

- Nesta **PROVA DE CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS**, nas questões objetivas de **1 a 5**, que valem **dez** pontos — **dois** pontos para cada questão —, marque, em cada uma, a única opção correta, de acordo com o respectivo comando. Para as devidas marcações, use o espaço próprio correspondente às **RESPOSTAS ÀS QUESTÕES OBJETIVAS**, na capa de seu **CADERNO DE RESPOSTAS DA PROVA DE CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS**. As questões discursivas valem **sessenta** pontos — **dez** pontos para cada uma delas — e a redação/dissertação/estudo de caso vale **trinta** pontos. Nessas questões e na redação/dissertação/estudo de caso, faça o que se pede, usando os espaços indicados no presente caderno para rascunho. Em seguida, transcreva os textos para as respectivas folhas do **CADERNO DE RESPOSTAS DA PROVA DE CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS**, nos locais apropriados, pois **não serão avaliados fragmentos de texto escritos em locais indevidos**.
- Respeite os limites de **quinze** linhas para cada questão discursiva e de **trinta** linhas para a redação/dissertação/estudo de caso. Qualquer fragmento além desses limites será desconsiderado. Será desconsiderado, também, o texto que não for escrito na(s) **folha(s) de texto definitivo correspondente(s)**.
- **ATENÇÃO!** No **caderno de respostas da prova de conhecimentos específicos**, identifique-se apenas na capa, pois **não será avaliado** texto que tenha qualquer assinatura ou marca identificadora fora do local apropriado. Ao texto que contenha outra forma de identificação será atribuída nota zero, correspondente a identificação do candidato em local indevido.

PROVA DE CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

QUESTÕES OBJETIVAS

QUESTÃO 1

Com respeito a gestão de pessoas, assinale a opção correta.

- Ⓐ Na avaliação de desempenho, deve-se evitar a participação de subordinados por possibilitar a transformação do processo de avaliação em um canal de insatisfação e críticas.
- Ⓑ Um dos principais objetivos da entrevista realizada ao final do processo de avaliação de desempenho é o fornecimento de *feedback* aos empregados com bom e também aos com mau desempenho.
- Ⓒ Segundo os métodos de liderança, a delegação de competência é o estilo mais adequado a ser utilizado em situações que mudam constantemente e com equipes que apresentem baixo grau de maturidade.
- Ⓓ Nas organizações, distorções salariais em alguns cargos são corrigidas por meio do enriquecimento desses cargos.

QUESTÃO 2

Acerca de gestão por competências, julgue os itens a seguir.

- I Competências essenciais são aquelas fundamentais para a sobrevivência da organização e estão no centro de sua estratégia.
- II Recrutamento e seleção, gestão de programas de qualidade de vida e desenvolvimento de pessoas são competências relativas a unidades de negócio.
- III Competências distintivas são as atividades que servem de suporte para outras atividades da organização.
- IV Segundo os conceitos modernos de gestão por competências, formação superior em administração, domínio da língua inglesa e conhecimento avançado em informática caracterizam completamente as competências individuais de um empregado.

Estão certos apenas os itens

- Ⓐ I e II.
- Ⓑ I e III.
- Ⓒ II e IV.
- Ⓓ III e IV.

QUESTÃO 3

Com relação a treinamento e desenvolvimento, assinale a opção correta.

- Ⓐ Um programa de educação corporativa consiste de duas etapas: planejamento das atividades — conteúdo, carga horária, recursos instrucionais —, e execução das atividades.
- Ⓑ Considere um antigo empregado da área de gestão de pessoas que foi avaliado como uma pessoa com dificuldade de relacionamento com clientes internos, pouco conhecimento da legislação trabalhista e previdenciária e pouca habilidade no uso das técnicas utilizadas nas atividades diárias. Nessa situação, é correto afirmar que submeter esse empregado a um programa de desenvolvimento de pessoas promoveria melhorias em sua avaliação.
- Ⓒ Os programas *mentoring* e *coaching*, apesar de desenvolvidos pela área de gestão de pessoas, não são úteis como ações de educação nas organizações.
- Ⓓ Planos de expansão da empresa, atuação com novos produtos ou serviços, produção com qualidade inferior, baixa produtividade, grande volume de desperdício e altos índices de absenteísmo são indicadores da necessidade de ações educacionais.

QUESTÃO 4

Acerca de gestão de projetos, assinale a opção correta.

