CONCURSO PÚBLICO Nº 01/2024 – ITURAMA/MG
PROVA OBJETIVA – 05/05/2024

CARGO: ANALISTA DE GESTÃO DE PESSOAS

NOME COMPLETO: _____

LEIA COM ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES ABAIXO

Após receber o seu **Caderno de Respostas**, copie, nos locais apropriados, a seguinte frase:

Sua determinação é sua maior força.

INSTRUÇÕES GERAIS

- O candidato receberá do fiscal:
  - Um Caderno de Questões contendo **30 (trinta) questões objetivas** de múltipla escolha.
  - Uma Folha de Respostas para a Prova Objetiva.
  - Uma folha personalizada para rascunho do gabarito.
- Ao ser autorizado o início da prova, verifique se a numeração das questões e a paginação estão corretas e se não há falhas, manchas ou borrões. Se algum desses problemas for detectado, solicite ao fiscal outro caderno completo. Não serão aceitas reclamações posteriores.
- A totalidade da Prova terá a duração de **04h:00min (quatro horas)**, incluindo o tempo para preenchimento da Folha de Respostas.
- Não será permitido ao candidato se ausentar em definitivo da sala de provas antes de decorrida **01h:00min (uma hora)** do início das provas.
- Finalizada a prova, o candidato deve entregar ao fiscal de sala, obrigatoriamente, seu Caderno de Questões e sua Folha de Respostas.
- Não serão permitidas consultas a quaisquer materiais, uso de telefone celular ou outros aparelhos eletrônicos. Qualquer ocorrência acarretará a eliminação do candidato.

INSTRUÇÕES – PROVA OBJETIVA

- Verifique se a totalidade da quantidade de questões sobre as quais será avaliado está correta.
- A Folha de Respostas **NÃO** poderá ser dobrada, amassada, rasurada, manchada ou conter qualquer registro fora dos locais destinados às respostas.
- Use caneta esferográfica de **tinta azul ou preta**.
- A Folha de Respostas não poderá ser substituída, salvo em erros relacionados à produção e impressão da mesma.
- Assinale a alternativa que julgar correta para cada questão na Folha de Respostas.
- Para cada questão, existe apenas **1 (uma)** resposta correta – não serão computadas questões não assinaladas ou que contenham mais de uma resposta, emendas ou rasuras.
- O modo correto de assinalar a alternativa é cobrindo, completamente, o espaço a ela correspondente, conforme modelo abaixo:

Língua Portuguesa

Leia o texto a seguir para responder às questões 01 a 07:

Texto I

Jodie Foster: porque criticar os mais jovens não é coisa de "velha"

Atriz e diretora de 61 anos, duas vezes vencedora do Oscar, causou polêmica ao dizer que trabalhar com a geração Z pode ser "muito irritante".

Com a chegada da temporada de premiações do cinema, a atriz Jodie Foster ganhou uma longa reportagem no jornal inglês "The Guardian" recentemente. Depois de ser indicada ao Globo de Ouro, Foster é candidata a receber uma indicação ao Oscar de atriz coadjuvante por "Nyad" (Netflix). No filme, ela é Bonnie, a amiga e técnica da nadadora Diana Nyad (Annette Bening) que, aos 64 anos, realizou um feito considerado humanamente impossível: nadar por mais de 50 horas no mar, indo de Cuba à costa da Flórida, nos Estados Unidos.

Na entrevista ao jornal inglês, Foster falou sobre carreira, sobre criar filhos feministas - ela é mãe de dois garotos na faixa dos 20 anos - e como teve que descobrir o que era ser mulher acima de 50 anos em Hollywood. Aos 61 anos, a atriz que também está à frente da nova série da HBO Max "True Detective: Terra Noturna", sente-se à vontade com ela mesma, liberta e quer ajudar a geração mais jovem a sentir o mesmo.

Mas no meio da matéria havia um pequeno trecho que ganhou repercussão. Apesar da torcida da atriz para o sucesso dos mais jovens na indústria cinematográfica, Foster ressaltou que a chamada geração Z (nascidos entre 1997 e 2010) pode ser bem irritante quando se trata de trabalho. "Eles são assim 'hoje, não estou a fim, vou chegar às 10h30'. Ou, por exemplo, em e-mails, digo que a gramática está incorreta, pergunto se não verificaram a ortografia. E eles respondem: 'Por que faria isso, isso não é um tanto quanto limitante?'", relatou a atriz.

