUIDADOSAMENTE AS QUESTÕES E ESCOLHA A RESPOSTA QUE VOCÊ CONSIDERA CORRETA.
- ♦ RESPONDA A TODAS AS QUESTÕES.
- ♦ MARQUE, NA FOLHA INTERMEDIÁRIA DE RESPOSTAS, QUE SE ENCONTRA NO VERSO DESTA PÁGINA, A LETRA CORRESPONDENTE À ALTERNATIVA QUE VOCÊ ESCOLHEU.
- ♦ TRANSCREVA PARA A FOLHA DE RESPOSTAS, COM CANETA DE TINTA AZUL OU PRETA, TODAS AS RESPOSTAS ANOTADAS NA FOLHA INTERMEDIÁRIA DE RESPOSTAS.
- ♦ A DURAÇÃO DA PROVA É DE **3 HORAS**.
- ♦ A SAÍDA DO CANDIDATO DO PRÉDIO SERÁ PERMITIDA APÓS TRANSCORRIDA A METADE DO TEMPO DE DURAÇÃO DA PROVA.
- ♦ AO SAIR, VOCÊ ENTREGARÁ AO FISCAL A FOLHA DE RESPOSTAS E ESTE CADERNO, PODENDO DESTACAR ESTA CAPA PARA FUTURA CONFERÊNCIA COM O GABARITO A SER DIVULGADO.

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



CONCURSO PÚBLICO

35. PROVA OBJETIVA

ANALISTA – NÍVEL I
(ÁREA DE ATUAÇÃO: RECURSOS HUMANOS)

QUESTÃO	RESPOSTA
01	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
02	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
03	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
04	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
05	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E

06	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
07	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
08	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
09	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
10	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E

11	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
12	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
13	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
14	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
15	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E

QUESTÃO	RESPOSTA
16	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
17	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
18	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
19	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
20	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E

21	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
22	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
23	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
24	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
25	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E

26	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
27	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
28	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
29	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E
30	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

01. A existência de uma empresa está sempre condicionada à presença de três fatores ou recursos, sendo que, por princípio, a falta de um deles inviabiliza a continuidade do negócio.

Quais são esses fatores ou recursos?

- (A) Humanos, financeiros e físicos.
- (B) Humanos, tecnológicos e físicos.
- (C) Físicos, financeiros e tecnológicos.
- (D) Tecnológicos, materiais e financeiros.
- (E) Humanos, materiais e tecnológicos.

02. Com o aparecimento da Escola de Relações Humanas, diversos estudos que envolvem o comportamento organizacional foram comprovando a importância que o vínculo empregatício continha em seu interior, fazendo despertar a necessidade de evoluir nesse campo.

De que forma os empregados contribuíram para essa evolução?

- (A) Interiorizando suas necessidades.
- (B) Tratando de trabalhar para um melhor resultado na empresa.
- (C) Exteriorizando suas necessidades, apresentando-as em forma de reivindicações à empresa.
- (D) Acomodando-se às normas e diretrizes organizacionais.
- (E) Procedendo de forma apática.

03. O termo utilizado para classificar e estabelecer a quantidade de vazão dos recursos humanos em uma organização é:

- (A) absenteísmo.
- (B) mensuração.
- (C) captação.
- (D) rotatividade.
- (E) staff.

04. A função reservada ao profissional de Relações Trabalhistas vem, dia-a-dia, ganhando espaço nas organizações.

É um campo de trabalho dessa área, entre outros, a(s) seguinte(s) ação(ões):

- (A) desenvolvimento e capacitação de pessoas.
- (B) captação de pessoas.
- (C) acompanhamento e assessoria ao contencioso trabalhista.
- (D) procedimentos e estruturas orgânicas que desenham o perfil da organização.
- (E) relações interpessoais.

05. Tendo como objetivo contratar pessoas para toda a organização e não apenas para uma função específica, o processo de captação e seleção não deveria ser tão rígido quanto

- (A) as fontes de recrutamento.
- (B) a descrição das funções.
- (C) os testes psicológicos.
- (D) a entrevista de seleção.
- (E) a entrevista situacional.

