

Colégio
00001

Sala
0001

Ordem
0001

Novembro/2016



CREMESP
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Concurso Público para provimento de cargos de
Analista de Gestão de Pessoas
Área Recursos Humanos

Nome do Candidato

Caderno de Prova 'L', Tipo 001

Nº de Inscrição

MODELO

Nº do Caderno

TIPO-001

Nº do Documento

000000000000000000

ASSINATURA DO CANDIDATO

PROVA

Conhecimentos Gerais
Conhecimentos Específicos

INSTRUÇÕES

Quando autorizado pelo fiscal de sala, transcreva a frase ao lado, com sua caligrafia usual, no espaço apropriado na Folha de Respostas.

Planejamento e disciplina são fatores importantes para o sucesso.

- Verifique se este caderno:
 - corresponde a sua opção de cargo.
 - contém 60 questões, numeradas de 1 a 60.Caso contrário, reclame ao fiscal da sala um outro caderno.
Não serão aceitas reclamações posteriores.
- Para cada questão existe apenas UMA resposta certa.
- Leia cuidadosamente cada uma das questões e escolha a resposta certa.
- Essa resposta deve ser marcada na FOLHA DE RESPOSTAS que você recebeu.

VOCÊ DEVE

- Procurar, na FOLHA DE RESPOSTAS, o número da questão que você está respondendo.
- Verificar no caderno de prova qual a letra (A,B,C,D,E) da resposta que você escolheu.
- Marcar essa letra na FOLHA DE RESPOSTAS, conforme o exemplo: (A) ● (C) (D) (E)

ATENÇÃO

- Marque as respostas com caneta esferográfica de material transparente de tinta preta ou azul. Não será permitida a utilização de lápis, lapiseira, marca-texto ou borracha durante a realização da prova.
- Marque apenas uma letra para cada questão, mais de uma letra assinalada implicará anulação dessa questão.
- Responda a todas as questões.
- Não será permitida nenhuma espécie de consulta ou comunicação entre os candidatos, nem a utilização de livros, anotações, impressos não permitidos, máquina calculadora ou similar.
- A duração da prova é de 3 horas para responder a todas as questões objetivas e preencher a Folha de Respostas.
- Ao término da prova, chame o fiscal da sala e devolva todo o material recebido.
- Proibida a divulgação ou impressão parcial ou total da presente prova. Direitos Reservados.

**CONHECIMENTOS GERAIS****Língua Portuguesa**

Atenção: Para responder às questões de números 1 a 8, considere o texto abaixo.

Lições erradas

Dividimos a história em eras, com começo e fim bem definidos, e mesmo que a ordem seja imposta depois dos fatos – a gente vive para a frente mas compreende para trás, ninguém na época disse “Oba, começou a Renascença!” – é bom acreditar que os fatos têm coerência, e sentido, e lições. Mas podemos aprender a lição errada.

*A gente fala nos loucos anos 20, quando várias liberdades novas começavam a ser experimentadas, e esquece que foi a era que gerou o fascismo e outras formas liberticidas. O espírito da “era do jazz” foi também o espírito totalitário. Prevaleceram não os passos do **charleston***, mas os passos de ganso dos nazistas.*

A leitura convencional dos anos 40 é que foram os anos em que os Estados Unidos salvaram a Europa dela mesma. Na verdade, a Segunda Guerra salvou os Estados Unidos, acabou com a crise econômica que sobrara dos anos 30, fortalecendo a sua indústria ao mesmo tempo que os poupava da destruição que liquidou a Europa, fortalecendo um sistema econômico que mantém sua economia saudável até hoje. O fim da Segunda Guerra foi o começo da era americana. Os americanos salvaram o mundo – e ficaram com ele.

Já nos fabulosos anos 60, enquanto as drogas, o sexo e a comunhão dos jovens pela paz e contra tudo o que era velho tomavam conta das praças e das ruas, o conservadorismo se entrincheirava no poder.

Quando fizerem, no futuro, a leitura de nossa época, qual será a conclusão errada?

***Charleston** = dança de salão muito difundida na década de 20

(Adaptado de: VERISSIMO, Luís Fernando. **Banquete com os deuses**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2003, p. 207/208)

1. O título do texto – “Lições erradas” – prende-se ao fato de que, na visão do autor, as experiências históricas
 - (A) deixam para a posteridade ensinamentos que ajudam a iluminar os fatos contemporâneos.
 - (B) são frequentemente interpretadas de modo a falsear o sentido que deveria ser reconhecido.
 - (C) dificilmente são verdadeiramente compreendidas por aqueles que mais sofreram com elas.
 - (D) por vezes deixam lições que os homens não aproveitam por conta de seu egoísmo.
 - (E) não costumam ter nenhuma consequência quando os homens não refletem sobre elas.

2. Atente para as seguintes afirmações:
 - I. A ironia da frase “Oba, começou a Renascença!” deve-se ao fato de que só uma perspectiva histórica, e apenas ela, seria capaz de fixar a demarcação das eras da civilização.
 - II. O autor considera que os passos do **charleston** já prenunciavam a rigidez e a hostilidade que expressavam, nos desfiles militares, os passos de ganso dos soldados nazistas.
 - III. A expressão *leitura convencional* (3º parágrafo) traduz, neste contexto, o modo pelo qual todos deveríamos entender o que de fato se passou nos anos 40, com a Segunda Guerra.Em relação ao texto está correto o que se afirma APENAS em
 - (A) I.
 - (B) II.
 - (C) III.
 - (D) I e II.
 - (E) II e III.

3. Considerando-se o contexto, está plenamente adequada a tradução do sentido de um segmento do texto em:
 - (A) *mesmo que a ordem seja imposta depois dos fatos* (1º parágrafo) = ainda quando a sequência seja anterior.
 - (B) *foi também o espírito totalitário* (2º parágrafo) = alcançou ainda o mérito de uma totalidade.
 - (C) *fortalecendo um sistema econômico* (3º parágrafo) = implementando um modelo mais restritivo.
 - (D) *a comunhão dos jovens pela paz* (4º parágrafo) = a consagração dos moços pacificados.
 - (E) *se entrincheirava no poder* (4º parágrafo) = protegia-se na posição de força.