Não custou muito para a atriz ser detonada com aquela tradicional carga de etarismo. "É coisa de velha", disseram os incomodados pela crítica da atriz. No entanto, para muita gente não soou como uma observação de gente ultrapassada que não aceita o novo. Ao contrário, pareceu um comportamento familiar.

No mundo, a geração Z é vista como difícil de trabalhar por causa de uma falta de motivação e pela capacidade de se distrair e de se ofender facilmente. No Brasil, a dificuldade de se engajar no trabalho também se confirma.

[...]

A gente tem que lembrar que essa é uma geração que começou a trabalhar e foi abatida em pleno voo por uma pandemia que bagunçou o mundo. Se antes havia uma precarização do trabalho, a pandemia ajudou a consolidar essa tendência e a aumentar as desigualdades salariais já gritantes. Qual o estímulo para trabalhar e não ter o suficiente para morar bem, comer, ter lazer, enquanto uma minúscula parcela da população fica cada vez mais endinheirada? Difícil buscar motivação que resista.

[...]

O que posso afirmar é que toda geração tem suas questões para serem resolvidas. Assim como Jodie Foster, sou baby boomer (nascidos entre 1945 e 1964). Nasci no ano do golpe militar. Cresci num país onde a ditadura perdurou por mais de duas décadas, com tudo o que cerca regimes autoritários. A censura estava presente em diversas camadas da sociedade brasileira. Não poupava jornalistas, artistas, cientistas, entre outros. Sem contar que o tratamento dado às mulheres e as desigualdades de gênero eram ainda piores do que as atuais. Mesmo assim, a gente é empurrada a encontrar nosso lugar no mundo que nos faz mais feliz.

Ter alguém mais experiente nessa caminhada nos dá uma grande vantagem. Tão bom quanto aprender com os jovens é assimilar o conhecimento das pessoas mais velhas. Pensa no tanto de lição que alguém como Jodie Foster, que entrou na indústria do entretenimento com apenas três anos de idade e construiu uma carreira sólida e premiada, tem a ensinar para quem está chegando. Quantas Jodie Foster, das mais diversas áreas, poderiam estar como mentoras influentes, com benefícios para todo mundo, independentemente da idade?

Ouvir pessoas com mais experiência é como ter um espelho do que a gente quer buscar no futuro. É ter uma referência do que vale a pena na vida. Pode parecer óbvio, mas não custa lembrar que as gerações podem ter nomes e letras diferentes. Mas têm uma coisa em comum: todas vão envelhecer.

(Fonte: https://www.terra.com.br/nos/opiniao/lucia-soares/jodie-foster-por-que-criticar-os-mais-jovens-nao-e-coisa-de-velha,4554465b54dc2c821fadea3ff0ec1384lf18w8n7.html).

Questão 01

Após a leitura do texto I, é possível inferir que:

a) Além de atriz, Jodie Foster é nadadora e, aos 64 anos, conseguiu nadar, em mar aberto, de Cuba à costa da Flórida em 50 horas, um feito considerado humanamente impossível.

b) Jodie Foster lançou mão de argumentos etaristas para criticar a chamada geração Z, que, segundo a atriz, não se dedicam suficientemente ao trabalho e terão dificuldades em alcançar o sucesso na carreira.

c) Por falta de motivação e por serem facilmente distraídos, os integrantes da geração Z irritam-se facilmente e não conseguem se engajar no mercado de trabalho.

d) As críticas à fala da atriz Jodie Foster sobre a geração Z não são unânimes, já que parte delas considerou a fala da atriz “coisa de velha” e outra parte tratou-a como um comportamento familiar.

Questão 02

Sobre as sequências textuais usadas na construção do texto 1, é possível afirmar que:

a) As sequências textuais injuntivas são predominantes e cumprem o objetivo de orientar os leitores acerca de como lidar com a geração Z no ambiente de trabalho.

b) O texto apresenta predominantemente sequências textuais narrativas para criar uma sequência cronológica de eventos vividos pela atriz Jodie Foster.

c) As sequências textuais argumentativas predominam nos três últimos parágrafos do texto, nos quais a autora sustenta a tese de que, independente do nome dado às gerações, todas vão envelhecer.

d) Sequências textuais narrativas e descritivas se alternam na composição do texto, adequando-o ao gênero jornalístico chamado de reportagem.

Questão 03

Releia os trechos a seguir:

I – "[..] e como teve que descobrir o que era ser mulher acima de 50 anos em Hollywood."

II – "[...] a geração Z é vista como difícil de trabalhar por causa de uma falta de motivação..."

