

1ª Parte – Português

TEXTO 1

Os benefícios que o chocolate traz à saúde
23 de março de 2010

Considerado um "pecado" para quem está de dieta, o chocolate tem sido saudado como um alimento nutritivo, graças aos altos níveis de antioxidantes contidos nele. Uma outra substância encontrada no cacau, matéria-prima do chocolate, conhecida como teobromina, é vista com otimismo pela comunidade médica, já que auxilia na manutenção do sistema nervoso.

Um estudo recente realizado pela Imperial College London mostrou que o chocolate pode auxiliar no tratamento de tosse frequentes. Um outro composto, a feniletilamina, tem um importante papel na hora de melhorar o humor, enquanto os antioxidantes protegem a pele contra os raios UV.

O chocolate preto, informou a pesquisa, também pode ajudar o sistema cardiovascular, por conta das substâncias contidas no cacau. Os benefícios à saúde são tantos que alguns médicos têm recomendado o consumo de chocolate no tratamento de algumas doenças.

01. O autor afirma que o chocolate tem altos níveis de antioxidantes. Ele quer dizer que esse alimento:

- a) Possui elementos químicos em sua produção.
- b) Contém substâncias que inibem a oxidação.
- c) Inibe a produção de dióxido de carbono pelo organismo.
- d) Cura várias doenças.
- e) Evita várias doenças.

02. Segundo o texto:

- a) O cacau, quando é matéria-prima do chocolate, é responsável pela cura de inúmeras doenças cardiovasculares.
- b) Os antioxidantes que estão presentes no chocolate foram considerados únicos responsáveis pela mudança de aspecto científico do chocolate.
- c) Algumas doenças serão tratadas exclusivamente com substâncias retiradas do cacau.
- d) Pesquisando os benefícios do alimento, cientistas perceberam que uma de suas substâncias auxilia o sistema nervoso.
- e) As doenças do sistema nervoso encontraram sua cura através do uso da teobromina.

03. Quanto aos verbos no texto:

- I. 'contidos', 'encontrada' e 'conhecida', funcionam como adjetivos (qualificadores)
- II. A forma verbal 'mostrou' denota a inconclusividade da pesquisa no período do qual faz parte.
- III. 'tem', no segundo parágrafo, está no modo indicativo tempo presente usado para afirmação de uma verdade.

Marque a afirmação correta sobre os itens I, II e III acima:

- a) III está em desacordo com a norma padrão da língua.
- b) Só I e III estão corretas.
- c) A II está errada porque define incorretamente o emprego da forma verbal.
- d) A I está incorreta por ignorar a conjugação à qual os verbos pertencem.
- e) Todas as afirmações contêm alguma inverdade.

TEXTO 2

O que torna os processadores Intel® Core™ 2010 inteiramente novos tão inteligentes?



Tecnologia Intel® HD Graphics¹

Prepare-se para encher os olhos com uma experiência visual impressionante. A tecnologia Intel® HD Graphics proporciona imagens mais nítidas, cores mais vibrantes e áudio e vídeo que parecem reais. E ela é integrada; não há necessidade de adicionar uma placa gráfica separada.

04. Assinale a alternativa que NÃO contém uma característica da linguagem predominante no texto:

- a) O objetivo da mensagem é persuadir o destinatário, influenciando sua opinião sobre um produto dentre os demais.
- b) A mensagem emprega a linguagem típica da função conativa embora a linguagem mais adequada pra esse tipo de texto seja a apelativa.
- c) É comum empregar-se verbos no imperativo.
- d) Os verbos usados explicitam aquilo que o autor almeja conseguir: a adoção de determinada postura por parte do destinatário.
- e) A mensagem é centralizada no receptor.

05. 'E ela é integrada; não há necessidade de adicionar uma placa gráfica separada.'

Assinale a alternativa que contém uma nova disposição do período sem mudar-lhe o sentido:

- a) 'E ela é integrada e por isso não há necessidade de adicionar uma placa gráfica separada.'
- b) 'E ela é integrada se não há necessidade de adicionar uma placa gráfica separada.'
- c) 'Não há necessidade de adicionar uma placa gráfica separada caso ela seja integrada.'
- d) 'não há necessidade, nem ela é integrada, de adicionar uma placa gráfica separada;'
- e) 'E ela é integrada; mas há necessidade de adicionar uma placa gráfica separada.'