4. O autor se vale da atuação dos Estados Unidos na Segunda Guerra para demonstrar uma “lição errada” específica, qual seja, a de que esse país,
- (A) interessado em abreviar o curso dos acontecimentos bélicos, acabou por prolongá-los e tirar proveito disso.
 - (B) para poupar sua indústria de maiores prejuízos, fortaleceu seu sistema econômico enquanto outros países guerreavam.
 - (C) tendo uma participação vitoriosa como libertador do mundo, soube fazer disso uma plataforma para o seu poderio
 - (D) tirando proveito da crise econômica de 1930, alavancou sua indústria para atingir a prosperidade na década seguinte.
 - (E) atingido pela crise econômica generalizada, conseguiu aliviá-la ao entrar de modo irrefletido na Segunda Guerra.
-
5. Está clara e correta a **redação** deste livre comentário sobre o texto:
- (A) A divisão da história em várias eras ocorrem, em grande parte, considerando-se alguns marcos históricos com que ela se constitui.
 - (B) Os homens passam a enxergar a história como uma linha de coerências por que esse valor é atribuído a elas apenas postumamente.
 - (C) O autor nos lembra de que os anos vinte, alegres e dançantes, eram também uma época de cuja participava a ideologia fascista, que era o seu oposto.
 - (D) É bem possível, à julgar pelos fatos que tem ocorrido, que também os dias que estamos vivendo hoje venham a ser mau interpretados no futuro.
 - (E) Se nos anos 60, por um lado, os jovens entregavam-se a práticas libertárias e festivas, por outro se impunha a força do conservadorismo político.
-
6. As formas verbais mantêm adequada correlação entre os tempos e os modos e concordam regularmente com seus sujeitos em:
- (A) Se aprendêssemos as lições da História, não teremos voltado a repisar os mesmos erros que se cometeu no passado.
 - (B) Caso os Estados Unidos não se aliasse aos demais países, a Segunda Guerra terá alcançado proporções ainda mais trágicas.
 - (C) Quando vierem a avaliar a história dos nossos dias, aprenderiam algo com as lições que legaram nossa época?
 - (D) O humor e a ironia do autor seriam menos eficazes caso seus dotes de analista não seja também um seu atributo.
 - (E) Ninguém haveria de aprender lições erradas, com a História, se não nos contentassem as explicações mais simplórias.
-
7. Transpondo-se para a voz **passiva** a frase *Na verdade, a Segunda Guerra salvou os Estados Unidos (...), fortalecendo a sua indústria*, as formas verbais resultantes deverão ser, nesta ordem:
- (A) terá salvado – terá fortalecido
 - (B) foram salvos – sendo fortalecida
 - (C) salvaram-se – estando fortalecida
 - (D) tinham salvado – fortaleceu-se
 - (E) terão sido salvos – vindo a fortalecer
-
8. *Quando fizerem, no futuro, a leitura de nossa época, qual será a conclusão errada?*
- Analisando-se a construção sintática da frase acima, é correto observar que
- (A) a forma verbal *fizerem* tem o mesmo sujeito da forma verbal *será*.
 - (B) está indeterminado o sujeito da forma verbal *fizerem*.
 - (C) a expressão *Quando fizerem* tem o valor de uma condicional.
 - (D) *a leitura de nossa época* exerce a função de sujeito.
 - (E) *no futuro* é exemplo de uma oração intercalada.



Atenção: Para responder às questões de números 9 a 14, considere o texto abaixo.

Leituras e adolescência

No meu tempo de ensino médio, entrada da adolescência, os livros de Português ou as “seletas” adotadas eram implacáveis: não se buscava o gosto já formado do estudante, ofereciam-se a eles sobretudo textos consagrados do século XIX. Modernismo? Quase nada (certamente uma pena, diga-se). Se algumas dessas leituras nos chateavam bastante, outras, por diversas razões, prendiam nosso interesse.

Intrigava-nos uma palavra nova, uma expressão curiosa, uma construção sintática desconhecida, e nossa imaginação era chamada a frequentar linguagens incomuns. Não se passava a mão na cabecinha dos adolescentes, entregando-lhes o que podiam mastigar sem esforço: chamavam-nos para as diferenças e desafios da literatura adulta, para o impacto que ela promovia em nós. Certamente havia aberrações nessa didática conservadora, mas havia também o estímulo para a dificuldade e para o desconhecido, para o inabitual e o “novo” que pode haver no “velho”.

Mas a recomendação que se pode fazer, sem querer recuar para programas obsoletos ou rígidas opções, é esta: tirar o estudante do trono em que a sociedade de consumo e a pedagogia da facilitação o colocaram e lhe oferecer um espelho no qual, em vez de ver apenas seu próprio rosto refletido, veja também tudo o que está ao seu lado, e logo atrás dele, e muito atrás dele, alimentando ainda sua mais acesa expectativa quanto ao que estará por vir.

(Tibúrcio Calógeras, inédito)

9. Considerando-se a função dos parágrafos na estruturação do texto, é adequado afirmar:
- (A) nos três parágrafos, desenvolvem-se as medidas que, segundo o autor, deveriam ser adotadas para um maior aprimoramento do nível de leitura dos alunos.
 - (B) no 1º parágrafo, recrimina-se o antigo uso escolar de se apresentarem aos alunos textos ultrapassados e sem valor, que desagravavam a todos.
 - (C) no 2º parágrafo, faz-se uma digressão acerca das dificuldades e do esforço inútil que faziam os alunos diante de textos que não lhes cativavam a atenção.
 - (D) no 3º parágrafo, sugere-se que os alunos sejam convidados a um esforço de leitura, diante de textos que representem um desafio à acomodação que neles se estimula.
 - (E) nos dois primeiros parágrafos, a leitura de clássicos antigos é vista como um sacrifício que o aluno precisa assumir para vencer seu desinteresse pelos temas mais profundos.
-
10. Constituem uma relação de **causa e efeito**, nessa ordem, os seguintes segmentos:
- (A) *ofereciam-se a eles sobretudo textos consagrados do século XIX / algumas dessas leituras nos chateavam bastante*
 - (B) *nossa imaginação era chamada / a frequentar linguagens incomuns*
 - (C) *Não se passava a mão na cabecinha dos adolescentes / entregando-lhes o que podiam mastigar sem esforço*
 - (D) *havia aberrações nessa didática conservadora / havia também o estímulo para a dificuldade*
 - (E) *lhe oferecer um espelho no qual / em vez de ver apenas seu próprio rosto refletido*
-
11. Considerando-se o contexto, comprova-se uma plena compreensão do sentido de um segmento do texto em:
- (A) *as “seletas” adotadas eram implacáveis* (1º parágrafo) = as antologias valorizadas eram perniciosas.
 - (B) *Modernismo? Quase nada* (1º parágrafo) = o Modernismo ainda estava por ocorrer.
 - (C) *não se passava a mão na cabecinha dos adolescentes* (2º parágrafo) = não se era condescendente com os jovens.
 - (D) *havia aberrações nessa didática conservadora* (2º parágrafo) = essa pedagogia ineficaz tinha algumas qualidades.
 - (E) *sem querer recuar para programas obsoletos* (3º parágrafo) = sem o anacronismo de programas subjetivos.
-
12. Por falta de correção e de coesão textual, é preciso **corrigir** a redação da seguinte frase:
- (A) Em tempos passados era usual que se adotassem nas escolas, para a formação dos jovens leitores, textos de prestígio, escritos por autores clássicos do século XIX.
 - (B) Prestigiosos autores de livros clássicos eram frequentados, em idos tempos, pelos jovens da época, que pouco chegavam a conhecer dos autores modernos.
 - (C) Aos jovens alunos das escolas do passado não era facultado o acesso a autores modernos, a estes preferindo-se os escritores consagrados do século XIX.
 - (D) Como não lhes era possível qualquer familiarização com os autores modernos, haja vista que aos alunos cabiam tão somente a leitura dos clássicos já prestigiados.
 - (E) Ainda que pudessem se interessar pela leitura de escritores modernos, os alunos das escolas antigas viam-se compelidos a ler, sobretudo, os autores clássicos.



13. O verbo indicado entre parênteses deverá flexionar-se numa forma do **plural** para integrar corretamente a seguinte frase:
- (A) Não se (**atribuir**) aos jovens a responsabilidade pelos livros que devem ler, consoante seu exclusivo interesse.
 - (B) Pode ocorrer que (**faltar**) a um jovem leitor os atributos que o levem a escolher bem o que deva ler.
 - (C) Por que (**haver**) de faltar aos jovens o requisito necessário para fazerem suas próprias escolhas?
 - (D) São muitos os que (**atrair**) uma boa leitura, seja ela a de um romance tradicional ou experimental.
 - (E) Não se (**dever**) permitir que os jovens tivessem seu gosto literário manipulado pela sociedade de consumo.

14. *Quanto ao hábito da leitura, devemos todos estimular o hábito de leitura entre os jovens, de modo que venham a adquirir o hábito de leitura acompanhado do prazer que ao hábito de leitura se agrega.*

Evitam-se as viciosas repetições da frase acima substituindo-se os segmentos sublinhados, na ordem dada, por:

- (A) estimular-lhe – adquirir-lhe – nele se agrega
- (B) estimulá-lo – lhe adquirir – a ele se agrega
- (C) estimular-lhe – adquiri-lo – se agrega ao mesmo
- (D) lhe estimular – o adquirir – lhe agrega-se
- (E) estimulá-lo – adquiri-lo – se lhe agrega

Atenção: Para responder às questões de números 15 a 20, considere o texto abaixo.