III – "Assim como Jodie Foster, sou baby boomer (nascidos entre 1945 e 1964)."

IV – "Ouvir pessoas com mais experiência é como ter um espelho do que a gente quer buscar no futuro."

Sobre os sentidos produzidos pelas palavras em destaque, é possível afirmar que:

a) A palavra "como" apresenta valor semântico de modo em duas ocorrências.

b) A autora utiliza a palavra "como" para especificar ideias presentes nos trechos dados.

c) A palavra "como" aparece com três diferentes valores semânticos nos trechos dados.

d) Em todas as ocorrências a palavra "como" foi utilizada com sentido comparativo.

Questão 04

Leia as afirmações a seguir a respeito do verbo destacado em "Mas têm uma coisa em comum: todas vão envelhecer" e assinale a alternativa correta.

I – Recebe um acento circunflexo por ser um monossílabo tônico com timbre fechado da vogal.

II – É acentuado para concordar com seu sujeito "gerações".

III – Apresenta transitividade indireta, conforme preconiza a gramática normativa da língua portuguesa.

a) Somente I está correta.

b) Somente II está correta.

c) Somente III está correta.

d) Há duas afirmações corretas.

Questão 05

Em todos os trechos a seguir há palavras ou expressões com sentido conotativo, EXCETO em:

a) "Por que faria isso, isso não é um tanto quanto limitante?".

b) "A gente tem que lembrar que essa é uma geração que começou a trabalhar e foi abatida em pleno voo por uma pandemia que bagunçou o mundo".

c) "Mesmo assim, a gente é empurrada a encontrar nosso lugar no mundo que nos faz mais feliz".

d) "É ter uma referência do que vale a pena na vida".

Questão 06

Releia o período a seguir: "Pode parecer óbvio, mas não custa lembrar que as gerações podem ter nomes e letras diferentes."

Assinale a alternativa em que a reescrita do período NÃO mantém as relações de sentido presentes no trecho.

a) Pode parecer óbvio, entretanto não custa lembrar que as gerações podem ter nomes e letras diferentes.

b) Pode parecer óbvio, todavia não custa lembrar que as gerações podem ter nomes e letras diferentes.

c) Pode parecer óbvio, logo não custa lembrar que as gerações podem ter nomes e letras diferentes.

d) Pode parecer óbvio, contudo não custa lembrar que as gerações podem ter nomes e letras diferentes.

Questão 07

Assinale a alternativa na qual a palavra “que” apresenta valor morfológico diferente daquela destacada no período “Mas no meio da matéria havia um pequeno trecho que ganhou repercussão.”

a) “No entanto, para muita gente não soou como uma observação de gente ultrapassada que não aceita o novo”.

b) “Cresci num país onde a ditadura perdurou por mais de duas décadas, com tudo o que cerca regimes autoritários”.

c) “Sem contar que o tratamento dado às mulheres e as desigualdades de gênero eram ainda piores do que as atuais”.

d) “Mesmo assim, a gente é empurrada a encontrar nosso lugar no mundo que nos faz mais feliz”.

Leia o texto a seguir para responder às questões 08 a 10.

Crianças mimadas ou sem educação?

Recentemente, durante uma viagem ao Chile, me deparei com uma situação que me fez refletir sobre as diferenças geracionais. Uma criança, aparentemente com cerca de 12 anos, agiu de forma bastante desrespeitosa com seus pais durante o voo, o que me fez lembrar de outras ocasiões semelhantes que já testemunhei. O comportamento dessa criança foi marcado por gritos, exigências e uma atitude que parecia considerar seus pais como servos, a ponto de a aeromoça intervir para pedir que a controlassem. Ao longo do voo, esse padrão de comportamento persistiu, com a criança impondo suas vontades e os pais cedendo a suas demandas após uma série de gritos, lágrimas e chantagem emocional.

[...]

Se a resiliência é uma competência e habilidade altamente valorizada pelas empresas, como essa criança lidará com situações em que receber um "não" de seu líder ou quando perder o controle da situação? É evidente que a falta de resiliência muitas vezes está associada a um baixo controle emocional.

Talvez essa criança se torne o próximo chefe narcisista ou tóxico a adentrar as empresas. No entanto, é importante ressaltar que profissionais com esse perfil têm uma vida útil cada vez mais curta nas organizações atualmente, o que levanta questões sobre sua viabilidade a longo prazo.