Texto 3



06. A partir da leitura e interpretação do texto podemos concluir que:

- I. As expressões da língua atuam em dois planos distintos: o figurativo e o literal.
- II. A incompreensão se dá devido a duas concepções diferentes da mesma língua, provavelmente ligadas à variante social.
- III. As palavras estabelecem entre si relações de sentido e, no caso da charge revelaram intenções e expectativas opostas dos interlocutores.

Podemos considerar correta(s):

- a) Todas.
- b) Apenas a III.
- c) I e II.
- d) II e III.
- e) Apenas II.

07. Marque a alternativa correta acerca da análise linguística do texto:

- a) Houve desvio da norma padrão no emprego do pronome demonstrativo na fala do motorista por representar um elemento que está próximo de quem se fala.
- b) Se houvesse a troca da forma verbal 'vai', por alguma das formas do verbo 'chegar', não teria havido incompreensão por parte do interlocutor.
- c) O emprego da conjunção condicional 'si', está de acordo com a norma padrão da língua.
- d) No caso de 'mais', em lugar da conjunção adversativa foi empregado um advérbio de intensidade.
- e) Em lugar de 'vai fazê', o emprego da forma 'fará', solucionaria o problema de incompreensão de todo o enunciado.

TEXTO 4

Somos muitos Severinos
iguais em tudo na vida:
na mesma cabeça grande
que a custo é que se equilibra,
no mesmo ventre crescido
sobre as mesmas pernas finas
e iguais também porque o sangue,
que usamos tem pouca tinta.

E se somos Severinos
iguais em tudo na vida,
morremos de morte igual,
mesma morte severina:
que é a morte de que se morre
de velhice antes dos trinta,
de emboscada antes dos vinte
de fome um pouco por dia
(de fraqueza e de doença
é que a morte severina
ataca em qualquer idade,
e até gente não nascida).

08. 'o sangue,
que usamos tem pouca tinta.'

Qual a melhor análise do período acima?

- a) O autor criou uma metáfora para caracterizar a anemia do sangue dos retirantes.
- b) Podemos afirmar que ao referir-se apenas à coloração do sangue com sendo ele todo, o autor empregou o recurso da metonímia.
- c) Ao afirmar 'sangue que usamos' o autor empregou a figura da personificação.
- d) O autor empregou para caracterizar o sangue expressão usual no linguajar do povo nordestino criando uma paráfrase da mesma.
- e) O autor deu uma nova roupagem a um texto já conhecido. É o recurso que denominamos como 'intertexto'.

09. Assinale a alternativa correta acerca do emprego dos vocábulos "Severino" e 'severina' e sua relação.

- a) 'severina' é um predicativo do sujeito 'Severino' e ambos significam a mesma coisa.
- b) "Severino" é um adjunto adnominal, palavra que serve para individualizar todos os retirantes. 'severina', é sua forma feminina.
- c) "Severino" é substantivo próprio e 'severina' um adjetivo, tendo esses termos significados semelhantes já que 'severina' caracteriza todo aquele que vive como "Severino".
- d) Sintaticamente a palavra 'severina' é um adjunto adnominal e seu significado advém da própria exclusão do sujeito oracional 'Severino.'
- e) Tanto 'Severino' quanto 'severina' particularizam seres de um único grupo e seus significados se confundem dentro do próprio texto.

10. Assinale a alternativa correta:

- a) Podemos afirmar que em 'mesma morte severina', o advérbio concorda com o substantivo 'severina'.
- b) Em 'e se somos severinos', há uma conjunção subordinativa integrante.
- c) 'que é a morte' 'que' é partícula de realce possuindo função sintática definida.
- d) 'morte igual'. O adjetivo 'igual' é um predicativo do sujeito.
- e) 'antes', em todas as vezes que aparece no texto, é adjunto adnominal de tempo.

2ª Parte – Conhecimentos Teoria Geral da Administração

11. A Administração, desde os tempos da antigüidade, teve suas primeiras 'definições' a partir dos pensamentos de filósofos como, *exceto*:

- a) Sócrates
- b) Platão
- c) Aristóteles
- d) Karl Marx
- e) N.d.a.