O código de ética médica

Sabe-se, segundo informa o site da entidade, que “o último trabalho de revisão do Código de Ética da Associação Médica Americana aconteceu em 2007 sobre um documento que vigorava há quase 20 anos”. Sabe-se ainda que, “após quase dois anos de estudos preparatórios, com comissões estaduais e nacionais multidisciplinares, consulta pública pela internet e cerca de três mil propostas de modificação, quase quatro centenas de médicos, delegados de toda a Federação, revisaram e atualizaram o Código”.

São, de fato, assuntos importantes – e por vezes melindrosos – os revistos pela Federação. Entre eles, o da terminalidade da vida será talvez o mais polêmico, por envolver operações como a eutanásia, ou morte assistida, consideradas atos humanitários, por uns, e, por outros, intervenções inaceitáveis da medicina. Tem-se a impressão de que, com o tempo, a posição mais objetiva e piedosa poderá prevalecer. A medicina não existe para prolongar a dor do paciente terminal.

(<https://academiamedica.com.br/revisao-do-codigo-de-etica-medica-mudancas-em-favor-da-medicina-e-da-sociedade>)

15. Na última revisão do Código Ético da Associação Médica Americana, promoveu-se uma série de revisões do código anterior, abrindo-se espaço para questões polêmicas, como a terminalidade da vida, tema esse que
- (A) só alcança consenso quanto à necessidade de se abreviar a dor do paciente terminal.
 - (B) provoca na maioria dos médicos mais objetivos uma pronta rejeição quanto à eutanásia.
 - (C) abre controvérsias quanto ao que seja um desfecho aceitável da vida de um paciente terminal.
 - (D) implica soluções humanitárias para as quais a medicina ainda não está tecnicamente preparada.
 - (E) faz esquecer os aspectos éticos de operações como a eutanásia ou a morte assistida.

16. *Tem-se a impressão de que, com o tempo, a posição mais objetiva e piedosa poderá prevalecer. A medicina não existe para prolongar a dor do paciente terminal.*

Considerando-se a justaposição dessas duas afirmações finais do texto, deve-se concluir que

- (A) cada uma delas reflete uma das posições contrárias da polêmica aberta pela questão da terminalidade da vida.
- (B) ambas, por serem contraditórias entre si, refletem a posição ambivalente do autor do texto.
- (C) a primeira afirmação faz crer numa posição que acaba sendo inteiramente negada pela segunda.
- (D) a segunda afirmação afasta qualquer dúvida que pudesse ter ficado quanto à compreensão da primeira.
- (E) não há entre ambas alguma relação que incida sobre o posicionamento pessoal do autor do texto.



17. É plenamente aceitável, quanto à correção e à clareza, esta **nova redação** de uma informação do texto:
- (A) Uma das duas posições que constituem a polêmica é considerada a mais objetiva e piedosa.
 - (B) Cerca de quatro centenas de médicos envolveram-se com o Código de cuja revisão procederam.
 - (C) Constam, entre os assuntos revistos pela Federação, a questão da terminalidade da vida.
 - (D) Devem-se a operações como a eutanásia ou a morte assistida o teor de polêmica que envolvem.
 - (E) Há quase vinte anos reveram-se aspectos do Código de Ética da Associação Médica Americana.
-
18. Está correto o emprego do elemento sublinhado na seguinte frase:
- (A) Entre os assuntos revistos a que se deve dar importância está o da terminalidade da vida.
 - (B) As operações a que se atribuem um caráter polêmico dizem respeito à terminalidade da vida.
 - (C) A terminalidade da vida, tema de cujos aspectos derivam tanta polêmica, foi considerada na revisão do Código.
 - (D) Quanto à terminalidade da vida, onde a polêmica se acrescenta muita paixão, ainda há muito o que debater.
 - (E) Qualquer das posições da polêmica a que se queiram defender levantará uma série de objeções.
-
19. A supressão da vírgula altera o sentido da frase em:
- I. Finalmente, processou-se a tão esperada revisão do Código de Ética.
 - II. Foram consideradas com prudência as normas éticas, discutidas nesse Código.
 - III. São cruciais os aspectos da terminalidade da vida, que esse Código não deixou de problematizar.
- Atende ao enunciado o que está em
- (A) I, II e III.
 - (B) I e II, apenas.
 - (C) II e III, apenas.
 - (D) I e III, apenas.
 - (E) II, apenas.
-
20. Considerando-se aspectos da construção desse texto, é correto afirmar que
- (A) o sujeito da forma *Sabe-se*, que inicia o texto, é o *site*.
 - (B) o sentido de *por vezes melindrosos* (2º parágrafo) é alterado caso se substitua por *conquanto melindrosos*.
 - (C) as expressões *por uns* e *por outros* (2º parágrafo) indicam, no contexto, duas posições conciliatórias.
 - (D) *eutanásia* e *morte assistida* (2º parágrafo) são, respectivamente, um ato humanitário e uma intervenção inaceitável.
 - (E) a oração *para prolongar a dor do paciente terminal* exerce a função de sujeito da oração que a antecede.

Matemática e Raciocínio Lógico

21. Alguns funcionários foram contratados e serão alocados em vários postos de saúde de um município. O ideal seria alocar 12 funcionários em cada posto de saúde, porém, nesse caso faltariam 20 funcionários. Não tendo sido possível o ideal, então, foram alocados 11 funcionários em cada posto e sobraram 11 funcionários, que foram alocados no hospital do município. A porcentagem dos funcionários contratados que foram alocados no hospital do município foi igual a
- (A) 4,225%.
 - (B) 3,125%.
 - (C) 2,825%.
 - (D) 7,025%.
 - (E) 3,625%.



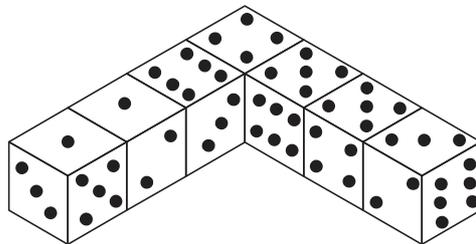
22. Alberto gasta para realizar metade de um serviço o mesmo tempo que Bernardo gasta para realizar $\frac{5}{6}$ do mesmo serviço. Se Alberto e Bernardo realizam, juntos, o serviço em 15 dias, então Alberto realizaria, sozinho, o serviço completo em
- (A) 20 dias.
(B) 24 dias.
(C) 42 dias.
(D) 36 dias.
(E) 40 dias.

23. Em dezembro serão vistoriados 10 estabelecimentos de saúde, sendo 2 hospitais, 1 pronto-socorro, 3 ambulatórios e 4 postos de saúde. Sorteando-se ao acaso a ordem de visita dos 10 estabelecimentos, a probabilidade de que os dois primeiros sejam postos de saúde é igual a
- (A) $\frac{2}{15}$.
(B) $\frac{4}{25}$.
(C) $\frac{2}{25}$.
(D) $\frac{3}{20}$.
(E) $\frac{3}{25}$.

24. Ângela, Beatriz, Carlos e Débora concluíram seus cursos superiores de jornalismo, direito, administração de empresas e computação, não necessariamente nessa ordem, e cada um deles em um único dos quatro cursos. Sabe-se que:
- Beatriz não fez jornalismo;
 - Se Carlos é formado em direito, então Ângela é formada em computação;
 - Débora ainda quer fazer curso superior de computação;
 - Carlos teria feito jornalismo se Ângela não tivesse concluído esse curso, como ela o fez;
 - Beatriz fazia curso superior de computação, mas mudou para administração de empresas, curso que concluiu.