Neste cenário, os pais desempenham um papel fundamental, sendo em sua maioria os responsáveis por moldar esse contexto. Vivemos numa época em que a presença da babá tem ganhado uma importância desproporcional na criação e educação das crianças, enquanto a participação dos pais nos ensinamentos sobre respeito e outras questões básicas das relações humanas é limitada, muitas vezes devido ao foco em suas carreiras ou outros compromissos.

(Fonte: https://www.terra.com.br/economia/geracao-z-que-esta-nas-empresas-e-mais-fragil-do-que-se-imagina,48f07a3c003cb8d08f8b94bb9ed26f26tiz67kaj.html)

Questão 08

Após a leitura do texto II, é possível inferir que:

a) O relato apresentado na introdução do texto é inédito para seu autor e o levou a refletir sobre as diferenças entre gerações, principalmente no mercado de trabalho.

b) Crianças como a mencionada no relato tendem a se tornar chefes narcisistas e tóxicos, o que os tornam profissionais inviáveis para o mundo corporativo a longo prazo.

c) As babás têm papel fundamental na formação das novas gerações e são diretamente responsáveis por comportamentos como o relatado no início do texto.

d) Crianças mimadas e sem educação são, normalmente, criadas por pais que negligenciam a própria carreira profissional e são omissos na construção de uma relação familiar mais humana.

Questão 09

Observe o verbo destacado no trecho a seguir:

“O comportamento dessa criança foi marcado por gritos, exigências e uma atitude que parecia considerar seus pais como servos, a ponto de a aeromoça intervir para pedir que a controlassem.”

Assinale a alternativa em que a forma do verbo destacado no trecho foi usada em desacordo com as normas prescritas pela gramática padrão da língua portuguesa.

a) Com o intuito de acalmar a criança, uma aeromoça intervira na situação gerada durante um voo.

b) Os passageiros pediram que alguém intervisse na situação para que o voo pudesse seguir com tranquilidade.

c) Os pais não intervieram no comportamento do filho por receio de magoar a criança.

d) Com certa frequência, aeromoças intervêm no comportamento dos passageiros para acalmá-los durante os voos.

Questão 10

Observe o trecho a seguir:

Se a resiliência é uma competência e habilidade altamente valorizada pelas empresas, como essa criança lidará com situações em que receber um "não" de seu líder ou quando perder o controle da situação?

Assinale a alternativa que apresenta um sinônimo para a palavra destacada no trecho.

a) Superação.

b) Educação.

c) Liderança.

d) Subserviência.

Conhecimentos Gerais

Questão 11

A jovem sueca, Greta Thunberg, que inspirou uma nova geração de ativistas a comparecer ao Fórum Econômico Mundial deste ano, pediu nesta terça-feira (21 de janeiro de 2020) que líderes mundiais ouçam a juventude.

Greta falou no painel do 50º Fórum Econômico Mundial, em Davos, Suíça.

Durante seu discurso, ela disse que: “A ciência e a voz dos jovens não são o centro da conversa, mas precisam ser”. “É sobre nós e as futuras gerações e aqueles que são afetados hoje”, acrescentou, Greta, finalizando mais adiante: “Precisamos trazer a ciência para a conversa”.

(Fonte: https://g1.globo.com/natureza/noticia/2020/01/21/em-davos-greta-thunberg-pede-que-lideres-mundiais-oucam-jovens-ativistas.ghtml) (Adaptado).

A sueca Greta Thunberg é uma ativista conhecida pela:

a) luta pelos direitos raciais e dos imigrantes.

b) reivindicação de atenção para as comunidades LGBTQIA+.

c) referência nas ideias de igualdade de gênero e movimentos feministas.

d) lida e discursos em prol das causas ambientais.

Questão 12

Bioma é um conjunto de vida vegetal e animal, constituído pelo agrupamento de tipos de vegetação que são próximos e que podem ser identificados em nível regional, com condições de geologia e clima semelhantes e que, historicamente, sofreram os mesmos processos de formação da paisagem, resultando em uma diversidade de flora e fauna próprias.

Segundo o IBGE (2019), assinale a alternativa correta sobre o(s) bioma(s) que o município de Iturama/MG está situado.

a) Cerrado.

b) Cerrado e Caatinga.

c) Cerrado e Mata Atlântica.

d) Mata Atlântica e Caatinga.

Questão 13

O conflito deflagrado em 15 de abril de 2023 no Sudão não dá sinais de que terá um fim. Pelo contrário, desencadeou uma dinâmica que ameaça a fragmentar o Sudão, mais uma vez, depois que outros grupos armados presentes há algum tempo em diferentes áreas do país tomaram parte de um lado ou de outro, ou aproveitaram o caos para assumir o controle das áreas onde estão presentes.

