



CONCURSO PÚBLICO

48. PROVA OBJETIVA

ESPECIALISTA EM DESENVOLVIMENTO E GESTÃO
(CARGOS E SALÁRIOS)

- ♦ VOCÊ RECEBEU SUA FOLHA DE RESPOSTAS E ESTE CADERNO CONTENDO 60 QUESTÕES OBJETIVAS.
- ♦ PREENCHA COM SEU NOME E NÚMERO DE INSCRIÇÃO OS ESPAÇOS RESERVADOS 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, LOCALIZADA 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 DA SALA 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.

Nome do candidato _____

Número de inscrição _____

FOLHA INTERMEDIÁRIA DE RESPOSTAS

ESPECIALISTA EM DESENVOLVIMENTO E GESTÃO (CARGOS E SALÁRIOS)

QUESTÃO	RESPOSTA
01	A B C D E
02	A B C D E
03	A B C D E
04	A B C D E
05	A B C D E

06	A B C D E
07	A B C D E
08	A B C D E
09	A B C D E
10	A B C D E

11	A B C D E
12	A B C D E
13	A B C D E
14	A B C D E
15	A B C D E

16	A B C D E
17	A B C D E
18	A B C D E
19	A B C D E
20	A B C D E

QUESTÃO	RESPOSTA
21	A B C D E
22	A B C D E
23	A B C D E
24	A B C D E
25	A B C D E

26	A B C D E
27	A B C D E
28	A B C D E
29	A B C D E
30	A B C D E

31	A B C D E
32	A B C D E
33	A B C D E
34	A B C D E
35	A B C D E

36	A B C D E
37	A B C D E
38	A B C D E
39	A B C D E
40	A B C D E

QUESTÃO	RESPOSTA
41	A B C D E
42	A B C D E
43	A B C D E
44	A B C D E
45	A B C D E

46	A B C D E
47	A B C D E
48	A B C D E
49	A B C D E
50	A B C D E

51	A B C D E
52	A B C D E
53	A B C D E
54	A B C D E
55	A B C D E

56	A B C D E
57	A B C D E
58	A B C D E
59	A B C D E
60	A B C D E

LÍNGUA PORTUGUESA

Leia o texto para responder às questões de números 01 a 10.

O futuro é um mistério

Nesta época do ano, é impossível escapar da tentação de fazer previsões. Afinal, desde a pré-história, o homem não deixa de querer conhecer o futuro e de dominá-lo. Das técnicas de adivinhação inventadas pelos povos da Antiguidade aos métodos “científicos” elaborados por técnicos, os meios de predição variam: astrologia, leitura da borra de café ou cartas, até por internet. Pouco importa. Cada época tem necessidade de sonhar com um amanhã: melhor ou pior. Oráculos, profecias, predições, utopias, todas as antecipações que os homens construíram, no decorrer da história, não se realizaram. Mas elas são reflexos de suas esperanças e crenças. (...)

Um poeta disse que, para ser profeta, bastava ser pessimista. Já na metade do século 19, havia quem escrevesse sobre um mundo futuro mecanizado, sem ideias espirituais, vivendo-se ao ritmo das crises econômicas e ameaças de guerra. Marcados pela Primeira Guerra Mundial, muitos pensadores fizeram coro ao pessimismo. Freud contestou a ideia de progresso e supôs a existência de um instinto de destruição. Não faltou quem visse nas marcas do tempo o anúncio do fim de tudo, ou uma caminhada na direção ao sofrimento, como predisse o escritor George Orwell. Boa parte desse pessimismo se enraizava na tomada de consciência de uma distância crescente entre progresso técnico e progresso moral. Para solucionar essa pendência, em 1971, o Clube de Roma reuniu uma elite de pensadores. Conclusão? O grupo anteviu que o crescimento demográfico e econômico provocaria uma catástrofe e uma crise ecológica sem precedentes, em meados do século 21.

E nós ainda acreditamos em previsões? Acho que, *se os brasileiros mudarem*, foi no sentido de não acreditarem mais nelas. Deixamos para trás a atitude infantil de insistir em sonhos que acabam em decepções. Ou de crer em falsas promessas. Nunca o futuro foi tão misterioso *quanto neste início de século 21*. Nenhuma máquina de previsão conseguiu explicar a complexidade do mundo atual, onde tudo se confunde, onde realidade e espetáculo se misturam, valores e ideologias desmoronam, tudo se desencanta. Aquecimento do planeta, desastres climáticos, aumento do nível dos oceanos, fim das florestas, fome, corrupção em toda a parte, empobrecimento dos mais pobres, enriquecimento dos mais ricos, enfim, a lista é longa. A resposta, talvez, esteja em fugir das previsões de futuro e jogar no presente. Vivê-lo com delicadeza e investir nos pequenos prazeres. Fórmula excelente para enfrentarmos o apocalipse, como querem muitos. Ou o paraíso, *como esperam outros*.