Nas condições descritas, Ângela e Débora concluíram, respectivamente, os cursos de

- (A) administração de empresas e direito.
(B) jornalismo e administração de empresas.
(C) computação e administração de empresas.
(D) jornalismo e direito.
(E) direito e jornalismo.
25. A figura mostra sete dados de seis faces, dos quais seis são convencionais (faces marcadas de 1 a 6 pontos), e um deles possui marcação de 2 pontos em cinco faces.

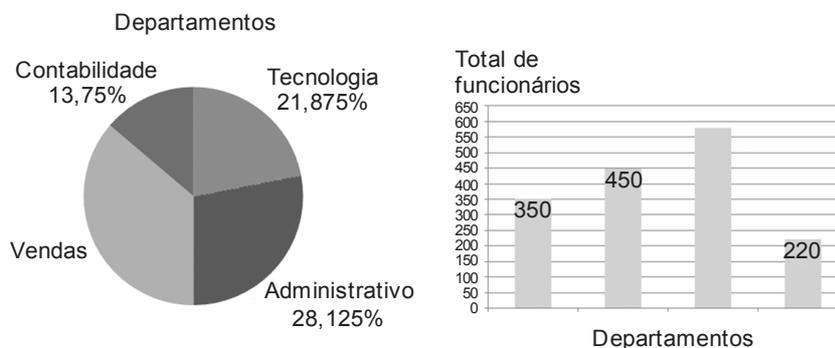


Se x o total de pontos possíveis marcados nas faces não visíveis dos sete dados na posição indicada na figura, os valores mínimo e máximo de x são, respectivamente,

- (A) 83 e 84.
(B) 81 e 86.
(C) 81 e 84.
(D) 83 e 86.
(E) 83 e 87.



26. Um contador possui mais do que 130 livros. Quando ele empilha os livros de 3 em 3, sobra um livro. Quando ele empilha de 4 em 4, também sobra um livro, mas quando ele empilha de 7 em 7, nenhum livro sobra. Sendo x o menor número natural que atende às condições do problema, a soma dos algarismos de x é igual a
- (A) 7.
(B) 9.
(C) 19.
(D) 10.
(E) 11.
27. O setor administrativo de uma empresa possui seis funcionários, todos com salários diferentes entre si. Considerando apenas o maior e o menor dos seis salários, a média é igual a R\$ 2.500,00, e considerando apenas os quatro outros salários, a média é igual a R\$ 2.200,00. Se apenas um dos seis salários for reajustado em R\$ 138,00, a nova média salarial dos seis funcionários, comparada à média anterior do grupo, aumentará em
- (A) 0,6%.
(B) 1,3%.
(C) 0,7%.
(D) 1,0%.
(E) 0,9%.
28. Na prestação de um serviço, o técnico contratado cobra R\$ 50,00 fixos pela visita, mais R\$ 80,00 por hora trabalhada durante as 4 primeiras horas. A partir da 5ª hora o técnico passa a cobrar 60% menos por hora trabalhada. Sendo x o total de horas trabalhadas por esse técnico em um desses serviços, a fórmula correta para o cálculo do valor a ser cobrado por ele, em reais, quando x é um número natural maior ou igual a 5, é
- (A) $306 + 32x$.
(B) $370 + 48x$.
(C) $242 + 48x$.
(D) $242 + 32x$.
(E) $370 + 32x$.
29. Em um grupo de 55 pessoas, 32 possuem plano médico de saúde, 25 possuem plano odontológico, 33 possuem plano de previdência e 4 possuem os três planos citados anteriormente. Se cada uma das 55 pessoas possui ao menos dois dos três planos citados, o número de pessoas desse grupo que possui exatamente dois dos três planos citados é igual a
- (A) 40.
(B) 43.
(C) 39.
(D) 35.
(E) 38.
30. Uma empresa possui funcionários distribuídos por quatro departamentos, que são: contabilidade, tecnologia, vendas e administrativo. Ambos os gráficos abaixo mostram a distribuição desses funcionários pelos departamentos da empresa.



A análise dos gráficos permite concluir corretamente que o total de funcionários dessa empresa que trabalham no setor de vendas é igual a

- (A) 578.
(B) 580.
(C) 576.
(D) 582.
(E) 585.

**CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS**

31. Com base nos princípios e responsabilidades do Código de Ética Profissional do Psicólogo (2005), em relação à atuação ética dos psicólogos nas organizações,
- (A) é dever fundamental informar ao gestor quando algum dos seus colaboradores diretos apresentar transtorno mental.
 - (B) é vedado intervir na relação entre o funcionário e sua chefia; respeitando-se as hierarquias estabelecidas e os interesses da organização.
 - (C) é permitido disseminar a missão da empresa, de forma a induzir e garantir adesões à filosofia, política e interesses primordiais da gestão executiva.
 - (D) é dever fundamental seguir as normatizações e critérios determinados pelo Código de Ética para regulação e fiscalização das práticas dos psicólogos.
 - (E) é princípio fundamental observar a existência de relações de poder assimétricas que gerem opressão, discriminação, exploração, violência, negligência ou crueldade de qualquer tipo.
-
32. A Resolução CFP nº 002/2016 “Regulamenta a Avaliação Psicológica em Concurso Público e processos seletivos de natureza pública e privada”. A esse respeito, é correto afirmar que
- (A) a avaliação psicológica pode ser realizada por meio de mais de uma técnica, desde que sejam complementares e que permitam estabelecer o perfil profissiográfico referente ao cargo.
 - (B) o psicólogo deve ter cuidado ético no manejo da seleção de pessoal para garantir a neutralidade e não induzir resultados da avaliação, principalmente se o candidato for alguém de suas relações interpessoais.
 - (C) o laudo psicológico deve ser assinado pelo responsável técnico da avaliação e pelo gestor de recursos humanos.
 - (D) é vedado ao psicólogo informar a participante de processos de seleção e a funcionário quaisquer informações a respeito das avaliações psicológicas das quais tenham participado.
 - (E) o uso de testes psicológicos é recomendado quando a entrevista, dinâmica de grupo ou simulações de situações reais não forem suficientes para definir o perfil profissiográfico.
-
33. Sobre as abordagens, modelos de intervenção e dinâmica de grupo, analise as seguintes proposições:
- I. Kurt Lewin desenvolveu, em seu laboratório social, estudos sobre o modo de funcionamento dos grandes grupos e criou dinâmicas grupais que são amplamente utilizadas em seleções de pessoal.
 - II. Grupo pode ser definido pelo grau de vinculação e interdependência existente entre seus membros.
 - III. A saúde de um grupo é reconhecida pela capacidade de coesão, sinergia e eliminação de divergências e conflitos.
 - IV. A dinâmica de grupo é uma estratégia útil para intervenção nas relações interpessoais dos grupos por possibilitar mobilizar e trabalhar temas conflitantes.
 - V. Os estudos sobre grupos operativos, de Enrique Pichon-Rivière, possibilitam a compreensão sobre a distribuição e funcionalidade de papéis nas interrelações grupais; além do papel do líder e do bode expiatório, há o porta-voz que pode anunciar o seu sofrimento e o do grupo.
- Está correto o que se afirma APENAS em:
- (A) I, II e V.
 - (B) I, III e IV.
 - (C) II, IV e V.
 - (D) II, III e IV.
 - (E) II e IV.
-
34. Nas organizações é fundamental que o gestor de pessoas compreenda que a subjetividade do trabalhador é
- (A) a junção entre os aspectos da identidade individual e da personalidade que moldam o comportamento no ambiente de trabalho.
 - (B) constituída a partir dos sentidos que atribui ao trabalho em si e nas relações intersubjetivas com as pessoas com quem trabalha.
 - (C) a identidade social que se apresenta nas relações interpessoais no trabalho.
 - (D) identificada pelos aspectos da personalidade que se mostram estruturais, rígidos e imutáveis no seu modo de trabalho.
 - (E) formada pelos aspectos psicológicos e somáticos que se expressam como consequência do sofrimento vivido no trabalho.