O motivo do conflito recente é a região de Darfur, onde as Forças Armadas do Sudão (SAF) estavam enfrentando uma grave escassez de abastecimentos devido aos cercos impostos pela RSF, ao mesmo tempo que não conseguiam utilizar a sua superioridade aérea para conter os avanços dos rebeldes.

Em janeiro de 2024, havia mais de 10,7 milhões de pessoas deslocadas, a maior crise de deslocamento do mundo. O conflito resultou, até o momento, na morte de 12.000 a 15.000 pessoas.

Os conflitos no Sudão, como já dito, já culminou em uma divisão do país. Em 2011, um o desmembramento do território gerou a criação uma nova nação, o Sudão do Sul. A principal causa para essa separação foi:

a) Um grande número de rebeldes e a desigualdade social entre a sua população, exigindo separação e autonomia.

b) A alta elevação do padrão de vida fruto da industrialização e capital estrangeiro nas regiões do sul do território.

c) Uma ampliação da imigração registrada no interior local, gerando incompatibilidade com os demais da população sudanesa.

d) As latentes disputas pela posse de grandes reservas de combustíveis fósseis, como o petróleo, no território conflituoso.

Questão 14

Leia o trecho abaixo para responder à questão.

Descrição Heráldica do Brasão de Iturama

“Escudo português partido. O primeiro quartel de prata com uma montanha de sinopla (verde) que alcança a base do chefe, e vai encimada por um bosque ao natural, dividido por uma cachoeira de prata, aguada de blau (azul), que corre em pala e deságua num rio, também de prata e aguado de blau, que corre em faixa na ponta; o segundo quartel, recordando o brasão dos Andrade, é de sinopla com uma banda de goles (vermelho) perfilada de ouro e abocada por duas cabeças de serpe do mesmo. Como apoios, a destra e a sinistra, com quatro flores e dois botões, tudo ao natural. Sob o escudo um listel de prata com a inscrição "ITURAMA" de sable. Encimando o conjunto, como peça máxima, uma coroa mural cinco torres de prata, que é de cidade, aberta e iluminada de sable.”

(Fonte: https://www.iturama.mg.gov.br/historico/brasao-bandeira-e-hino) (Adaptado).

Assinale a alternativa que apresente corretamente o nome da flor estampada no brasão do município de Iturama/MG.

a) Rosa.

b) Canela-de-Ema.

c) Camélia.

d) Umburuçu.

Questão 15

Localização é o termo usado em geografia e áreas afins para designar a posicionamento de uma determinada área/lugar em relação a uma área de maior abrangência. Como exemplo, em relação ao planeta Terra usam-se mapas e outras formas de representação cartográfica para determinar a localização absoluta de ruas, prédios, bairros, cidades etc.

O município de Iturama se localiza em uma mesorregião importante do estado de Minas Gerais, o qual faz divisa ao norte com o estado de Goiás, a oeste com o estado do Mato Grosso do Sul, e ao sul com o estado de São Paulo.

Em posse dessas informações, analise os mapas e assinale a alternativa que apresenta a localização correta do município de Iturama/MG.

I.

II.

III.

IV.

a) I.

b) II.

c) III.

d) IV.

Conhecimentos Específicos: Analista de Gestão de Pessoas

Questão 16

A busca do desenvolvimento mútuo e continuado entre organizações e pessoas é, sem dúvida, um dos aspectos mais importantes da moderna gestão de pessoas (GP). A legitimidade da área está fortemente vinculada à capacidade de desenvolver pessoas – a única forma de ultrapassar os obstáculos que se colocam para o futuro das organizações e torná-las permanentemente atualizadas e viáveis. Mas os processos de capacitação e desenvolvimento das pessoas envolvem questões complexas como preparação de lideranças, introdução do *coaching* e *mentoring*, educação corporativa continuada, gestão do conhecimento, aquisição de novos talentos e aprendizado organizacional.

Ao propor uma política de inovação na avaliação de desempenho, segundo a moderna literatura na área de gestão de pessoas, deve-se atentar que seja:

a) orientada aos subordinados no sentido de cobrar sobre seus desempenhos e motivar a melhoria.

b) orientada aos gestores para confirmar, reorientar e sugerir alterações de atitudes da gestão estratégica da instituição.

c) proporcionar julgamentos para embasar aumentos salariais, promoções e demissões, dando transparência à gestão.

d) desenvolver e participar de uma cultura de melhoria e inovação para todos, distanciando-se da premiação e punição.