12. O maior ponto de influência da Igreja Católica para a Administração foi:

- a) Hierarquia de autoridade, um estado-maior e uma coordenação funcional
- b) A Igreja Católica não permitia opiniões e posições contrárias aos seus dogmas.
- c) Os monges franciscanos deixaram de lado a vida material para dedicarem-se aos pobres.
- d) As pinturas, esculturas e livros eram marcados pela temática religiosa na Idade Média.
- e) Sacerdotes católicos, em nome de Jesus Cristo, montaram um gigantesco esquema para matar todos os 'hereges' na Europa durante a Inquisição.

13. A Organização Militar influenciou o aparecimento das Teorias da Administração. Resultam da organização militar daquela época

- I. A organização linear.
- II. O princípio da unidade de comando.
- III. A escala hierárquica.

- a) I apenas.
- b) II apenas.
- c) I e II apenas.
- d) II e III apenas.
- e) I, II e III.

14. A Revolução Industrial teve início no século XVIII, na Inglaterra, com a mecanização dos sistemas de produção, foi decorrente da necessidade dos empresários, de atender a demanda em expansão. A administração deve tão somente à Revolução Industrial o conceito de organização da empresa moderna, graças principalmente:

- a) Ao avanço tecnológico e descoberta de novas formas de energia, substituindo o modo artesanal por um industrial de produção.
- b) Ao custeamento de preços.
- c) Ao desemprego gerado pelas produções.
- d) Às lutas por melhores condições de trabalho.
- e) Às muitas horas de trabalho por dia por parte dos trabalhadores juntamente aos castigos físicos dos patrões.

15. Sobre a Abordagem Clássica da Administração, analise as afirmativas a seguir:

- I. Podemos desmembrar a chamada Abordagem Clássica da Administração em duas escolas principais: Escola da Administração Científica (Taylor) e Teoria Clássica da Administração (Fayol).

- II. O crescimento acelerado e desorganizado das empresas, ocasionando uma gradativa complexidade na sua administração foi uma origem desta abordagem.
- III. Para Taylor, a organização e a Administração devem ser estudadas e tratadas empiricamente e não cientificamente.

É correto afirmar que:

- a) Apenas I está correta.
- b) Apenas II está correta.
- c) Apenas III está correta.
- d) II e III estão corretas.
- e) Há uma afirmativa incorreta.

16. Administração surgiu como ciência, através do surgimento da chamada Escola de Administração Científica (Taylor). Sobre isto, analise as afirmativas a seguir:

- I. A improvisação deve ceder lugar ao planejamento, e o empirismo à ciência.
- II. A Falta de uniformidade das técnicas ou métodos de trabalho era apreciada por Taylor como um fator que contribuía para o melhor desenvolvimento da administração.
- III. O principal objetivo da Administração deve ser o de assegurar o máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, o máximo de prosperidade ao empregado (identidade de interesses).
- IV. Taylor concluiu que a racionalização do trabalho operário deveria ser logicamente acompanhada de uma estruturação geral da empresa e que tornasse coerente a aplicação de seus princípios.

É correto afirmar que:

- a) Há uma afirmativa incorreta.
- b) II e IV estão corretas.
- c) I e III estão incorretas.
- d) II e III estão corretas.
- e) I, II e III estão incorretas.

17. O Estudo da Fadiga Humana tinha a finalidade de identificar os principais causadores da fadiga humana, uma vez que a fadiga era responsável por uma intensa queda de produtividade, e predispõe o trabalhador a, EXCETO:

- a) Diminuição da Produtividade.
- b) Perda de Tempo.
- c) Fortalecimento dos músculos.
- d) Acidentes.
- e) Diminuição da Capacidade de Esforço.

18. A análise do trabalho consistia em decompor cada tarefa e cada operação da tarefa em uma série ordenada de movimentos simples. Essa análise apresentou as seguintes vantagens:

- I. Eliminar os movimentos inúteis e substituí-los por outros mais eficazes;
- II. Tornar mais racional a seleção e treinamento de pessoal;
- III. Melhorar a eficiência do operário e o rendimento da produção;
- IV. Distribuir uniformemente o trabalho, para que não haja períodos de falta ou excesso de trabalho;

- a) I e II.
- b) I, II e IV.
- c) II e III.
- d) II, III e IV.
- e) I, II, III e IV.