06. Um dos requisitos para a obtenção de resultados cada vez melhores pelas organizações é a otimização dos recursos de que elas dispõem. A otimização do trabalho das pessoas poderá ser crescente na medida em que programas específicos mantenham

- (A) motivação e qualidade.
- (B) suas características culturais e morais.
- (C) hegemonia e cultura sociais.
- (D) motivação e desenvolvimento de sua capacitação.
- (E) hábitos e rotinas.

07. Definições demasiadamente estritas para os problemas representam um importante fator de preocupação na tomada de decisão, uma vez que

- (A) ampliam a tomada de decisão.
- (B) restringem o número de opções.
- (C) focam os aspectos positivos.
- (D) despertam o interesse da parte que se sente prejudicada.
- (E) dificultam a análise da tomada de decisão.

08. Por ser uma atividade cognitiva, a tomada de decisão baseia-se na

- (A) condição do fato gerador e das pessoas envolvidas.
- (B) iniciativa de características baseadas no efeito halo.
- (C) condição de pré-julgar.
- (D) percepção e no julgamento.
- (E) relação direta das pessoas envolvidas.

09. Há mais de meio século, pesquisas sobre as ciências sociais têm se concentrado em estudar pessoas interagindo entre si.

Dois ou mais indivíduos interdependentes que influenciam um ao outro, por meio de interação social, é definido como

- (A) equipe.
- (B) grupo.
- (C) elementos comuns.
- (D) empregados.
- (E) agente de mudanças.

10. O estabelecimento de padrões e critérios para melhoria das relações humanas, salários e benefícios é uma das atuações de Recursos Humanos para promover
- (A) controle de normas.
 - (B) políticas de gestão de pessoas.
 - (C) motivação.
 - (D) plano de carreira.
 - (E) especialização e mão de obra.
11. A partir do século XX, surgiu o movimento sindical que contribuiu para
- (A) o desenvolvimento da administração de pessoal.
 - (B) a retenção de mão de obra.
 - (C) o critério de avaliação de desempenho.
 - (D) a estabilidade do empregado.
 - (E) as mudanças dos critérios de promoções na organização.
12. O recrutamento de pessoal contém uma série de atividades que envolvem estudos, alternativas e contato com o mercado de mão de obra, objetivando a divulgação de vagas abertas em uma empresa e a consequente forma de atração, convocação e desenvolvimento do processo de triagem de candidatos.
- O processo do trabalho de recrutamento de pessoal se inicia
- (A) por ocasião da apresentação do curriculum vitae do candidato.
 - (B) quando é elevado o absenteísmo.
 - (C) quando os departamentos requisitantes manifestam a sua necessidade.
 - (D) por ocasião do pedido de demissão do empregado.
 - (E) por ocasião do desligamento do empregado.
13. É um dos instrumentos mais utilizados nos processos de recrutamento e seleção e tem a propriedade de possibilitar a divulgação de conhecimentos e experiências no mercado de trabalho. Trata-se de
- (A) testes psicológicos.
 - (B) dinâmica de grupo.
 - (C) entrevista de seleção.
 - (D) curriculum vitae.
 - (E) teste grafológico.
14. A recolocação profissional (*outplacement*) significa a preocupação da empresa no processo de demissão, contratando uma consultoria para o encaminhamento do funcionário a ser demitido, para o mercado de trabalho.
- Um dos ganhos para os empregados que permanecem na empresa com esse procedimento é
- (A) a perspectiva de ampliação das chances de nova colocação.
 - (B) o fortalecimento da relação com os sindicatos.
 - (C) a satisfação pela preocupação humana e social, apresentada pela empresa.
 - (D) a redução dos processos trabalhistas.
 - (E) o momento para reflexão sobre suas vidas profissionais.
15. É o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços não eventuais a outra pessoa ou entidade, subordinada e sob a direção desta (art. 444, CLT). O enunciado define
- (A) sujeitos do contrato de trabalho.
 - (B) contrato individual do trabalho.
 - (C) princípios do direito do trabalho.
 - (D) irrenunciabilidade de direitos.
 - (E) proteção do trabalhador.
16. O empregado doméstico tem seus direitos regidos pela Lei n.º 5.859/72 (regulamentada pelo Decreto n.º 71.885/73) e ampliados pelas disposições constantes no art. 7.º, Parágrafo Único, da Constituição Federal.
- Assinale a alternativa que contém, dentre outros, o direito não assegurado aos empregados domésticos.
- (A) Repouso semanal remunerado.
 - (B) Aviso prévio.
 - (C) Ação trabalhista.
 - (D) Jornada de trabalho 8h/dia ou 44h/semanais.
 - (E) Aposentadoria.
17. A experiência é uma das classificações dos contratos de trabalho que se justifica quando as partes não se conhecem profissionalmente (art. 443, § 2.º, c, da CLT). Durante a vigência do contrato de trabalho experimental, o trabalhador é registrado normalmente, não fazendo jus a certos títulos, por total incompatibilidade com a predeterminação de prazo. São eles:
- (A) aviso prévio, salário mínimo e multa de 40% do FGTS.
 - (B) estabilidade, multa de 40% do FGTS e repouso semanal remunerado.
 - (C) repouso semanal remunerado, salário mínimo e aviso prévio.
 - (D) repouso semanal remunerado, salário mínimo e licença-maternidade.
 - (E) aviso prévio, estabilidade e multa de 40% do FGTS.