Questão 17

Algumas instituições não apresentam uma gestão de pessoas com qualidade profissional por falta de amadurecimento profissional de suas gerências e coordenações, levando em conta um perfil de gestão integral mas as vezes a "boa intenção"(...) ou com gestores limitados com pouca visão estratégica e despreparados para responder com agilidade diante dos novos desafios.

A gestão de pessoas profissional deve conciliar ações em ao menos 3 aspectos básicos da área, identificados pela sigla CHA, que significa:

a) consumo, harmonia e autonomia.

b) conhecimento, habilidades e atitudes.

c) conhecimento, harmonia e autossuficiência.

d) capacidades, habilidades e o autoconhecimento.

Questão 18

O gestor precisa se atualizar sempre, para conhecer muito bem a sua área e o ambiente em que a sua organização atua. Nas organizações faltam políticas, diretrizes e estratégias de comunicação e sobram improvisações. É raro o engajamento da alta cúpula para a comunicação transparente, integrada e estratégica.

Jorge Duarte e Graça Monteiro (2009) apontam que, para fazer a comunicação fluir, é preciso criar uma "*consciência comunicativa*".

O setor de gestão de pessoas participa do esforço de criação de uma cultura de comunicação quando assume uma atitude que:

a) colabora para o bom clima organizacional, cultivando uma comunicação formal e informal com boa fluidez e transparência.

b) atualiza a organização sobre o potencial dos funcionários, os processos de formação e os objetivos estratégicos relacionados.

c) mantém o staff da organização informado sobre a gestão de pessoas, os indicadores e os processos em andamento.

d) implementa um banco de dados capaz de responder as questões que os diretores e os gerentes possam vir a ter sobre o pessoal e os processos.

Questão 19

Em um departamento da prefeitura, a equipe administrativa apresenta muitos colaboradores enfrentando dificuldades para acompanhar as mudanças tecnológicas rápidas com o uso de sistema informatizados como o SICONV, SINTEGRA, SIAFI, SICAFI e outros. Diante dessa situação, a equipe de recursos humanos decidiu realizar um levantamento de necessidades de treinamento para abordar o problema.

Para realizar um levantamento de necessidades de treinamento em um departamento, qual das seguintes etapas deve ser realizada em primeiro lugar?

a) Identificação dos objetivos estratégicos da empresa.

b) Avaliação diagnóstica do desempenho individual dos funcionários.

c) Análise das competências necessárias para os objetivos organizacionais.

d) Elaboração do plano de treinamento para o departamento.

Questão 20

No caso da Administração Pública Municipal e dos servidores estáveis, os critérios para a perda do cargo devem acontecer de acordo com o Art. 41, da Constituição Federal de 1988. Sobre o Artigo acima citado, considere: O Servidor Público só poderá perder o seu cargo.

I – a pedido do servidor, chamado de demissão.

II – em virtude de Sentença Judicial transitada em julgado.

III – em virtude da vontade do servidor, chamado de exoneração.

IV – mediante Processo Administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa.

V – mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de Lei Complementar, assegurada ampla defesa.

Está de acordo com o Art. 41 da Constituição Federal de 1988 o que consta apenas em:

a) I, III e V.

b) I e IV.

c) II, IV e V.

d) I, III, IV.

Questão 21

"Gestão do Conhecimento holística é uma proposta que visa abordar as partes pelo todo, considerando que essas partes não devem ser analisadas de forma isolada por haver uma interligação entre essas e, portanto, resulta em recontextualizar essas partes num molde que contemple a totalidade."

(Fonte: Corrêa, F. https://doi.org/10.1590/1981-5344/3542).

O gestor de recursos humanos pode ter uma visão organizacional sistêmica e holística da administração, dos departamentos sob sua responsabilidade, das partes internas e externas envolvidas, da força de trabalho e dos recursos, fazendo uma gestão de pessoas que pode colaborar com o esforço organizacional de fazer mais com menos recursos e fazer melhor com os mesmos insumos.

Para uma atuação integrada com a administração geral do órgão público, segundo a moderna visão organizacional, sistêmica e holística, o gestor de recursos humanos deve:

a) participar dos processos de planejamento estratégico, respondendo pela distribuição, capacitação e desenvolvimento das pessoas, que são a força motriz da organização.

b) receber as orientações da alta gestão do órgão, zelando pela realização das atividades definidas, respondendo pelo cumprimento de metas repassadas, tal como caracteriza a área meio.

c) desenvolver atividades de capacitação, treinamento, recrutamento e seleção de pessoal próprio e terceirizado, garantindo a adequação aos objetivos institucionais.

d) propor mecanismos de avaliação de desempenho no cumprimento de objetivos e metas institucionais, com estruturação de programa de premiação e identificação das fragilidades para direcionar os treinamentos.