19. O desenho de cargos é a maneira pela qual um cargo é criado, projetado e combinado com outros cargos para execução das tarefas maiores. A simplificação no desenho de cargos manuais permite as seguintes vantagens, EXCETO:

- a) Admissão de empregados com qualificações mínimas e salários menores.
- b) Aumento dos custos de treinamento.
- c) Redução da possibilidade de erros na execução.
- d) Facilidade de supervisão.
- e) Aumento da eficiência do trabalhador.

20. A Teoria Clássica da Administração foi idealizada por Henri Fayol. Ele tentou definir os Princípios Gerais de Administração. Segundo Fayol, o princípio que consiste em visualizar um plano e assegurar seu sucesso recebe a seguinte denominação:

- a) Divisão do trabalho.
- b) Unidade de direção.
- c) Iniciativa.
- d) Cadeia escalar.
- e) Centralização.

3ª Parte – Conhecimentos Específicos

21. Referente às pessoas e as organizações marque V para afirmativa(s) verdadeira(s) e F para falsa(s):

- () Liderança é uma das maiores competências nos dias de hoje, pessoas com visão, habilidades de relacionamento, boa comunicação, com a capacidade de desenvolver líderes de influenciar e motivar pessoas é o maior patrimônio das organizações.
- () As instituições não funcionam sozinhas, os cargos que fazem parte do plano de carreira não tem vida própria. Equipes, empresas, corporações ou governos é resultado do trabalho de um grupo de pessoas. Empresas não têm sucesso, pessoas sim. Pessoas são importantes nas corporações, nas empresas no governo ou em qualquer outra instituição
- () No mundo globalizado muito se fala em diferencial competitivo, neste processo existe vários fatores que influenciam a tecnologia, os orçamentos milionários as metodologias de desenvolvimento de novos projetos, novos métodos de gerenciamento tudo isto são alguns dos fatores essenciais para o diferencial competitivo e o crescimento de qualquer organização, mas só farão diferença aqueles que investirem no desenvolvimento de pessoas, com equipes de alto desempenho, formando líderes capazes de criar ambientes ideais que façam com que as pessoas dêem o melhor de si e expressam o que há de melhor como potencial.

- () Quando uma organização passa por dificuldade não se troca o nome da empresa ou as suas instalações, trocam as pessoas, procura um novo gerente um novo CEO, ou seja, uma nova liderança.

A seqüência correta é:

- a) V, V, V, V;
- b) F, V, F, V;
- c) V, F, V, F;
- d) F, F, V, V;
- e) V, F, F, F.

22. Sobre a teoria Y marque a alternativa INCORRETA:

- a) O desenvolvimento do esforço físico e mental no trabalho é tão natural como o jogo ou o descanso. Ao ser humano comum não lhe irrita essencialmente trabalhar.
- b) O controle externo e a ameaça de castigo não são os únicos meios de canalizar o esforço humano para os objetivos da organização, o homem deve se dirigir e se controlar em serviço dos objetivos, cuja realização se compromete.
- c) O ser humano ordinário sente uma repugnância intrínseca para o trabalho e o evitará sempre que puder.
- d) Compromete-se à realização dos objetivos da empresa pelas compensações associadas com seu lucro.
- e) O ser humano ordinário se habitua a buscar responsabilidades. A falta de ambição e a insistência na segurança são, geralmente, conseqüências da mesma experiência e não características essencialmente humanas.

23. Sobre o caráter multivariado da ARH analise as proposições abaixo:

- I. A ARH é uma área interdisciplinar - Psicologia, Sociologia, Engenharia e etc, aborda assuntos tanto interno como externo à organização.
- II. Externo: pesquisa de mercado de trabalho, salários e benefícios, relações sindicais, relações trabalhistas etc. Interno: análise e descrição de cargos, avaliação de cargos, avaliação de desempenho, HST etc.
- III. Técnicas de ARH que são aplicadas diretamente sobre as pessoas: análise e descrição de cargos, planejamento de rh etc.
- IV. Técnicas de ARH que são Aplicada indiretamente sobre as pessoas: recrutamento, entrevista, seleção, integração etc.
- V. A ARH pode referir-se ao nível individual, como a níveis: grupal, departamental, organizacional e ambiental da organização.