35. Um psicólogo do Departamento de Recursos Humanos de determinada empresa recebe de seu gestor administrativo notícia de que um de seus funcionários do Departamento de Recursos Humanos comunicou que fará uma cirurgia de mudança de sexo, que está em acompanhamento de saúde com equipe médica e de psicólogos, e precisará se afastar do trabalho para se submeter a tal procedimento.

O gestor administrativo mostra-se bastante desconfortável com esta situação e espera que o psicólogo do Departamento de Recursos Humanos tome providências.

Diante da situação relatada, o psicólogo deverá

- (A) atuar como mediador no diálogo entre o funcionário e o gerente para superação das dificuldades relacionais.
- (B) conversar com o funcionário para que ele entenda que, em função de a mudança de sexo ser um tabu, carregado de preconceitos, seu trabalho na empresa se tornou inviável, de tal forma que pode assessorá-lo na busca de um emprego onde possa se sentir acolhido e não precise passar por constrangimentos.
- (C) explicar ao gestor que os fatos relatados não inviabilizam o trabalho do grupo, uma vez que a atuação profissional não é influenciada por questões de âmbito privado, como a sexualidade e a orientação sexual.
- (D) organizar estratégias grupais voltadas para discussões e esclarecimentos sobre diversidade, ética, solidariedade e a não discriminação, envolvendo todos os funcionários e gestores.
- (E) sensibilizar os funcionários para o trabalho em grupo, enfatizando que para a atuação em equipe ser bem sucedida é necessário que haja real dedicação de todos, envolvendo certa dose de sacrifício.

36. Considere a utilização dos mecanismos de defesa e avalie as seguintes proposições:

- I. A criação no trabalho pode propiciar prazer e dar condições para que o trabalhador lide melhor com os limites, rotina e tédio no trabalho.
- II. A preocupação excessiva com as dificuldades e o sofrimento dos colegas no trabalho pode levar o trabalhador a tomar as dores do outro como próprias.
- III. A queixa constante do jeito de ser de uma outra pessoa, com acusações aparentemente fundamentadas, pode levar à impossibilidade de convivência entre colegas de uma mesma equipe de trabalho.
- IV. Diante da necessidade de expor suas ideias nas reuniões de equipe, o gerente não consegue demonstrar seu real aprendizado, potencial e liderança.

A correta e respectiva correspondência é

- (A) sublimação – introjeção – projeção – regressão.
- (B) projeção – identificação projetiva – introjeção – deslocamento.
- (C) sublimação – regressão – identificação projetiva – introjeção.
- (D) deslocamento – projeção – introjeção – isolamento.
- (E) formação reativa – identificação projetiva – projeção – isolamento.

37. Considerado um grave problema de saúde pública, a síndrome de *burnout* é uma psicopatologia do trabalho caracterizada por

- (A) presença de aspectos no ambiente organizacional que geram sofrimento psíquico no trabalhador e dificuldade de enfrentamento dos problemas interpessoais.
- (B) apresentação de um conjunto de sinais e sintomas que são autorreferidos, com difícil diagnóstico médico-clínico.
- (C) intenso estresse decorrente de longa jornada, com sintomas apenas físicos.
- (D) diferentes dimensões que se apresentam diante do agravamento dos sinais e sintomas em pessoas com baixa autoestima.
- (E) exaustão, que tem sua dimensão mais individual identificada pelos sintomas físicos e emocionais; o comprometimento das relações interpessoais e o sentimento de incapacidade, fracasso e ineficácia profissional.



38. A literatura aponta que os estudos sobre os modos de trabalho ressaltam diferentes compreensões acerca da relação entre homem, trabalho, saúde e adoecimento. Nessa linha, é correto afirmar que
- (A) no processo de industrialização, no chamado taylorismo, a organização científica do trabalho enfatizou o papel fundamental do ambiente organizacional como responsável e promovedor da saúde do trabalhador.
 - (B) os estudos da psicodinâmica do trabalho ressaltam a dialética existente na relação subjetiva entre homem e trabalho, que pode ser tanto de prazer como de desprazer; de potencialização, ou não, do trabalho; de adoecimento, ou não, do trabalhador.
 - (C) a psicodinâmica do trabalho se dedica ao estudo da compreensão subjetiva dos processos de somatização, decorrentes do estresse que ocorre como consequência da incapacidade de enfrentamento dos problemas, principalmente, no que se refere à submissão e constrangimento na relação com superiores.
 - (D) a psicopatologia do trabalho entende que o sofrimento psíquico e o adoecimento são decorrentes da ineficácia dos mecanismos de defesa.
 - (E) sustentados pelo saber psiquiátrico tradicional, os estudos sobre a subjetividade do trabalhador contribuíram para definição de categorias diagnósticas que circunscrevem os tipos de adoecimento e as possibilidades de encaminhamentos pela psicologia.
-
39. [...] *Os transtornos mentais estão entre as primeiras causas de afastamento no trabalho, de baixa produtividade laboral, de aposentadoria precoce e de acidentes.* (RAZZOUK; LIMA; CORDEIRO, 2015, p.19). A esse respeito, é correto afirmar que
- (A) o trabalhador com depressão moderada deve ser afastado, readaptado ou aposentado, pois suas condições cognitivas comprometem a viabilidade de cumprimento de tarefas corriqueiras.
 - (B) a depressão no ambiente de trabalho é sempre oriunda dos sentidos atribuídos ao trabalho e das relações patológicas estabelecidas pelo trabalhador.
 - (C) a depressão leve é um indicador de sofrimento psíquico do trabalhador que deve ser observada e tratada somente quando passar a ser classificada como moderada e estiver comprometendo a capacidade laboral.
 - (D) os transtornos depressivos possuem sinais e sintomas comuns, tais como alterações do humor, somáticas e cognitivas, entretanto diferem em duração e etiologia; dependendo de sua intensidade podem interferir parcial ou totalmente na produtividade laboral.
 - (E) o episódio depressivo está relacionado a situações vivenciais e contingenciais, não comprometendo a produtividade laboral.
-
40. As discussões sobre a ambiência da gestão de pessoas chamam atenção para os desafios enfrentados na gestão estratégica de pessoas no que se refere a temas, como: humanização, ética, comunicação, inovações tecnológicas e poder. A partir dessa compreensão, o analista de gestão de pessoas deve
- (A) realizar ações que suscitem reflexões e mudanças nos modos de trabalho em equipe, de forma a construir relações mais éticas e humanizadas.
 - (B) alinhar os objetivos de empregados e empregadores, a fim de dar um direcionamento único para a cultura e missão organizacional.
 - (C) identificar dependências no uso de tecnologias e mídias virtuais que possam levar à diminuição de rendimento e produtividade dos trabalhadores.
 - (D) estimular a liderança, a competitividade e a produtividade dentro dos grupos de trabalho.
 - (E) auxiliar na comunicação entre gestores e colaboradores a fim de centralizar a liderança e o poder dentro das equipes.
-
41. A jornalista Maria, de 27 anos, tem trabalhado muito, mostrando-se uma ótima profissional, entretanto seus colegas se queixam de que ela recusa todos os convites para almoçar com o grupo, além do tradicional *happy hour*, sempre com desculpas de que está trabalhando muito e sem fome. Hoje sua colega procurou a psicóloga do Departamento de Recursos Humanos queixando-se de que a jornalista tem estado muito irritada, "pavio curto", mas também preocupada por lhe parecer que ela vem perdendo peso. A psicóloga, dentre várias hipóteses, conclui, corretamente, que
- (A) de acordo com a classificação do DSM-V, trata-se de uma bulimia nervosa, caracterizada por distúrbios no controle do ato de comer, preocupação constante com a aparência física e o peso e fobia alimentar.
 - (B) trata-se de um caso de bulimia nervosa típica que se evidencia com a recusa para comer na frente de outras pessoas.
 - (C) deve ser uma crise de ansiedade motivada por algum problema pessoal, pois se lembra que já na seleção da jornalista percebeu seus fortes traços de ansiedade, na época considerados motivadores para a realização e conclusão dos projetos de trabalho.
 - (D) conforme descrito no DSM-V, a jornalista apresenta sinais e sintomas de anorexia nervosa, que pode ainda estar associados a outro sintoma comum: a amenorreia.
 - (E) como definido no DSM-V, é um transtorno alimentar que, no caso da jornalista, ainda se apresenta de forma difusa não caracterizando sintomas para definição de anorexia ou bulimia nervosa.