Questão 22

A partir das considerações relacionadas à Lei Federal 11.788/2008 (Lei do Estágio), quando uma prefeitura planeja contratar estagiários, o setor de pessoal deve alertar que a carga horária máxima permitida pela Lei do Estágio é de:

a) 20 horas semanais.

b) 30 horas semanais.

c) 40 horas semanais.

d) 44 horas semanais.

Questão 23

Grandes questionamentos também podem ser feitos em relação ao processo de gestão e avaliação de desempenho (...). Se o propósito dos processos de gestão e avaliação de desempenho for apenas possibilitar a demissão de servidores públicos, com objetivos meramente fiscais no curto prazo, o movimento estará fatalmente fadado ao fracasso.

(Fonte: https://www.sinait.org.br/storage/landing-pages/reforma/caderno6.pdf).

Segundo a autora, a avaliação de desempenho limitada à fiscalização e à punição não cumpre sua função principal, que seria:

a) pressionar o servidor público por seus resultados, mesmo que estes não sejam dimensionados.

b) desenvolver uma cultura de melhoria, que supere realidades de trabalho burocráticas e padronizadas.

c) medir os processos de trabalho nos órgãos públicos de forma coletiva, que superar a noção de desempenhos individuais.

d) manter o foco no impacto salarial de servidores públicos, na medida em que este motiva para a melhoria.

Questão 24

A gestão de recursos humanos deve tratar as pessoas, não os recursos. As atividades de professores, merendeiras, auxiliares de serviços gerais, os trabalhadores estão sujeitos a diversos riscos e consequências em função de movimentos repetitivos, posturas com grau de dificuldade e manipulação de materiais sensíveis e degradação da saúde em função da carga horária dupla ou sobrecarregada.

Para evitar que os auxiliares adoeçam, sintam dores nos ombros ou nas costas ou nos braços e apresentem consequências que diminuem a produtividade, a referência em gestão organizacional contemporânea recomenda que deve-se dar atenção aos equipamentos de segurança e a dimensão humana que o setor de RH deve abordar, desenvolvendo ações como:

a) direcionar tarefas e postos mais pesados para colegas jovens, poupando os mais experientes.

b) realizar reunião de levantamento de problemas no trabalho regularmente, para garantir que haja um espaço para diálogo.

c) solicitar a contratação de técnicos de segurança do trabalho, para que intervenham na rotina que pode ocasionar a situação indesejada.

d) desenvolver programa de intervalo ativo com alongamentos, exercícios, confraternização e ações de desenvolvimento pessoal.

Questão 25

No nosso dia-a-dia, não temos dificuldades para identificar quando recebemos um bom ou mau atendimento. Pode ser em um restaurante, na farmácia, supermercado, banco ou qualquer instituição pública. Entretanto, quando refletimos sobre as causas que nos levaram a fazer uma avaliação positiva ou negativa do atendimento recebido, costumamos enumerar fatores que nem sempre dizem respeito exatamente ao serviço desejado ou produto adquirido.

(Fonte: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1685/1/M%C3%B3dulo_1.pdf).

O treinamento de pessoal sobre o tratamento e o atendimento corretos em relação a uma pessoa que procura uma repartição pública, deve enfatizar que trata-se de uma relação com:

a) um consumidor, porque o atendimento é como um produto sendo comercializado.

b) um cliente, porque não deve haver distinção entre as pessoas nas repartições públicas.

c) um usuário-cidadão, porque no serviço público todos devem ser tratados como cidadãos com direitos e deveres.

d) um cidadão-eleitor, porque além de sermos cidadãos há o interesse da gestão em contar com a satisfação da pessoa.

Questão 26

Um sistema existe dentro de outro subsistema e ambos fazem parte de um sistema maior, e quanto à sua natureza, os sistemas organizacionais podem ser abertos ou fechados.

(Fonte: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/382033/mod_resource/content/1/sistemas.pdf).

Sobre a teoria dos sistemas abertos ou fechados, a situação que identifica plenamente as características de uma organização em sistema aberto seria:

a) uma organização orientada para propósitos e metas internas, que se preocupa em atender e ampliar o número de clientes.

b) um sistema organizacional como o militar, focado na hierarquia, voltada para propósitos externos, sem espaço ao questionamento entre envolvidos.

c) Uma organização focada nos elementos estruturais para organizar a divisão dos trabalhos, com foco em alto desempenho e equipes autônomas.

d) Um sistema organizado em torno da interação com o ambiente, mudando para o atendimento aos participantes, sejam internos ou externos.