Está correto o que se afirma em:

- a) I, II e III.
- b) II, III, IV e V.
- c) III, IV e V.
- d) I, II e V.
- e) I, III e IV.

24. É uma das várias teorias sobre motivação que coloca a ênfase na percepção pessoal do indivíduo sobre a razoabilidade ou justiça relativa na sua relação laboral com a organização. De fato, parte do princípio de que a motivação depende do equilíbrio entre o que a pessoa oferece à organização através do sistema produtivo e aquilo que recebe através do sistema retributivo.

- a) Sistema de seleção
- b) Teoria X
- c) Teoria Y
- d) Compensação
- e) Teoria da Equidade

25. É um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de formação, através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos, oportunidades de emprego que pretende preencher:

- a) Seleção
- b) Recrutamento
- c) Análise de cargos
- d) Mercado de trabalho
- e) Treinamento

26. Marque a alternativa que não é considerada uma etapa de uma seleção:

- a) Dinâmicas de grupo, nas quais inicialmente procuramos promover um clima de integração e harmonia entre os candidatos, estimulando-os a uma participação ativa, propondo a vivência de situações semelhantes às atividades que exercerão em suas funções, objetivando observar atitudes, postura, linguajar, relacionamento interpessoal, traços de personalidade, interesses e comprometimento com a tarefa.
- b) Testes de conhecimento específico da área, quando necessário.
- c) Psicometria (dependendo do perfil da vaga).
- d) Entrevista individual para aprofundamento do conhecimento sobre o candidato, e avaliação de sua firmeza frente à aceitação da proposta que lhe será apresentada.
- e) Definição de Perfil: levantamento junto às gerências das qualificações necessárias para exercer a função referente à vaga em aberto.

27. Constitui uma medida objetiva e estandardizada de amostras do comportamento das pessoas. Sua função é analisar essas amostras de comportamento humano, examinando as sob condições padronizadas e comparando-as com padrões baseados em pesquisa estatística:

- a) Teste psicométrico.
- b) Teste de personalidade.
- c) Técnica de simulação.
- d) Teste de capacidade.
- e) Nenhuma das alternativas.

28. Sobre a análise de Cargos marque V para afirmativa(s) verdadeira(s) e F para falsa(s):

- () O primeiro passo efetuado pelo profissional de recursos humanos antes de contratar um novo empregado, é efetuar o levantamento das vagas existentes e quais as exigências e conhecimentos são necessários para a ocupação do cargo. É o que chamamos de análise de cargos.
- () A análise de cargos realiza uma investigação no cargo em aberto. Explora fatores que vão desde requisitos mentais, físicos, principais responsabilidades a serem desenvolvidas até as condições de trabalho para efetuar a realização das tarefas exigidas pela função.
- () A análise de cargos a menos importante principalmente para o recrutamento de pessoal. Por apresentar de maneira detalhada os principais requisitos do cargo e apontar as características essenciais do candidato, torna-se vital a sua utilização como material de apoio e embasamento para recrutar talentos para a organização.
- () Para que o uso da análise de cargos concomitantemente com o recrutamento tenham sucesso na sua aplicação, é imprescindível que o profissional de recursos humanos observe com muita cautela as rápidas mudanças ambientais. Os cargos podem permanecer os mesmos, porém podem estar sujeitos a passar por pequenas adaptações visando o mercado altamente competitivo.

A seqüência correta é:

- a) V, F, V, F.
- b) F, V, F, V.
- c) V, V, F, V.
- d) F, F, V, V.
- e) V, V, F, F.

29. Sobre os objetivos da administração de salários marque a alternativa INCORRETA:

- a) Remunerar cada empregado de acordo com o valor do cargo que ocupa.
- b) Recompensá-lo adequadamente por seu desempenho e dedicação.
- c) Obter dos empregados a aceitação dos sistemas de remuneração adotados pela organização e Atrair e reter os melhores candidatos para os cargos.
- d) Diminuir a flexibilidade da organização, dando-lhe os meios inadequados à movimentação do pessoal, racionalizando as possibilidades de desenvolvimento e encarecimento.
- e) Manter equilíbrio entre os interesses financeiros da organização e sua política de relações com os empregados.