18. É a espécie de trabalhador que, agrupado a outros, forma uma sociedade civil sem fins lucrativos (Lei n.º 5.764/71). Trata-se de trabalhador
- (A) autônomo.
 - (B) servidor público.
 - (C) cooperado.
 - (D) terceirizado.
 - (E) eventual.
19. A interrupção do contrato de trabalho é a paralisação temporária de trabalho, em que há o dever legal de o empregador remunerar os dias de afastamento do empregado e de contar o seu tempo de serviço. Um dos exemplos de interrupção do contrato de trabalho é
- (A) falta injustificada.
 - (B) afastamento do empregado, sem remuneração, e a seu pedido.
 - (C) auxílio-doença até o 15.º dia.
 - (D) auxílio-doença após o 15.º dia, cessando obrigações de o empregador efetuar o pagamento do salário, que passará a ser feito pelo INSS.
 - (E) período de greve, salvo acordo, convenção coletiva, laudo arbitral ou sentença normativa dispondo em contrário (art. 7.º da Lei n.º 7.783/89).
20. Para as empresas que possuem mais de dez trabalhadores (art. 74, § 2.º, da CLT), deve haver controle de ponto, quer na forma mecânica, eletrônica (magnética) ou manual. Estão excluídos da proteção legal da jornada diária de trabalho e conseqüentemente da obrigação de manter controle de horário
- (A) os empregados que ocupam funções de confiança.
 - (B) os empregados de telemarketing.
 - (C) os empregados auxiliares de enfermagem.
 - (D) os professores de ensino superior.
 - (E) as gestantes após o 3.º mês de gestação.
21. É o valor fixado pelo Poder Judiciário, nos processos de dissídio coletivo (art. 868, da CLT),
- (A) salário mínimo.
 - (B) salário *in natura* ou utilidade.
 - (C) salário nominal.
 - (D) salário normativo.
 - (E) remuneração.
22. O trabalhador autônomo é aquele que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais pessoas ou empresas, assumindo os riscos de sua atividade econômica, por conta própria e não alheia. Não é subordinado, como acontece com o empregado e, portanto, não necessita
- (A) contribuir com o INSS.
 - (B) se inscrever no respectivo órgão de classe.
 - (C) sujeitar-se ao poder de direção do empregador.
 - (D) emitir a RPA, a cada serviço prestado.
 - (E) ser competente em suas atividades.
23. O princípio da isonomia salarial vem inscrito no art. 7.º, incisos XXX e XXXII, da Constituição Federal. Por outro lado, o art. 461 da CLT também trata do assunto, assegurando a todos os empregados a garantia de não sofrer discriminação salarial quando seu trabalho for de igual valor ao de outro trabalhador escolhido como paradigma.
- Um dos requisitos necessários à Equiparação Salarial é
- (A) a existência de quadro de carreira devidamente homologado junto ao Ministério do trabalho (art. 461, §§ 2.º e 3.º, da CLT).
 - (B) empregado paradigma readaptado à nova função em razão de ser acometido de deficiência física ou mental (art. 461, § 4.º, da CLT).
 - (C) a diferença de tempo de serviço entre o trabalhador e o paradigma inferior a dois anos (conta-se na função e não no emprego).
 - (D) o afastamento do empregado, sem remuneração, e a seu pedido.
 - (E) cargos com a mesma denominação.
24. O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço visa proporcionar recursos que, administrados pela Caixa Econômica Federal, são investidos em construção de habitações, saneamento básico, infraestrutura urbana e principalmente na construção de habitações populares (art. 9.º, §§ 2.º e 3.º da Lei n.º 8.036/90). O valor dos depósitos, do FGTS, corresponde a
- (A) 8% do salário nominal pago ao empregado em cada mês.
 - (B) 20% do salário nominal pago ao empregado em cada mês.
 - (C) 8% da remuneração paga ao empregado em cada mês.
 - (D) 20% da remuneração paga ao empregado em cada mês.
 - (E) 13% da remuneração paga ao empregado em cada mês.