(Mary Del Priore, *O Estado de S.Paulo*, 03.01.2010. Adaptado)

01. Sobre as previsões, é correto afirmar que a autora, no primeiro parágrafo,

- (A) reconhece a eficácia que elas têm, já que se constituíram em um método seguro de aprender com o passado para prever o futuro.
- (B) admite que elas são perigosas, já que, a partir delas, as pessoas traçam planos para conduzir a vida.
- (C) confere-lhes legitimidade científica, pois elas vêm se pautando por critérios comprovados pelas ciências em geral.
- (D) discorda da maneira como são praticadas hoje, cada vez mais distanciadas dos modelos concebidos na Antiguidade.
- (E) aceita a validade delas para nutrir as aspirações humanas, apesar de não se realizarem concretamente.

02. Assinale a alternativa correta quanto às relações que podem ser estabelecidas entre Freud, George Orwell e o Clube de Roma.

- (A) As conclusões do Clube de Roma contrapõem-se às expectativas pessimistas de Freud e de George Orwell.
- (B) George Orwell e Freud previram, como o Clube de Roma, que o século 21 teria um progresso inimaginável, apesar de toda a crise ecológica que se deflagraria.
- (C) As previsões de George Orwell caminham na direção contrária às previsões otimistas do Clube de Roma sobre o século 21.
- (D) As previsões do Clube de Roma confirmam a negatividade contida nas posições de Freud e de George Orwell.
- (E) O instinto de destruição e o sofrimento, previstos, respectivamente, por Freud e Orwell, foram negados pelo Clube de Roma.

03. De acordo com o texto, pode-se afirmar que os brasileiros

- (A) deixam-se guiar pelas previsões, quanto à melhor maneira de conduzir a vida.
- (B) analisam com prudência as profecias, mas acabam se influenciando por elas.
- (C) assumem uma atitude cética diante de crenças desprovidas de realismo.
- (D) mantêm-se arraigados a sólidas convicções quanto aos mistérios do futuro.
- (E) continuam à mercê das previsões, mas previnem-se contra possíveis decepções.

04. Assinale a alternativa em que se estabelece entre as ideias da frase uma relação de causa e consequência, de acordo com o texto.

- (A) Profecias e predições expressas pelos homens acabaram não se realizando.
- (B) A distância entre progresso técnico e progresso moral levou os homens ao pessimismo.
- (C) A complexidade do mundo atual está além de qualquer máquina de previsão.
- (D) Investir em previsões é a fórmula ideal para escapar do apocalipse.
- (E) A crença em sonhos e previsões é a garantia contra o pessimismo.

05. A respeito do texto, pode-se concluir que

- (A) para enfrentar as incertezas do futuro, os desequilíbrios provocados pelo clima e pela desigualdade entre pobres e ricos, a solução é dedicar-se aos momentos presentes de forma suave e prazerosa.
- (B) ninguém conseguiu até hoje decifrar o futuro, no entanto, o século 21, ao mesmo tempo misterioso e complexo, acena com possibilidades de se reverter, pela primeira vez, essa situação.
- (C) a descrença cada vez maior em previsões e em profecias que nunca se cumpriram é a garantia de que se pode delinear, com clareza, um futuro mais promissor e menos misterioso.
- (D) o investimento nos pequenos prazeres do presente pode seduzir as pessoas, mas não se configura como uma fórmula ideal para o enfrentamento dos problemas que o mundo hoje apresenta.
- (E) o progresso técnico, acompanhado do progresso moral, constitui-se numa síntese perfeita, capaz de solucionar os enigmas que sempre vêm rondando, em especial, os mistérios do século 21.

06. Assinale a alternativa que completa, correta e respectivamente, as frases:

Se George Orwell predissesse, eu também _____.

Uma catástrofe foi _____ pelo Clube de Roma.

Quando os pensadores fizeram coro ao pessimismo, nós também _____.

- (A) prediria ... antevista ... faremos
- (B) predizia ... antevinda ... faremos
- (C) predizeria ... antevinda ... fazeremos
- (D) prediria ... antevista ... fazeremos
- (E) predizeria ... antevinda ... fazemos

07. As frases – ... é impossível escapar da tentação de fazer previsões./ ... vivendo-se ao ritmo das crises econômicas.../ ... pensadores fizeram coro ao pessimismo. – estão corretamente reescritas em:

- (A) ... é impossível furtar-se a tentação de fazer previsões./ ... vivendo-se à mercê das crises econômicas.../ ...pensadores fizeram coro a infelicidade.
- (B) ... é impossível furtar-se à tentação de fazer previsões./ ... vivendo-se à mercê das crises econômicas.../ ...pensadores fizeram coro à infelicidade.
- (C) ... é impossível furtar-se a tentação de fazer previsões./ ... vivendo-se a mercê das crises econômicas.../ ... pensadores fizeram coro a infelicidade.
- (D) ... é impossível furtar-se à tentação de fazer previsões./ ... vivendo-se à mercê das crises econômicas.../ ... pensadores fizeram coro a infelicidade.
- (E) ... é impossível furtar-se a tentação de fazer previsões./ ... vivendo-se à mercê das crises econômicas.../ ... pensadores fizeram coro à infelicidade.