30. Referente ao Treinamento e Desenvolvimento de pessoal analise as afirmativas abaixo:

- I. O desenvolvimento representa um conjunto de atividades que objetiva explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva das pessoas, visando mudanças de comportamentos e atitudes bem como a aquisição de novas habilidades e conhecimentos. Tem como meta maximizar o desempenho profissional e motivacional do ser humano, melhorando os resultados e consequentemente gerando um bom clima organizacional.
- II. O treinamento é um dos recursos do Desenvolvimento de Pessoal. Visa o aperfeiçoamento de desempenhos, aumento da produtividade e das relações interpessoais. Para isso, prepara o potencial humano frente às inovações tecnológicas e as constantes mudanças do mercado de trabalho, sendo o treinamento indispensável para a busca da qualidade total.
- III. Investir no desenvolvimento de pessoas significa investir na qualidade de serviços que determinada empresa oferece, porém, esse investimento deve privilegiar todas as pessoas que participam da organização, pois os resultados decorrem das atividades do coletivo.
- IV. O treinamento tem como objetivo a preparação das pessoas para a execução imediata das diversas tarefas peculiares a organização; dando oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não apenas no cargo atualmente ocupado, mas também em outros que o indivíduo possa vir a exercer.

Está correto o que se afirma em:

- a) I, II e III.
- b) II, III e IV.
- c) I, III e IV.
- d) I e III.
- e) É correto o que se afirma em todas as alternativas.

31. Referente ao Desenvolvimento Organizacional marque a alternativa INCORRETA:

- a) O desenvolvimento organizacional se opõe a organizações tradicionais que utilizam sistemas mecânicos que enfatizam os cargos da empresa e as pessoas individualmente, que mantém o relacionamento entre patrão e funcionário através da imposição, divide o trabalho e supervisão de forma rígida, centraliza o controle organizacional e soluciona conflitos por meio da opressão.
- b) A principal função do desenvolvimento organizacional é converter as organizações que adotam sistemas Orgânicos em sistemas mecanizados que enfatizam a união dos funcionários que se relacionam a confiança entre patrão e funcionário, responsabilidade compartilhada, participação de todos os grupos que compõem a organização, descentralização do controle organizacional e solução de conflitos através de soluções e negociações.

- c) O desenvolvimento organizacional visa métodos para encarar ameaças e solucionar difíceis situações, compartilhar a administração da empresa com os funcionários através do relacionamento entre indivíduos com cargos de chefia e os demais, a responsabilidade das equipes em desempenhar suas funções e gerenciá-las, transformar gerentes e supervisores em orientadores e estimuladores, utilizar pesquisas internas para conhecer as dificuldades e necessidades enfrentadas pelos trabalhadores e por meio destas melhorar a organização.
- d) O Desenvolvimento Organizacional nada mais é que as mudanças que ocorrem dentro de uma organização. Segundo essa teoria aberta, democrática e participativa, as organizações devem se voltar mais às pessoas do que às técnicas e recursos para conseguir uma maior capacidade de realizar as mudanças necessárias ao desenvolvimento organizacional.
- e) O Desenvolvimento Organizacional é uma resposta da organização às mudanças. É um esforço educacional muito complexo, destinado a mudar atitudes, valores, comportamentos e a estrutura da organização, de tal maneira que esta possa se adaptar melhor às novas conjunturas, mercados, tecnologias, problemas e desafios que estão surgindo em uma crescente progressão.

32. Uma Política Salarial deve atender a critérios para ser eficaz. Sobre esses critérios marque a alternativa INCORRETA:

- a) Adequada: a compensação deve se distanciar dos padrões mínimos estabelecidos pelo governo ou pelo acordo sindical.
- b) Equitativa: cada pessoa deve ser paga proporcionalmente de acordo com o seu esforço, habilidades e capacitação profissional.
- c) Balanceada: as pessoas devem compreender o sistema de salários e sentir que ele representa um sistema razoável para eles e também para a organização.
- d) Eficácia quanto a custos: os salários não podem ser excessivos, mas em função do que a organização pode pagar.
- e) Segura: os salários devem ser suficientes para ajudar os empregados a se sentirem seguros e ajudá-los a satisfazer as suas necessidades básicas.