25. Os empregadores que possuem mais de 50 empregados devem instalar uma CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), destinada à prevenção de acidentes do trabalho, composta por representantes do empregador e dos empregados, em número definido conforme o total de trabalhadores na empresa (Portaria n.º 3.214/78, Norma regulamentadora n.º 5). A estabilidade atinge os representantes dos trabalhadores e existe a partir
- (A) da posse até um ano após o término do mandato.
 - (B) da posse até o término do mandato.
 - (C) do registro da candidatura até o término do mandato.
 - (D) do registro da candidatura até um ano após o término do mandato.
 - (E) da posse até um ano e meio após o término do mandato.
26. Devido à exigibilidade das leis em vigor, todos os empregados devem receber a convocação para a realização dos exames médicos periódicos, que são requisitados no mínimo a cada
- (A) 12 meses de trabalho.
 - (B) 3 meses de trabalho.
 - (C) 6 meses de trabalho.
 - (D) 18 meses de trabalho.
 - (E) 15 meses de trabalho.
27. A remuneração por resultados é a forma mais praticada pelas organizações, atualmente. Ela objetiva vincular desempenho à produtividade e à qualidade dos resultados organizacionais, estimulando o trabalhador na busca da otimização do seu trabalho e das metas a que se propôs alcançar conjuntamente com a empresa. Esse modelo de remuneração variável apresenta, entre outros, a seguinte vantagem:
- (A) melhorar a produtividade.
 - (B) alavancar um aumento geométrico dos custos, com melhoria de qualidade.
 - (C) mudar os valores culturais dos grupos, melhorando a qualidade da tomada de decisão.
 - (D) bloquear a participação individual e grupal, eliminando conflitos.
 - (E) não é autossustentável em termos financeiros.
28. Entre as diversas vantagens encontradas na utilização do instrumento de avaliação de desempenho, uma delas é
- (A) manter o empregado controlado e produtivo.
 - (B) controlar o desenvolvimento do empregado.
 - (C) fornecer feedback aos empregados.
 - (D) demitir o empregado sem sentimento de culpa.
 - (E) transferir o empregado para outra área da empresa.
29. Sempre que houver desacordos em uma situação social, com relação a questões importantes, ou sempre que um antagonismo emocional criar diferenças entre as pessoas ou grupos, ocorre
- (A) a tomada de decisão.
 - (B) o conflito.
 - (C) a negociação.
 - (D) o escopo de autoridade.
 - (E) a cadeia de comando.
30. A criatividade e a inovação constituem um modo de vida nas organizações, significando que dependem
- (A) do planejamento financeiro.
 - (B) das políticas governamentais.
 - (C) do alinhamento produtivo.
 - (D) da cultura organizacional.
 - (E) da ética das organizações.