08. Assinale a alternativa em que um dos asteriscos da frase deve ser substituído por dois pontos.

- (A) No passado* Freud sentenciou* não pode haver progresso com um instinto de destruição.
- (B) Os pensadores * em Roma* previram uma catástrofe e uma crise ecológica.
- (C) Um amanhã * melhor ou pior* sempre é sonhado em cada época.
- (D) Valores * ideologia * tudo se desmorona.
- (E) Nós * brasileiros* ainda vamos acreditar em previsões?

09. Assinale a alternativa em que a conjunção “ou” pode ser substituída pela conjunção “e”, como no trecho – *Acho que, se os brasileiros mudaram, foi no sentido de não acreditarem mais nelas. Deixamos para trás a atitude infantil de insistir em sonhos que acabam em decepções. Ou de crer em falsas promessas.*

- (A) A partir de agora, as pessoas têm de escolher: a incerteza das previsões ou a segurança da ciência.
- (B) Progresso técnico ou progresso moral? Eis o dilema do homem do século 21.
- (C) O pessimismo já havia sido delineado pelo instinto de destruição com Freud ou pelo caminho do sofrimento com Orwell.
- (D) Diante dos mistérios do século 21, as pessoas se dividiram: o apocalipse ou o paraíso.
- (E) Há duas opções a serem oferecidas às pessoas: projetar-se para o futuro ou concentrar-se no presente.

10. Assinale a alternativa que reescreve, corretamente, quanto ao sentido, as frases – ... o homem não deixa de querer conhecer o futuro.../ Cada época tem necessidade de sonhar com um amanhã.../ Deixamos para trás a atitude infantil...

- (A) ... o homem abre mão de conhecer o futuro.../ Cada época necessita sonhar com um amanhã.../ Desprezamos a atitude infantil...
- (B) ... o homem impõe-se conhecer o futuro... / Cada época busca sonhar com um amanhã... / Enfatizamos a atitude infantil...
- (C) ... o homem privilegia conhecer o futuro... / Cada época ignora a necessidade de sonhar com um amanhã... / Prescindimos da atitude infantil...
- (D) ... o homem não vislumbra querer conhecer o futuro.../ Cada época perde de vista sonhar com um amanhã.../ Relegamos a atitude infantil...
- (E) ... o homem almeja conhecer o futuro.../ Cada época precisa sonhar com um amanhã.../ Descartamos a atitude infantil...

NOÇÕES DE INFORMÁTICA

11. Quanto à ferramenta de Restauração do Sistema, no Windows XP Profissional, em sua configuração padrão, é correto afirmar que

- (A) a restauração do sistema é um processo irreversível.
- (B) o computador cria um ponto de restauração quando ele é ligado.
- (C) desativar a restauração do sistema reduz o espaço disponível em disco.
- (D) o usuário pode criar um ponto de restauração no momento que julgar necessário.
- (E) o ponto de restauração é automaticamente eliminado 90 dias após a sua criação.

12. O MS Word 2003, em sua configuração padrão, oferece o recurso para salvar automaticamente o documento que está sendo digitado em intervalos de tempo regulares. Este recurso, que aparece como Salvar informações de Auto-Recuperação, é muito útil porque evita a perda total do documento em caso de fechamento do Word sem o consentimento do usuário. O acesso a este recurso e o ajuste do tempo de salvamento é feito através do menu Arquivo → Salvar como → Ferramentas, clicando-se, logo a seguir, em

- (A) Adicionar a “Meus Locais”.
- (B) Opções de Segurança.
- (C) Opções de Salvamento.
- (D) Propriedades.
- (E) Salvar Versão.

13. No MS Excel 2003, em sua configuração padrão, as funções são divididas em categorias. A função *ÈLÒGICO* verifica se um valor é lógico (VERDADEIRO ou FALSO) e retorna VERDADEIRO ou FALSO. Essa função pertence à categoria

- (A) Lógica.
- (B) Informações.
- (C) Financeira.
- (D) Banco de Dados.
- (E) Procura e Referência.

14. No MS PowerPoint 2003, em sua configuração padrão, uma das formas de se inserir uma figura em um *slide* é escolhendo a sequência de menus:

- (A) Ferramentas – Inserir – Figura.
- (B) Formatar – Inserir – Figura.
- (C) Arquivo – Inserir – Figura.
- (D) Opções – Inserir – Figura.
- (E) Inserir – Imagem.

15. No Internet Explorer 7, em sua configuração padrão, uma das formas de se ativar o *Zoom in* é pressionando-se a tecla

- (A) Shift e a tecla +.
- (B) Ctrl e a tecla +.
- (C) Shift e a tecla de direção para cima.
- (D) Ctrl e a tecla de direção para cima.
- (E) Shift e a tecla de direção para a direita.