- Ⓐ Considere a seguinte situação hipotética. Em uma organização, determinado projeto teve seus custos reduzidos pela necessidade de remanejamento de recursos para outras atividades. Nesse caso, é correto afirmar que essa situação faz parte da rotina dos gerentes de projeto e que não será necessário alterar o cronograma do projeto nem a qualidade definida para o produto.
- Ⓑ As atividades que visam manter um projeto no caminho pré-estabelecido e que incluem avaliação do progresso e correção, se necessária, integram a fase de planejamento do projeto.
- Ⓒ É correto classificar como objetivos de projetos: o estabelecimento de política de promoção de pessoas, a definição de equipamentos e *software* a serem adquiridos para o processo de capacitação profissional e a criação de programa de realocação de pessoal.
- Ⓓ O gerenciamento dos riscos em projetos tem início com a identificação das fontes de risco para o sucesso do projeto e termina quando são desenvolvidas respostas para os riscos identificados.

QUESTÃO 5

	A	B	C	D	E
1			confeção		
2	produto	matéria-prima (R\$)	mão-de-obra (R\$)	valor de venda (R\$)	lucro
3	blusa	5	10	45	
4	calça	8	16	60	
5	saia	6	12	40	
6	short	3	6	30	
7					

Com base na figura acima, que apresenta uma planilha em edição no Excel 2003, assinale a opção correta.

- Ⓐ Considerando-se que o valor da mão-de-obra é o dobro do valor da matéria-prima, a fórmula a ser utilizada para o cálculo da mão-de-obra do produto blusa é = 2 + B3.
- Ⓑ O formato moeda pode ser adicionado à planilha utilizando-se a ferramenta .
- Ⓒ Por meio da ferramenta , é possível organizar as células em ordem alfabética crescente.
- Ⓓ O valor do lucro do produto blusa pode ser calculado utilizando-se a fórmula = D3 - (B3 + C3).

QUESTÕES DISCURSIVAS

QUESTÃO 1

Com relação ao recrutamento e seleção internos, descreva e comente, pelo menos, três de suas vantagens.

RASCUNHO – QUESTÃO 1

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

QUESTÃO 2

Com relação ao recrutamento e seleção internos, descreva e comente, no mínimo, três de suas limitações ou desvantagens.

RASCUNHO – QUESTÃO 2

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

QUESTÃO 3

Descreva e comente, no mínimo, três técnicas de recrutamento interno ou externo.

RASCUNHO – QUESTÃO 3

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

QUESTÃO 4

Descreva e comente, no mínimo, três técnicas de seleção interna ou externa.

RASCUNHO – QUESTÃO 4

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

QUESTÃO 5

Descreva e comente três métodos de avaliação de desempenho.

RASCUNHO – QUESTÃO 5

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

QUESTÃO 6

Foi solicitado a um analista técnico do SEBRAE que, utilizando o Microsoft Office, elaborasse uma planilha com o orçamento de 2008, apresentasse gráficos com os resultados, transferisse esses resultados para um relatório com texto explicativo e enviasse o relatório por *e-mail*.

Com base nessa situação, redija um texto apresentando o conceito de Microsoft Office, enumerando os *software* do pacote Office a serem utilizados em cada uma das atividades que o analista técnico deverá realizar bem como descrevendo as principais características e recursos desses *software*.

RASCUNHO – QUESTÃO 6

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

O que se pode, no entanto, afirmar com muita propriedade é que a ciência da Administração vem sendo cada vez mais desafiada a superar um número cada vez maior de problemas decorrentes da transição pela qual passa o mundo contemporâneo. Transição essa que corresponde ao declínio da economia de base industrial e ao surgimento de nova ordem econômica caracterizada por um novo recurso básico: o conhecimento. Dessa forma, a gestão de pessoas, mais do que qualquer outro ramo da Administração, vem sofrendo esses desafios, sobretudo porque a sua matéria-prima é exatamente o conhecimento.

Antonio Carlos Gil. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2006 (com adaptações).

Considerando o texto acima como motivador, redija uma dissertação em que sejam citados dois desafios gerados pelo ambiente externo e dois desafios gerados pelo ambiente interno da organização no que se refere à área de gestão de pessoas. Comente, também, como a organização deve atuar nessa área para amenizar os impactos negativos advindos desses desafios.

RASCUNHO – REDAÇÃO / DISSERTAÇÃO / ESTUDO DE CASO

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	