33. Com relação à Auditoria de Recursos Humanos marque V para afirmativa(s) verdadeira(s) e F para falsa(s):

- () O serviço de auditoria de RH é, acima de tudo, um trabalho de medição e prevenção, ou seja, envolve basicamente o estabelecimento de determinadas ações que visem solucionar problemas ou preveni-los a fim de evitar desde demandas judiciais e infrações administrativas até divergências comportamentais dentro da empresa.
- () Na verdade, a empresa que contrata os serviços de uma auditoria deseja realizar uma auto-análise, deseja conhecer-se melhor a fim de transpor possíveis obstáculos já instalados, como também alcançar seus resultados da forma mais eficiente possível.

- () Um auditor de Recursos Humanos necessita de um preparo profundo e amplo nas diversas áreas que este departamento atua, como por exemplo, conhecimentos jurídicos, trabalhistas, comportamentais e empresariais, mantendo-se atualizado e atento as mudanças dessa área.
- () O auditor de Recursos Humanos deve ser o menos simpático possível, uma vez que vai tentar evitar danos ou lesões tanto para o empregado como para o empregador, cabendo, assim, a figura da pessoa fechada e ameaçadora.

A seqüência correta é:

- a) V, V, V, F.
 b) V, F, V, F.
 c) F, V, F, V.
 d) V, V, F, F.
 e) F, F, V, V.

34. Referente à Higiene e Segurança do Trabalho marque a alternativa INCORRETA:

- a) Segurança do trabalho é o conjunto de medidas que versam sobre condições específicas de instalação do estabelecimento e de suas máquinas, visando à garantia do trabalhador contra natural exposição às riscos inerentes à prática da atividade profissional.
- b) Higiene do trabalho é uma parte da medicina do trabalho, restrita às medidas preventivas, enquanto a medicina abrange as providências curativas; é a aplicação dos sistemas e princípios que a medicina estabelece para proteger o trabalhador, prevenindo ativamente os perigos que, para a saúde física ou psíquica, se originam do trabalho.
- c) A higiene do trabalho está ligada ao diagnóstico e à prevenção das doenças ocupacionais, a partir do estudo e do controle do homem e seu ambiente de trabalho. Ela tem caráter preventivo por promover a saúde e o conforto do funcionário, evitando que ele adoença e se ausente do trabalho. Envolve, também, estudo e controle das condições de trabalho.
- d) Na segurança do trabalho também é importante que a empresa forneça máquinas inadequadas, em estado de uso e de preferência sem um sistema de travas de segurança. É fundamental que as empresas treinem os funcionários e os alertem em relação aos riscos que máquinas podem significar no dia-a-dia.
- e) É preciso mudar os hábitos e as condições de trabalho para que a higiene e a segurança no ambiente de trabalho se tornem satisfatórios. Nessas mudanças se faz necessário resgatar o valor humano. Nesse contexto, a necessidade de reconhecimento pode ser frustrada pela organização quando ela não valoriza o desempenho.

35. Sobre a descrição e análise de cargos analise as proposições abaixo:

- I. A ARH trata os papéis como cargos que podem utilizar modelos de desenho, como o clássico, o de relações humanas ou de recursos humanos. Obviamente, há sempre as possibilidades de enriquecimento ou ampliações dos cargos. Como os cargos são desempenhados pelos demais órgãos, a ARH precisa descrevê-los e analisá-los para melhor conhecer as características, habilidades, aptidões e conhecimentos que precisam ter os ocupantes, para melhor administrá-los.
- II. A fim de melhor conhecer as exigências que os cargos os impõem em seus ocupantes, a análise de cargos baseia-se geralmente em quatro grupos de fatores: requisitos mentais, requisitos físicos, responsabilidades envolvidas e condições de trabalho.
- III. Os métodos de análise de cargos são: observação, entrevista, questionário e métodos mistos. A análise de cargos exige geralmente três fases: planejamento, preparo e execução.
- IV. No fundo, a descrição e análise de cargos representa a base fundamental de todo e qualquer trabalho de ARH, pois permite subsídios para o recrutamento e seleção das pessoas para os cargos, treinamento, administração de salários, avaliação de desempenho, higiene e segurança, além de informar o supervisor ou o gerente de linha a respeito do conteúdo e especificações dos cargos de sua área, já que a descrição e análise de cargos são uma responsabilidade de linha e uma função de staff.