42. A respeito dos usos de substâncias e sua relação com as psicopatologias no trabalho, cabe à gestão de pessoas,
- (A) encaminhar para programas de reabilitação todo funcionário que se encontre em uso de substância a fim de preservar a saúde do trabalhador, da equipe e da organização.
 - (B) como acompanhamento psicossocial de todo funcionário, criar critérios de identificação de uso abusivo de substâncias e propor o afastamento funcional para tratamento da dependência química.
 - (C) com base na atenção à saúde do trabalhador, observar sinais e sintomas que possam estar relacionados com a continuidade, o grau e a abstinência do uso abusivo de álcool, tabaco, cocaína e outras drogas, a fim de realizar acompanhamento psicossocial e/ou encaminhamento para programas e profissionais da área da saúde.
 - (D) como forma de abordagem psicossocial e de promoção da saúde, encaminhar para tratamento pela equipe de saúde do trabalhador o funcionário que apresente alteração cognitiva, comportamental e fisiológica.
 - (E) com base na classificação do DSM-V, identificar todos os casos de atrasos, faltas, queda no rendimento, irritabilidade ou baixa tolerância à frustração, os quais são entendidos como sintomas do uso de substâncias, e encaminhá-los para tratamento preventivo da dependência química.
-
43. É preconizado que a promoção da saúde do trabalhador nas organizações,
- (A) contemple os estilos de vida de cada pessoa no seu cotidiano e sua qualidade de vida; programas e ações devem ser baseados na construção de estratégias e metas que envolvam os funcionários e gestores.
 - (B) enfatize a identificação de usos abusivos de álcool e tabagismo, de forma a prevenir e minimizar danos ao trabalho.
 - (C) seja voltada para a ergonomia, com a proposição de mudanças estratégicas na gestão, no ambiente de trabalho e na produção do trabalhador.
 - (D) enfoque no cuidado com o adoecimento decorrente das doenças crônicas que acarretam na diminuição do desempenho, faltas, afastamento e mesmo mortalidade.
 - (E) enfoque na saúde da empresa a fim de reduzir os custos consequentes de absenteísmo e afastamentos.
-
44. Com base na Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e no Estatuto da Pessoa com Deficiência, a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho
- (A) deve utilizar-se dos mesmos instrumentos escolhidos para avaliação de aspectos específicos do cargo, em todos os candidatos, seja entrevista ou teste psicológico.
 - (B) é realizada por meio de políticas de ação afirmativa e torna obrigatória a reserva de vagas em todos os concursos públicos, por parte de todas as empresas dos setores público e privado.
 - (C) no setor privado o número de vagas é dado a partir da disponibilidade de vagas definida pelo gestor de RH em consonância com as necessidades da gestão da área e do empregador.
 - (D) dá-se, por exemplo, com as cotas, que são reservas de vagas para pessoas que prestam concurso público, cabendo às empresas do setor privado a reserva para as situações em que houver necessidade de readaptação do trabalhador vítima de acidente de trabalho.
 - (E) é realizada a partir da classificação de deficiência, entendida como limitações físicas, psicológicas e sociais, demandando ao gestor de RH considerar as singularidades de cada pessoa para realizar a integração do trabalhador.
-
45. A Lei nº 12.990/2014, sobre a “Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União”, dispõe que
- (A) por se constituir como ação afirmativa, seja estabelecido percentual igual ao das cotas para pessoas com deficiência.
 - (B) a definição de cor seja dada pela pessoa no ato da inscrição no concurso, autodeclarando-se negra ou parda, sendo essa declaração passível de verificação e contestação e, se comprovada declaração falsa, acarretará em perda da vaga.
 - (C) nos concursos públicos, pessoas com deficiência e de cor negra concorram às mesmas vagas.
 - (D) se não houver inscrição de candidatos negros, as vagas reservadas não poderão ser disponibilizadas para os demais concorrentes.
 - (E) no caso de uma pessoa negra ser aprovada e desistir da vaga, ela não poderá concorrer a outro concurso da mesma natureza por um período de dois anos.



46. Um analista de Gestão de Pessoas é comunicado por seu gestor que o setor de Comunicação solicitou a abertura de uma vaga de estágio em jornalismo, e que a vaga será trabalhada com recursos internos. Neste caso, as próximas ações do analista de Gestão de Pessoas serão, cronologicamente:
- (A) Levantar o perfil da vaga com o gestor solicitante, anunciar a vaga em veículos próprios para isso, triar currículos, convidar candidatos para etapas com RH e indicar os finalistas para análise e entrevista com gestor solicitante.
 - (B) Divulgar a vaga nos veículos digitais e murais de universidades para adiantar o processo seletivo, entrar em contato com o solicitante para informá-lo que a vaga já foi aberta, levantar o perfil com ele e convocar candidatos pré-selecionados para uma entrevista diretamente com o gestor para finalizar o processo de seleção.
 - (C) Entrar em contato com o solicitante da vaga para levantamento do perfil desejado, anunciar a vaga em veículos de comunicação próprios para isso, fazer triagem dos currículos, entrevistar candidatos para a escolha do finalista e apresentação ao gestor solicitante.
 - (D) Levantar o perfil da vaga com o gestor da área solicitante, anunciar em veículos de comunicação próprios para isso, triar currículos, agendar entrevistas com o gestor para análise e aprovação do candidato escolhido e iniciar o processo admissional com o aprovado.
 - (E) Anunciar a vaga nos veículos digitais e murais de faculdades, entrar em contato com o requisitante da vaga para informá-lo que o anúncio foi feito mediante descrição de cargo existente na instituição, convocar os melhores candidatos selecionados para entrevista final com gestor e iniciar o processo admissional com o aprovado.
-
47. A entrevista é uma das técnicas mais utilizadas em um processo seletivo e
- (A) deve ocorrer em ambiente reservado, calmo e entre duas pessoas (entrevistador e entrevistado); ocorre de forma totalmente padronizada e diretiva, proporcionando conhecer de forma ampla o candidato sobre aspectos pessoais e profissionais.
 - (B) caracteriza-se como uma técnica na qual uma pessoa pergunta sobre questões relacionadas aos desejos intrínsecos e a outra responde em um discurso aberto, não havendo outras maneiras a serem contempladas em um processo seletivo.
 - (C) dentre os vários tipos de perguntas que podem ser abordadas durante uma entrevista de seleção, dependendo do perfil desejado para a vaga, estão: aspectos pessoais, profissionais, políticos, religiosos e financeiros.
 - (D) pode servir como apoio a outras técnicas aplicadas durante o processo seletivo. Pode apresentar-se de forma estruturada ou não estruturada. Um de seus objetivos é identificar as competências chaves do indivíduo entrevistado em relação ao perfil desejado para a vaga.
 - (E) deve-se, inicialmente, apresentar a vaga com detalhamento do que se espera da posição a ser ocupada, dos seus desafios e da forma de gerir do gestor da área. Após, é solicitado ao entrevistado que se apresente falando sobre suas experiências profissionais anteriores e que relate uma curiosidade que possa significar um diferencial dentro do processo seletivo.
-
48. Em processo de seleção interno, além de entrevista, teste de conhecimento e técnicas vivenciais, também são adequadas a avaliação
- (A) de desempenho e avaliação de saúde.
 - (B) psicológica e avaliação de saúde.
 - (C) psicológica e avaliação de 360.
 - (D) educacional e avaliação de saúde.
 - (E) desempenho e avaliação de reação.
-
49. Um gestor de equipe de uma empresa solicita ao Departamento de Recursos Humanos um Plano de Desenvolvimento Individual – PDI para um de seus 4 colaboradores, que, em palavras do gestor: *apresenta-se extremamente nervoso, fazendo que não consiga expor suas próprias análises e os dados, gerando uma imagem de insegurança e incerteza acerca dos resultados que devem ser informados com precisão e confiança, pois impactam nas tomadas de decisão dos investidores.*
- Uma possibilidade de PDI, neste caso, é a metodologia de aprendizagem 70/20/10, que consiste em:
- (A) 70% da aprendizagem se dá por meio de leituras, cursos e etc., 20% se dá na prática, na interação com a rotina de trabalho e 10% se dá ao observar pessoas que são referências no tema a ser desenvolvido.
 - (B) 70% da aprendizagem se dá ao observar pessoas que são referências no tema a ser desenvolvido, 20% se dá na prática e na interação com a rotina de trabalho e 10% se dá por meio de leituras, cursos e etc.
 - (C) 70% da aprendizagem se dá na prática e na interação com a rotina de trabalho, 20% se dá ao observar pessoas que são referências no tema a ser desenvolvido e 10% se dá por meio de leituras, cursos e etc.
 - (D) 70% da aprendizagem se dá por meio de leituras, cursos e etc., 20% se dá ao observar pessoas que são referências no tema a ser desenvolvido e 10% se dá na prática, na interação com a rotina de trabalho.
 - (E) 70% da aprendizagem se dá por meio de leituras, cursos e etc., 20% se dá ao observar pessoas que são referências no tema a ser desenvolvido e 10% se dá com *feedbacks* constantes do gestor direto.