CONHECIMENTOS BÁSICOS

16. Assinale a alternativa correta.

- (A) A casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial.
- (B) Todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigida prévia autorização da autoridade competente.
- (C) Todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, sendo inoponível o sigilo por segurança do Estado.
- (D) Conceder-se-á mandado de injunção para proteger direito líquido e certo, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do poder público.
- (E) A lei considerará crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça ou anistia a ação de grupos armados, civis ou militares, contra a ordem constitucional e o Estado democrático.

17. O salário-mínimo deverá ser fixado em lei, sendo

- (A) regionalizado, por pisos de categorias, havendo diferença de salários, para exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.
- (B) proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, servindo, outrossim, de indenização compensatória.
- (C) ademais, a remuneração do serviço extraordinário, no mínimo, sessenta por cento superior à do normal para jornadas de seis horas de trabalho.
- (D) que nele se incluirá o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos sábados.
- (E) nacionalmente unificado, capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e às de sua família, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.

18. A política de atendimento dos direitos da criança e do adolescente far-se-á através de um conjunto articulado de ações governamentais e não-governamentais, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios. Entre as linhas de ação da política de atendimento está/estão:

- (A) serviços especiais de prevenção e atendimento médico e psicossocial às vítimas de negligência, maus-tratos, exploração, abuso, crueldade e opressão.
- (B) orientação e apoio sociofamiliar; apoio socioeducativo em meio aberto e colocação familiar.
- (C) oferta de ensino noturno regular, adequado às condições do adolescente trabalhador.
- (D) ensino fundamental, obrigatório e gratuito, além da progressiva extensão da obrigatoriedade e gratuidade ao ensino médio.
- (E) proibição da hospedagem de criança ou adolescente em hotel, motel, pensão ou congêneres, salvo se autorizado ou acompanhado pelos pais ou pelo responsável.

19. Incumbe ao orientador, com o apoio e a supervisão da autoridade competente, a realização de vários encargos. A figura do orientador surge na aplicação da medida socioeducativa de

- (A) prestação de serviços à comunidade.
- (B) advertência.
- (C) liberdade assistida.
- (D) inserção em regime de semiliberdade.
- (E) internação em estabelecimento educacional.

20. Assinale a alternativa correta.

- (A) O adolescente apreendido em flagrante de ato infracional será, desde logo, encaminhado à autoridade judicial competente.
- (B) A Justiça da Infância e da Juventude não é competente para conhecer de pedidos de adoção e seus incidentes.
- (C) O adolescente a quem se atribua autoria de ato infracional não poderá permanecer em internação enquanto não houver sentença judicial transitada em julgado.
- (D) Compete ao Ministério Público a concessão da remissão, como forma de exclusão, extinção ou supressão do processo.
- (E) Nenhum adolescente a quem se atribua a prática de ato infracional, ainda que ausente ou foragido, será processado sem defensor.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

21. A análise de cargos determina os pré-requisitos qualitativos, as responsabilidades envolvidas e as condições exigidas pelo cargo para seu desempenho. Entende-se por requisitos físicos:

- (A) instrução essencial e experiência anterior.
- (B) aptidões e adaptabilidade ao cargo.
- (C) concentração visual, destreza ou habilidade e esforço físico.
- (D) material e equipamentos, informações confidenciais e supervisão de pessoal.
- (E) ambiente de trabalho e riscos envolvidos.

22. A descrição de cargos é um processo que se preocupa com aspectos intrínsecos e conteúdo do cargo. Nesse contexto, são aspectos contemplados em uma descrição de cargos:

- (A) requisitos mentais, requisitos físicos e responsabilidades envolvidas.
- (B) título do cargo, posição do cargo no organograma e conteúdo do cargo.
- (C) responsabilidades envolvidas, condições de trabalho e riscos envolvidos.
- (D) instrução essencial e experiência anterior necessárias.
- (E) esforço físico, concentração e aptidões necessárias.

23. A análise de cargo de Analista Contábil da empresa ABC determina que o ocupante deve ter curso superior completo em Contabilidade e experiência de 12 meses em análise de demonstrativos contábeis. Essa definição é exemplo de

- (A) requisitos mentais.
- (B) requisitos físicos.
- (C) responsabilidades.
- (D) condições de trabalho.
- (E) riscos envolvidos.

24. O processo de análise de cargos envolve fases que vão desde o planejamento e a preparação até a execução. São características da fase de preparação:

- (A) determinação dos cargos a serem descritos e elaboração do organograma de cargos.
- (B) elaboração do cronograma de trabalho e escolha do método de análise a ser aplicado.
- (C) recrutamento, seleção e treinamento dos analistas de cargos que comporão a equipe de trabalho e preparação do material de trabalho.
- (D) colheita de dados sobre os cargos por meio dos métodos de análise escolhidos e redação definitiva da análise de cargo.
- (E) seleção de fatores a serem utilizados na análise e graduação dos fatores de especificação.