Questão 27

"Manter um registro organizado e abrangente das habilidades, experiências e potenciais dos colaboradores é essencial para a eficácia do recrutamento interno e o desenvolvimento de carreira. Essa prática permite à organização identificar e aproveitar as habilidades desenvolvidas pelos colaboradores, promovendo o crescimento e a retenção de seus melhores profissionais."

Esse espaço descrito acima tem assumido papel central nas organizações modernas, sendo denominado:

a) banco de ideias, conhecendo os talentos individuais para dar visibilidade interna e possibilitar a mobilidade entre setores.

b) feira de profissões, como forma de divulgação dos cursos e dos currículos dos colaboradores, favorecendo o crescimento.

c) banco de talentos, dando visibilidade aos interesses, às habilidades disponíveis e a mobilidade interna.

d) mapeamento de processos, definindo objetivos estratégicos para orientar os colaboradores que buscam atualização e melhoria.

Questão 28

"O conjunto de percepções, sentimentos e relações entre os membros de uma organização influencia diretamente seu funcionamento e desempenho. Um ambiente positivo promove a colaboração, a inovação e o comprometimento, enquanto um ambiente negativo pode gerar desmotivação e conflitos, afetando a produtividade e o bem-estar dos colaboradores."

O contexto acima indica uma área de atuação da gestão de pessoas, sendo denominada:

a) pesquisa de satisfação do consumidor, estratégico para setores de atendimento ao público.

b) survey focal em crescimento, como método comumente aplicado em ambientes de alto desempenho.

c) levantamento de necessidade de treinamento, criando uma cultura de autodesenvolvimento na organização.

d) pesquisa de clima organizacional, como medição do engajamento, alinhamento e satisfação do pessoal interno.

Questão 29

Ao se referir aos Recursos Humanos (RH), Dutra (2009, p. 40) afirma que "[…] a estratégia do RH pode ser definida como uma definição de políticas e diretrizes em relação aos recursos de gestão humana para aumentar a habilidade dos servidores – e, por consequência, do próprio órgão público – para realizar seu trabalho de modo a alcançar seus objetivos." Na gestão de pessoas não é diferente.

(Fonte: https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/25908/22794/303849).

Para que a gestão de pessoas assuma sua função estratégica na gestão de pessoas e no desenvolvimento das instituições, espera-se do gestor, com visão moderna, a capacidade de:

a) de conscientizar os gestores do potencial que pode ser despertado por meio da transparência e da clareza na comunicação interna.

b) administrar obedecendo as orientações do staff, conquistando a confiança da cúpula dirigente para melhor gerir o setor.

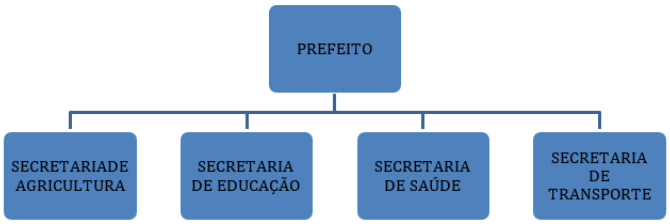
c) avaliar a gestão de pessoas, comparando as formas de gestão no serviço público com aquelas do serviço privado para assim imitá-las na eficiência.

d) administrar com os princípios do mercado econômico, para aumentar a competitividade e criar valor aos seus funcionários.

Questão 30

A dimensão formal da estrutura das organizações pode ser demonstrada, fundamentalmente, a partir de expressões gráficas, como os organogramas e os funcionogramas. O “organograma” é a representação gráfica que mostra a composição formal do sistema organizacional em dado momento, evidenciando, além da macro divisão do trabalho, as relações formais entre as áreas e os órgãos (subsistemas organizacionais) e os níveis hierárquicos institucionais. Esse gráfico, a despeito das suas demais aplicações, tem na gestão de pessoas importância central como instrumento de auxílio ao diagnóstico das disfunções organizacionais que impactam as relações pessoais e o comportamento humano.

(Fonte: https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/145399/1/PNAP%20-%20GP%20-%20Comportamento%20Organizacional.pdf).



O organograma acima, criado hipoteticamente, está baseado na departamentalização:

a) funcional.

b) matricial.

c) por serviços.

d) por processo.