Está (estão) correta(s):

- a) I, II e III.
 b) II, III e IV.
 c) I e III.
 d) II e IV.
 e) Todas as proposições.

36. São Dificuldades Básicas da Administração de Recursos Humanos, EXCETO:

- a) Lida com meios, com recursos intermediários e não com fins - função de assessoria, recomendação e controle.
- b) Lida com recursos vivos - complexidade, diversificado.
- c) Preocupa-se fundamentalmente com a eficiência e eficácia, porém, sem poder controlar os eventos ou condições que as produzem.
- d) Criar, manter e desenvolver um contingente de pessoas com habilidades, motivação e satisfação para realizar os objetivos da organização.
- e) Os padrões de desempenho e de qualidade dos recursos humanos são complexos e diferenciados, variando em função do nível hierárquico.

37. Marque a alternativa INCORRETA sobre o Caráter Contingencial da ARH:

- a) A ARH é contingencial, ou seja, depende da situação organizacional: do ambiente, da tecnologia empregada pela organização, das políticas, das diretrizes vigentes, da filosofia administrativa preponderante, da concepção existente na organização acerca do homem e de sua natureza e, sobretudo, da qualidade e quantidade de recursos humanos disponíveis. À medida que muda esses elementos, muda também a forma de administrar os recursos humanos da organização.
- b) Referem-se às maneiras pelas quais a organização pretende lidar com seus membros e por intermédio deles atingir os objetivos organizacionais.
- c) Não há leis ou princípios universais, a ARH é contingencial. A ARH bem sucedida em uma empresa, numa época, pode não ser numa outra empresa ou numa outra época.
- d) A ARH pode ser centralizada - numa Diretoria de RH ou descentralizada - em diversos departamentos regionais de RH.
- e) Nível hierárquico de ARH: diretoria - toma decisão, nível de gerência intermediária - não decisória.

- c) Uma estrutura interna suficientemente flexível com condições para se adaptar em tempo às mudanças que ocorrem tanto no meio ambiente com que se relaciona como entre os seus participantes.
- d) Os meios suficientes de informação do resultado dessas mudanças e da adequação de sua resposta adaptativa.
- e) Um planejamento inadequado e realização mal-sucedida de relações com o meio ambiente e com os seus participantes.

FIM DO CADERNO

38. É a área que lida com a recompensa que o indivíduo recebe como retorno pela execução de tarefas organizacionais. É basicamente uma relação de intercâmbio entre as pessoas e a organização:

- a) Compensação
- b) Recompensa
- c) Benefício social
- d) Análise de cargo
- e) Recrutamento

39. É o conjunto de princípios e diretrizes que refletem a orientação e a filosofia da organização no que tange aos assuntos de remuneração de seus colaboradores. Não é estática, pelo contrário, é dinâmica e evolui pela aprendizagem, aperfeiçoando-se com sua aplicação frente a situações que se modificam com rapidez:

- a) Descrição de cargo.
- b) Pesquisa salarial.
- c) Política salarial.
- d) Teoria da Iniquidade.
- e) Desenvolvimento Organizacional.

40. A tendência natural de toda organização é crescer e desenvolver-se. Essa tendência tem suas origens em fatores endógenos (internos, sejam eles estruturais ou comportamentais, e relacionados com a própria organização em si) e exógenos (externos e relacionados com as demandas e influências do ambiente). O desenvolvimento é um processo lento e gradativo que conduz ao exato conhecimento de si próprio e à plena realização de suas potencialidades. Assim, o desenvolvimento de uma organização lhe permite, exceto:

- a) Um conhecimento profundo e realístico de si próprio e de suas possibilidades.
- b) Um conhecimento profundo e realístico do meio ambiente em que opera.