25. Um dos métodos de descrição de cargos é a observação direta. Esse método é caracterizado por

- (A) dados colhidos por meio da combinação de dois ou mais métodos de análise.
- (B) ser considerado o método mais econômico e rápido para a coleta de dados.
- (C) dados colhidos por meio de perguntas e respostas, com participação ativa do ocupante e do analista de cargos.
- (D) dados colhidos por meio de formulário, com participação ativa do ocupante e passiva do analista de cargos.
- (E) dados colhidos por observação visual, com participação ativa do analista de cargos e passiva do ocupante.

26. Define-se como método de escalonamento

- (A) o método de comparação simples, que consiste em dispor os cargos em um rol em relação a algum critério de comparação.
- (B) o método de comparação que consiste em dividir os cargos em conjuntos de cargos com categorias pré-determinadas que possuam certas características comuns.
- (C) a comparação por meio de fatores de avaliação.
- (D) o envolvimento entre técnica analítica (fatores de avaliação) e quantitativa (atribuição de valores numéricos para cada elemento do cargo).
- (E) o delineamento da curva salarial, convertendo valores de pontos em valores monetários.

27. Entende-se por avaliação de cargos:

- (A) conjunto de normas e procedimentos que visam estabelecer e/ou manter estruturas de salários equitativas e justas na organização.
- (B) meio de determinar o valor relativo de cada cargo dentro da estrutura organizacional e, portanto, a posição relativa de cada cargo dentro da estrutura de cargos de uma organização.
- (C) instrumento para melhorar os resultados dos recursos humanos da organização por meio da sistemática apreciação do desempenho do indivíduo no cargo.
- (D) processo que consiste em enumerar as tarefas ou atribuições que compõem um cargo e que o tornam distinto de todos os outros cargos existentes na organização.
- (E) processo que pretende estudar e determinar todos os requisitos qualitativos, as responsabilidades envolvidas e as condições exigidas pelo cargo para seu desempenho adequado.

- 28.** Um dos métodos de avaliação de cargos mais utilizado nas empresas é o método de pontos, que se fundamenta num trabalho prévio de análise de cargos e exige o cumprimento de algumas etapas. São características da fase de ponderação dos fatores de avaliação:
- (A) escolher os fatores de avaliação, que são os mesmos fatores de especificação escolhidos para o programa de análise de cargos.
 - (B) atribuir valores numéricos (pontos) aos diversos graus de cada fator.
 - (C) definir o significado de cada grau de cada um dos fatores de avaliação.
 - (D) dar peso relativo a cada um dos fatores de avaliação, considerando que nem todos os fatores são idênticos em sua contribuição ao desempenho dos cargos.
 - (E) converter os valores de pontos em valores monetários.
- 29.** Existem diversos critérios para a classificação de cargos. São exemplos práticos da classificação por cargos de carreira, os cargos de
- (A) assistente I, assistente II e assistente III.
 - (B) engenheiro mecânico, engenheiro elétrico e engenheiro de produção.
 - (C) secretária, secretária bilíngue e secretária executiva.
 - (D) médico pediatra, médico geriatra e médico clínico geral.
 - (E) psicólogo clínico, psicólogo organizacional e psicólogo hospitalar.
- 30.** O objetivo de uma pesquisa salarial é
- (A) garantir o equilíbrio salarial interno, comparativamente aos demais cargos da organização.
 - (B) enumerar tarefas e atribuições que compõem o cargo.
 - (C) avaliar a competitividade de uma empresa em termos de remuneração em relação a um determinado mercado.
 - (D) contribuir para o desenvolvimento das pessoas na organização.
 - (E) garantir a competição sadia entre os colaboradores da empresa.
- 31.** Uma empresa multinacional pretende expandir sua atividade para o mercado mexicano e, para isso, decide conduzir uma pesquisa salarial na região (México) para entender a estrutura salarial praticada. Essa ação deve estar alinhada a um dos critérios adotados para a escolha das empresas que participam de pesquisas salariais. Trata-se de qual critério?
- (A) Ramo de atividade da empresa.
 - (B) Localização geográfica da empresa.
 - (C) Tamanho da empresa.
 - (D) Política salarial da empresa.
 - (E) Número de empresas participantes.
- 32.** A condução de uma pesquisa salarial envolve fases que vão desde a seleção de cargos a serem pesquisados até o fornecimento dos resultados. A elaboração de cálculos estatísticos, agrupamento de salários de cada cargo e corte de salários destoantes fazem parte da etapa de
- (A) seleção de cargos a serem pesquisados.
 - (B) seleção de organizações participantes.
 - (C) preparação do caderno de coleta.
 - (D) tabulação e tratamento de dados.
 - (E) fornecimento de resultados.
- 33.** Entende-se por administração de salários
- (A) o conjunto de normas e procedimento que visam a estabelecer e/ou manter estruturas de salários equitativas e justas, respeitando a equidade interna e externa.
 - (B) a forma de remuneração determinada pela formação e capacitação do empregado.
 - (C) o conjunto de diferentes formas de recompensa oferecidas aos empregados, complementando a remuneração fixa e atrelando fatores de atitude e desempenho.
 - (D) o sistema de remuneração determinado em função de conhecimentos e habilidades certificadas.
 - (E) o conjunto de benefícios oferecidos pela empresa, também chamado de salário indireto.
- 34.** A estrutura salarial da organização que visa ao equilíbrio salarial comparativamente entre cargos da própria organização leva em consideração a prática de
- (A) equidade externa.
 - (B) equidade interna.
 - (C) salário indireto.
 - (D) remuneração flexível.
 - (E) participação acionária.
- 35.** A remuneração é composta pela soma de salário direto e indireto. Entende-se por salário direto
- (A) a composição do salário decorrente de convenção coletiva de trabalho.
 - (B) o plano de serviços e os benefícios sociais.
 - (C) a composição do salário decorrente exclusivamente da contraprestação do serviço prestado no cargo ocupado.
 - (D) os prêmios, as gratificações e as homenagens.
 - (E) a participação acionária.