50. Uma empresa do segmento de transporte, muito bem posicionada no mercado, tem sofrido em seus 2 últimos anos um crescimento de 8,5% anual de *turnover* em seu quadro de funcionários, juntamente com alguns comportamentos de vandalismo por parte dos funcionários da operação, o que tem chamado a atenção da área de Recursos Humanos. Para compreender este fenômeno e intervir na empresa, o analista da área de Gestão de Pessoas, é convidado a apresentar uma proposta que solucione esta situação descrita. Diante desta demanda, o método correto a ser proposto é:
- (A) Aplicação de uma Pesquisa de Clima, pois proporcionará um resultado sobre a percepção e a opinião dos colaboradores diante do cenário momentâneo da empresa, além de conhecer suas satisfações e insatisfações.
 - (B) Análise de Cultura Organizacional, pois os resultados proporcionarão um direcionamento de quais são os valores e crenças da empresa neste momento de vandalismo dos colaboradores.
 - (C) Aplicação imediata da Avaliação de Desempenho dos colaboradores de nível operacional para acompanhamento de performance e entrega de resultados, pois somente assim será possível intervir neste fenômeno.
 - (D) Aplicação de uma Pesquisa Salarial, pois seus resultados mostrarão se o aumento do *turnover* e o vandalismo estão primeiramente relacionados à insatisfação com o valor de remuneração dos colaboradores.
 - (E) Aplicação de um Treinamento Comportamental para toda a operação, com objetivo de eliminar os vandalismos e um Treinamento de Liderança para ajudar os gestores a lidar com o aumento do *turnover*.
-
51. As fases históricas de evolução das relações de trabalho e gestão de pessoas são:
- (A) Modelo Econômico: até 1930, gestão por produtividade/rentabilidade, Modelo Motivacional: 1950, gestão por fidelização/comportamento, Modelo Estratégico: 1970/90, gestão por envolvimento/comprometimento e Modelo Tecnológico: anos 2000, gestão por competência/conhecimento.
 - (B) Modelo Clássico: até 1930, fidelização/comportamento, Modelo Motivacional: 1950, gestão por gestão por departamentos/produtividade, Modelo Estratégico: 1970/90, gestão por envolvimento/comprometimento e Modelo Competitivo: anos 2000, gestão por competência/conhecimento.
 - (C) Modelo Motivacional: até 1930, gestão por fidelização/comportamento, Modelo Clássico: 1950, gestão por departamentos/produtividade, Modelo Estratégico: 1970/90, gestão por envolvimento/comprometimento e Modelo Competitivo: anos 2000, gestão por competência/conhecimento.
 - (D) Modelo Clássico: até 1930, gestão por departamentos/produtividade, Modelo Motivacional: 1950, gestão por fidelização/comportamento, Modelo Estratégico: 1970/90, gestão por envolvimento/comprometimento e Modelo Competitivo: anos 2000, gestão por competência/conhecimento.
 - (E) Modelo Econômico: até 1930, gestão por produtividade/rentabilidade, Modelo Motivacional: 1950, gestão por fidelização/comportamento, Modelo Estratégico: 1970/90, gestão por competência/conhecimento e Modelo Tecnológico: anos 2000, gestão por envolvimento/comprometimento.
-
52. Diversas organizações estatais e/ou privadas de vários setores econômicos e sociais acompanham o desempenho de seus colaboradores através de uma ferramenta chamada Avaliação de Desempenho – AD. Dentre os vários modelos em que a AD pode ser aplicada, um dos modelos atuais e sua respectiva descrição é:
- (A) *Balanced scorecard*: avalia sobre quatro perspectivas, a saber, financeiro; cliente; processos internos e do aprendizado; crescimento.
 - (B) Avaliação 360°: coleta *feedbacks* de todas as pessoas que interagem com o avaliado, inclusive familiares e amigos.
 - (C) Avaliação de competências: analisa o desenvolvimento do conhecimento, crenças e valores do avaliado.
 - (D) Avaliação de competências e resultados: avaliações simultâneas, análise de performance sentimental e de resultados diários do avaliado.
 - (E) Avaliação de potencial: avalia desempenho a curto, médio e longo prazo com ações de promoção salarial imediata.
-
53. França e Arellano (2002, p. 261) ressaltam que *Liderança e poder são elementos interligados no processo de influenciar pessoas*. São tipos de poder manifestados no ambiente organizacional:
- (A) legítimo; de recompensa; coercitivo; de especialização; de referência e de informação.
 - (B) legítimo; salarial; coercitivo; de especialização; de referência e de informação.
 - (C) de recompensa; coercitivo; de especialização; de referência e de tecnologia.
 - (D) de recompensa; empregatício; soberano; de referência; de informação e de hierarquia.
 - (E) legítimo; de recompensa; político; de especialização; de referência e de barganha.