36. A visão tecnicista, fundamentada em uma configuração piramidal rígida e condicionada ao cargo, é característica da remuneração
- (A) flexível.
 - (B) por competências.
 - (C) estratégica.
 - (D) variável.
 - (E) tradicional.
37. A implantação de um sistema de remuneração flexível deve estar fundamentada em alguns princípios centrais. Entende-se por princípio do reconhecimento
- (A) identificar e comunicar o desempenho que pretende recompensar.
 - (B) identificar e comunicar as diretrizes relacionadas ao valor da recompensa.
 - (C) garantir que as metas sejam estabelecidas de forma negociada e transparente.
 - (D) definir o *timing* entre o cumprimento dos objetivos e o reconhecimento.
 - (E) definir e divulgar a orientação da empresa sobre o tipo de profissional que deseja atrair e as diretrizes de remuneração que deseja praticar.
38. O plano de serviços e benefícios sociais pode ser classificado em assistencial, recreativo e supletivo. São exemplos de planos supletivos:
- (A) assistência médico-hospitalar, assistência odontológica e serviço social.
 - (B) clube, música ambiente e atividades esportivas.
 - (C) complementação de aposentadoria e complementação de salários nos afastamentos prolongados por doença.
 - (D) seguro de vida em grupo e seguro de acidentes pessoais.
 - (E) restaurante no local de trabalho, estacionamento privativo e horário móvel de trabalho.
39. Na atualidade, é prática comum nas empresas que o benefício da assistência médica e odontológica seja custeado, em sua maior parte, pelo empregador, mas que também exista uma parte do custeio de responsabilidade do empregado. Essa prática se refere ao princípio
- (A) do retorno sobre o investimento.
 - (B) da mútua responsabilidade.
 - (C) da socialização organizacional.
 - (D) da discrepância de expectativa.
 - (E) de enriquecimento de cargo.
40. Um plano de serviços e benefícios sociais traz vantagens tanto para o empregado como para o empregador. São exemplos de benefícios para o empregador
- (A) oferecer ao empregado conveniências não avaliadas em dinheiro e assistência na solução de problemas pessoais.
 - (B) aumentar a satisfação do empregado no trabalho e contribuir para o seu desenvolvimento pessoal e bem-estar individual.
 - (C) reduzir a insegurança do empregado e lhe oferecer oportunidades adicionais de assegurar status social.
 - (D) oferecer ao empregado compensação extra e melhorar sua relação com a empresa.
 - (E) reduzir a rotatividade e o absenteísmo do empregado e elevar a lealdade deste para com a empresa.
41. Trata-se de remuneração financeira indireta:
- (A) salário direto.
 - (B) prêmios e comissões.
 - (C) férias, horas extras e benefícios.
 - (D) oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento.
 - (E) autonomia e desafios no trabalho.
42. Participação nos lucros é um dos tipos de remuneração variável caracterizado por
- (A) incentivos individualizados com o objetivo de motivar, reter e recompensar profissionais altamente capacitados e valorizados pelas contribuições.
 - (B) pagamento para um grupo de funcionários, baseado na realização de certos objetivos que dependem da integração e esforço entre esses grupos e suas unidades de trabalho/negócio.
 - (C) pagamento adicional ao salário, no máximo duas vezes por ano a todos os funcionários, independentemente do desempenho individual.
 - (D) permitir a empresa administrar os seus níveis salariais de acordo com o grau de capacitação alcançado pelos seus colaboradores dentro das competências previstas para cada cargo.
 - (E) pagamento adicional para estimular que os funcionários tragam ideias para obterem melhorias nos processos, visando à redução de custo e ao aumento de produtividade.
43. O processo de avaliação de desempenho envolve propósitos no campo de decisões administrativas, retroinformação e desenvolvimento e avaliação de políticas de recursos humanos. São exemplos de propósitos referentes a decisões administrativas
- (A) as promoções, os desligamentos e os incrementos salariais.
 - (B) a compreensão da forma como as políticas e programas estão influenciando as pessoas no trabalho.
 - (C) levar ao conhecimento dos empregados o desempenho obtido em relação às expectativas da organização.
 - (D) verificar necessidades de melhoria, preparando colaboradores para execução de tarefas.
 - (E) desenvolver planos de treinamento.

44. Instrumentos de avaliação que utilizam a premissa de posicionar o indivíduo em um grupo de trabalho e verificar seu nível de proficiência são classificados como
- (A) avaliação direta.
 - (B) avaliação absoluta.
 - (C) avaliação relativa ou por comparação.
 - (D) padrões descritivos.
 - (E) listas de verificação.
45. Um dos erros mais comuns no processo de avaliação de desempenho é chamado de erro de semelhança, que é definido
- (A) pela tendência em estender uma avaliação positiva ou negativa de uma pessoa para todos os itens da avaliação, sem fazer uma análise adequada de cada um dos fatores separadamente.
 - (B) pelo destaque, na memória do avaliador, apenas dos fatos mais recentes.
 - (C) pelos erros de interpretação dos fatores de avaliação.
 - (D) pelo posicionamento do avaliador de forma mais favorável àqueles que se parecem consigo mesmo, seja pelas características profissionais, interesses pessoais, formação ou grupo social.
 - (E) pela tendência em realizar a avaliação baseando-se nas primeiras impressões.
46. Alguns erros são bastante comuns no processo de avaliação de desempenho. Entre eles, cita-se o favoritismo, interferindo simpatias e antipatias no julgamento durante a avaliação. Esse tipo de erro é classificado como
- (A) efeito halo.
 - (B) tendência central.
 - (C) erro constante.
 - (D) efeito de recenticidade.
 - (E) efeito emocional.
47. O método de avaliação de desempenho que consiste em avaliar dois a dois os empregados, de cada vez, sinalizando aquele com melhor desempenho, é conhecido por método de
- (A) escalas gráficas.
 - (B) escolha forçada.
 - (C) pesquisa de campo.
 - (D) incidentes críticos.
 - (E) comparação aos pares.
48. Um processo de avaliação de desempenho bem conduzido traz vantagens a todos os envolvidos. Cita(m)-se como benefício(s) aos avaliados, entre outros,
- (A) propor medidas e providências no sentido de melhorar o padrão de comportamento da equipe.
 - (B) comunicar-se com seus subordinados no sentido de fazê-los compreender a mecânica da avaliação de desempenho como um sistema objetivo e como está se desenvolvendo seu desempenho por meio desse sistema.
 - (C) melhor avaliar o desempenho e comportamento dos subordinados, tendo por base variáveis e fatores de avaliação e, principalmente, contando com um sistema de medição capaz de neutralizar a subjetividade.
 - (D) ficar conhecendo as regras do jogo, ou seja, os aspectos de comportamento e desempenho que a empresa valoriza em seus funcionários.
 - (E) poder identificar os empregados que necessitam de reciclagem e/ou aperfeiçoamento em determinadas áreas de atividade e selecionar os empregados com condições de promoção ou transferência.
49. O Sistema de Administração de Cargos e Salários prevê algumas situações que poderão gerar alterações salariais. Entende-se por reclassificação de cargos
- (A) o reajuste de salário para nível previamente acertado na contratação.
 - (B) o ajuste salarial concedido aos funcionários que passam a ocupar cargos incluídos numa classe superior à classe atual do cargo, dentro de uma estrutura de cargos e salários.
 - (C) o ajuste salarial concedido ao funcionário que apresentar desempenho que o destaque significativamente dos demais ocupantes do mesmo cargo ou dentro de uma equipe de trabalho.
 - (D) o reajuste salarial que ocorre quando o cargo recebe atribuições adicionais, de maior complexidade e responsabilidade, e que exijam maior conhecimento do que as atribuições atuais, justificando uma ação de enquadramento do cargo para uma classe mais alta na estrutura de cargos.
 - (E) alterações salariais com o objetivo de alinhar o salário do cargo com os padrões de mercado, constatados por meio de pesquisa de remuneração.
50. O aumento por mérito é uma alteração do salário do funcionário dentro da faixa salarial da classe correspondente ao seu cargo e pode ser definido como
- (A) reenquadramento de cargo.
 - (B) progressão funcional vertical.
 - (C) progressão funcional horizontal.
 - (D) ajustes de mercado.
 - (E) transferência de cargo.