54. Ao analisar entrevistas de desligamento de uma diretoria operacional dentro de uma companhia, verificam-se indicadores altíssimos de *turnover* e absenteísmos. Em uma das entrevistas lê-se: *Muitos estão calados, mas a pressão e desumanização dos gestores nos adoece a cada tentativa de comunicação, e é por eles que nunca superaremos as metas*. Nesta situação, é correto concluir que:
- (A) Os gestores precisam se desenvolver na competência referente à inteligência emocional, pois o aumento nos indicadores de *turnover* e absenteísmo são consequências do desequilíbrio emocional de quem está à frente da gestão da empresa. Os estudos sobre inteligência emocional explicam este fenômeno como ausência da capacidade de intuir através de percepções, motivações e sensibilidade social por parte dos gestores.
 - (B) Os indicadores levantados na análise das entrevistas de desligamento apontam uma insatisfação salarial dos colaboradores, pois o impacto do não atingimento das metas leva a empresa a abaixar os salários, gerando assim pedidos de desligamento e absenteísmo elevados. A empresa precisa criar rapidamente um plano de recuperação para que a remuneração volte logo a ser equiparada.
 - (C) Diante da hierarquia de necessidades que Maslow (1943) apresenta, pode-se afirmar que o aumento de saídas e afastamento dos colaboradores são gerados por ausência de satisfação das necessidades sociais e de amor (primeiro grupo da pirâmide de Maslow), pois segundo o desabafo do colaborador, os gestores não demonstram afetividade na relação social com os colaboradores. Portanto, são necessárias ações que satisfaçam estas necessidades primárias do ser.
 - (D) Os colaboradores estão saindo da empresa porque não gostam mais de trabalhar no nível operacional, pois sempre serão humilhados, conforme aponta o discurso citado pelo funcionário na entrevista de desligamento. Os gestores e a empresa não têm humildade e estão sempre querendo ganhar mais dinheiro que os funcionários. Será preciso dar treinamento para todos os níveis de liderança com o objetivo de mudar a visão deles ao conversar com os profissionais da operação.
 - (E) O aumento dos desligamentos e absenteísmos pode estar relacionado à baixa motivação dos colaboradores da operação, pois ela impacta na satisfação, produção e saúde organizacional dos colaboradores, gerando assim o aumento de desligamentos, absenteísmos e afastamentos por doença, entre outros. A liderança deve estar atenta a estes comportamentos para possibilitar a engrenagem dos motivadores individuais de cada funcionário com os objetivos da organização.

55. Considerando-se um projeto de Remuneração, está correta a associação entre os conceitos e suas respectivas definições:
- (A) Estruturas de Linha → percorre um caminho único na carreira: as empresas que adotam este modelo cerceiam a carreira de seus funcionários; Estruturas em rede → complexa e está ainda em definição, pois diversos autores dividem opiniões, pode se dar espontaneamente sem intervenção do sujeito nem da empresa. Estruturas paralelas → método de trabalho para encontrar a melhor maneira para seus ocupantes se moverem, localizarem e liderarem fisicamente.
 - (B) Estruturas de Linha → sequência de posições alinhada em uma única direção, não oferecendo às pessoas outras alternativas; Estruturas em rede → várias opções para cada posição da empresa, permitindo à pessoa estabelecer sua trajetória a partir de critérios de acesso previamente estabelecidos; Estruturas paralelas → método de trabalho para encontrar a melhor maneira para seus ocupantes se moverem, localizarem e liderarem fisicamente.
 - (C) Estruturas de Linha → sequência de posições alinhada em uma única direção, não oferecendo às pessoas outras alternativas; Estruturas em rede → complexa e está ainda em definição, pois diversos autores dividem opiniões, pode se dar espontaneamente sem intervenção do sujeito nem da empresa; Estruturas paralelas → método de trabalho para encontrar a melhor maneira para seus ocupantes se moverem, localizarem e liderarem fisicamente.
 - (D) Estruturas de Linha → sequência de posições alinhada em uma única direção, não oferecendo às pessoas outras alternativas; Estruturas em rede → várias opções para cada posição da empresa, permite à pessoa estabelecer sua trajetória a partir de critérios de acesso previamente estabelecidos; Estruturas paralelas → sequência de posições que uma pessoa pode assumir no interior de uma organização, orientada em duas direções: uma de natureza profissional e outra de natureza gerencial, sendo o acesso aos maiores níveis de remuneração e de reconhecimento oferecidos pela empresa em qualquer uma das direções escolhidas.
 - (E) Estruturas de Linha → sequência de posições alinhada em uma única direção, não oferecendo às pessoas outras alternativas; Estruturas em rede → várias opções para cada posição da empresa, permitindo à pessoa estabelecer sua trajetória a partir de critérios de acesso previamente estabelecido; Estruturas paralelas → método de trabalho para encontrar a melhor maneira para seus ocupantes se moverem, localizarem e liderarem fisicamente.

56. *O ponto de partida para qualquer esquema de avaliação de cargos é obter informação a respeito dos cargos, através da análise de cargos, para se tomar decisões comparativas sobre eles. A avaliação de cargos enfatiza a natureza e o conteúdo dos cargos e não as características das pessoas que os ocupam. Para tanto, a avaliação de cargos deve fundamentar-se nas informações prestadas pela análise de cargos.* (CHIAVENATO, 2006)

São métodos de avaliação de cargos:

- (A) Método de escalonamento, método da observação direta, método das categorias predeterminadas e método por avaliação de pontos.
- (B) Método de escalonamento, método das categorias predeterminadas, método da comparação de fatores e método por avaliação por pontos.
- (C) Método da observação direta, método do questionário, método da entrevista e métodos mistos.
- (D) Método da observação, método do questionário, método da comparação de fatores e métodos mistos.
- (E) Método de pesquisa de campo, método de frases descritivas, método de comparação de pares e método por avaliação de pontos.



57. No tocante ao artigo 7, da Constituição da República Federativa do Brasil, são considerados direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
- (A) a irredutibilidade do salário garantida ao trabalhador rural e urbano, mesmo se houver disposição contrária em convenção ou em acordo coletivo.
 - (B) o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço deverá ser de no máximo 30 dias.
 - (C) a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, terá duração de cento e oitenta dias.
 - (D) a relação de emprego não será protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar.
 - (E) o décimo terceiro salário tem como base a remuneração integral ou no valor da aposentadoria.

58. Doenças de trabalho estão em sua essência relacionadas com a qualidade de vida entendida como “um conjunto de ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”. (FRANÇA, 2002, p. 296)

Diante do exposto, e com base na Segurança e Medicina do Trabalho da CLT, é correto afirmar que:

- (A) a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, composta por representantes dos empregadores e empregados, tem como missão a preservação da saúde e a integridade física dos trabalhadores.
 - (B) a eliminação ou neutralização da insalubridade ocorrerá com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância e com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.
 - (C) o trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.
 - (D) o exame médico deverá ser realizado semestralmente pelo trabalhador que apresenta doença ocupacional.
 - (E) é de obrigatoriedade do trabalhador providenciar equipamentos de proteção individual quando o empregador não oferecer completa proteção contra os riscos de acidentes e possíveis danos à saúde.
59. Com base nas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, no que se refere ao período de descanso, é correto:
- (A) Os intervalos de descanso serão computados como duração do trabalho.
 - (B) Excedendo seis horas de trabalho será obrigatório um intervalo no mínimo de 15 minutos, que não poderá exceder em uma hora.
 - (C) A não concessão de intervalo para repouso e alimentação acarretará a obrigação do período correspondente a um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
 - (D) A redução do intervalo para repouso ou refeição para período inferior a uma hora pode ser definido pelo empregador, mesmo que o empregado cumpra horas extras de trabalho.
 - (E) O trabalho em domingo, seja total ou parcial, será sempre subordinado à permissão prévia do legislador.

60. Considere as assertivas abaixo:

- I. Em geral, o trabalho noturno terá remuneração 25% superior a hora diurna.
- II. A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.
- III. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida no máximo 3 (três) horas suplementares.
- IV. Os empregados sob o regime de tempo parcial poderão prestar horas extras, quando requisitado ou necessário.
- V. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

Está correto o que se afirma APENAS em:

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