51. Uma determinada empresa adota como prática que o aumento salarial recomendado para casos de promoção situa-se entre 15 e 30%, observando o posicionamento na faixa do novo cargo e a relatividade interna. Essa política está relacionada
- (A) à progressão funcional horizontal.
 - (B) à progressão funcional vertical com mudança de carreira específica.
 - (C) à progressão funcional vertical na mesma carreira específica.
 - (D) ao salário de admissão.
 - (E) ao ajuste de mercado.
52. A premissa de que todo colaborador deve ser admitido preferencialmente com o salário no início da faixa salarial estabelecida para seu cargo é uma norma de
- (A) salário de admissão.
 - (B) progressão vertical.
 - (C) progressão horizontal.
 - (D) reclassificação de cargo.
 - (E) transferência.
53. São registros e estatísticas comuns num processo de análise e descrição de cargos:
- (A) registros de sanidade, acidentes e custos.
 - (B) especificações de cargos, questionários e tabelas de requisitos e custos de análise de cargos.
 - (C) registros de promoções e transferências, registro de tempo de serviço e custo de sistematização.
 - (D) dados de pagamentos.
 - (E) listagem de sindicalizados, acordos e cláusulas contratuais.
54. Para manter a credibilidade de um sistema de cargos e salários, devem ser implementados controles que têm por objetivo
- (A) garantir a estrutura equânime e justa, manter a atualização e garantir a correta aplicação da política salarial.
 - (B) suprir as habilidades requeridas, os conhecimentos e atitudes específicas para o desempenho eficaz das tarefas do cargo.
 - (C) regular a proteção obrigatória contra acidentes e doenças profissionais, facilitar os primeiros socorros a acidentes e alcançar as melhores condições possíveis de segurança e saúde dos trabalhadores.
 - (D) defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria profissional, inclusive em questões judiciais e administrativas, visando estabelecer condições justas para todos os representados.
 - (E) escolher, entre os candidatos atraídos pelo recrutamento, aqueles que correspondem ao perfil do cargo desejado pela organização.
55. São fatores que influenciam a condução de um processo de auditoria em Recursos Humanos e também a auditoria de cargos,
- (A) a dinâmica de relação de grupos e a respectiva força que afeta a conduta do grupo.
 - (B) as mudanças na legislação trabalhista, as mudanças de habilidades requeridas, sindicatos mais fortes e custos maiores com mão de obra.
 - (C) a necessidade de verificação de controles financeiros da empresa (caixa, banco e aplicações financeira) e a confirmação de saldos de contas constantes no disponível do balanço patrimonial.
 - (D) a necessidade de elaboração de orçamento financeiro, a análise de previsões orçamentárias e a análise dos valores de caixa.
 - (E) a necessidade de alinhamento à legislação fiscal e contábil.
56. Entende-se por desvio funcional
- (A) a função ou o conjunto de funções com uma posição definida na estrutura organizacional.
 - (B) o conjunto de deveres e responsabilidades atribuídos ao indivíduo que ocupa o cargo.
 - (C) o crescimento funcional conforme plano de cargo ou carreira definido pela organização, fundamentado na qualificação e no desenvolvimento profissional.
 - (D) a situação de exercício de atividades distintas daquelas para as quais o colaborador foi originalmente contratado.
 - (E) a situação do exercício de atividade com base no merecimento, com predominância de valores associados a educação e competência.
57. A fim de evitar danos materiais e morais para o colaborador e também evitar riscos para a organização, deve ser adotada a seguinte ação corretiva para casos de desvios funcionais:
- (A) aplicar ao salário um adicional de transferência, de acordo com as normas vigentes.
 - (B) aplicar o pagamento de 25% sobre o valor da hora diurna.
 - (C) aplicar ao salário um valor adicional, definido em diferentes graus, dependendo do nível dos agentes nocivos à saúde a que o colaborador é exposto.
 - (D) aplicar o pagamento de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.
 - (E) ajustar a remuneração, acrescida no mesmo nível e padrão da função exercida.

- 58.** A validade de um plano de salários está atrelada à dinâmica da organização, das pessoas e do mercado. A falta de atualização leva ao descrédito. São exemplos de ações para evitar riscos de obsolescência na estrutura de salários:
- (A) priorizar processos de recrutamento interno como forma de valorizar os colaboradores, incentivando a oportunidade de fazer carreira na empresa.
 - (B) ter pronto conhecimento de alterações ocorridas nos cargos, atualizar descrições e registros, realizar pesquisa salarial periodicamente e verificar necessidades de ajustes.
 - (C) determinar as necessidades atuais e futuras de recrutamento, aumentar a quantidade de candidatos qualificados e avaliar a eficácia das técnicas de recrutamento aplicadas.
 - (D) aumentar a relação da empresa com o mercado, trazer novos recursos e experiências novas para a organização.
 - (E) aplicar anualmente a pesquisa de clima e criar um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- 59.** A reorganização e ampliação do cargo para proporcionar adequação ao ocupante no sentido de aumentar a satisfação intrínseca por meio de incorporação de tarefas, autonomia e aumento de escopo de responsabilidade lateral ou vertical é classificada como
- (A) descrição de cargo.
 - (B) remuneração tradicional.
 - (C) enriquecimento de cargo.
 - (D) salário indireto.
 - (E) equidade externa.
- 60.** A definição de critérios para enquadramento e progressão na escala funcional são aspectos contemplados na
- (A) descrição e análise de cargos.
 - (B) pesquisa salarial.
 - (C) auditoria de cargos.
 - (D) avaliação de desempenho.
 - (E) política salarial.