



EMPRESA DE PESQUISA ENERGÉTICA

PROVA OBJETIVA – (TARDE)

ANALISTA DE GESTÃO CORPORATIVA - RECURSOS HUMANOS

RECURSOS HUMANOS

NÍVEL SUPERIOR TIPO 1 – BRANCA



SUA PROVA

- Além deste caderno contendo **80 (oitenta)** questões objetivas, você receberá do fiscal de prova o cartão de respostas;
- As questões objetivas têm **5 (cinco)** opções de resposta (A, B, C, D e E) e somente uma delas está correta.



TEMPO

- Você dispõe de **5 (cinco) horas** para a realização da prova, já incluído o tempo para a marcação do cartão de respostas;
- **3 (três) horas** após o início da prova, é possível retirar-se da sala, sem levar o caderno de questões;
- A partir dos **30 (trinta) minutos** anteriores ao término da prova é possível retirar-se da sala **levando o caderno de questões**.



NÃO SERÁ PERMITIDO

- Qualquer tipo de comunicação entre os candidatos durante a aplicação da prova;
- Anotar informações relativas às respostas em qualquer outro meio que não seja o caderno de questões;
- Levantar da cadeira sem autorização do fiscal de sala;
- Usar o sanitário ao término da prova, após deixar a sala.



INFORMAÇÕES GERAIS

- Verifique se seu caderno de questões está completo, sem repetição de questões ou falhas. Caso contrário, **notifique imediatamente o fiscal da sala**, para que sejam tomadas as devidas providências;
- Confira seus dados pessoais, especialmente nome, número de inscrição e documento de identidade e leia atentamente as instruções para preencher o cartão de respostas;
- Para o preenchimento do cartão de respostas, use somente caneta esferográfica, fabricada em material transparente, com tinta preta ou azul;
- Assine seu nome apenas no(s) espaço(s) reservado(s) no cartão de respostas;
- Confira seu cargo, cor e tipo do caderno de questões. Caso tenha recebido caderno de cargo ou cor ou tipo **diferente** do impresso em seu cartão de respostas, o fiscal deve ser **obrigatoriamente** informado para o devido registro na ata da sala;
- Reserve tempo suficiente para o preenchimento do seu cartão de respostas. O preenchimento é de sua responsabilidade e **não será permitida a troca do cartão de respostas em caso de erro cometido pelo candidato**;
- Para fins de avaliação, serão levadas em consideração apenas as marcações realizadas no cartão de respostas;
- A FGV coletará as impressões digitais dos candidatos na lista de presença;
- Os candidatos serão submetidos ao sistema de detecção de metais quando do ingresso e da saída de sanitários durante a realização das provas.
- **Boa sorte!**

Conhecimentos Básicos

Língua Portuguesa

1



Sobre a charge acima, assinale a afirmativa **incorreta**.

- (A) Identificamos os personagens como prisioneiros também pelo uniforme que usam.
- (B) Outro motivo de identificarmos os personagens como prisioneiros é a presença de uma janela com grades.
- (C) Os temas explorados nos quadros mostram as semelhanças entre os prisioneiros.
- (D) As posições dos prisioneiros mostram, respectivamente, da esquerda para a direita, inquietação e tranquilidade.
- (E) Os defeitos nas paredes caracterizam o local onde estão os prisioneiros como pobre e descuidado.

2

Assinale a opção que indica a frase em que o vocábulo **lá** mostra antecedente expresso.

- (A) Se eu pudesse ir para o céu com um partido, eu lá não iria de modo algum.
- (B) Os mecânicos me conhecem e quando apareço por lá fazem uma festa.
- (C) Meus colegas ainda me acompanharam por lá durante um tempo.
- (D) Os livros estão custando muito caro e por isso eu não vou mais lá.
- (E) Todos querem a medalha de ouro, mas quando chegam lá, ficam nervosos e choram.

3

As opções a seguir apresentam frases nas quais o pronome pessoal oblíquo sublinhado está corretamente empregado, **à exceção de uma**. Assinale-a.

- (A) Quando não se pode derrotar, torne-se sócio.
- (B) Qual é o melhor governo? O que nos ensina a governar a nós mesmos.
- (C) A espada está erguida e não posso embainhá-la sem a vitória ou sem honra.
- (D) Entre mortos e feridos salvaram-se todos.
- (E) Não se acaba com a corrupção, se combate.

4

Assinale a opção que mostra a frase em que a comparação realizada **não** é explicada.

- (A) Leis são como salsichas: é melhor não ver como são feitas.
- (B) Todo mundo no governo é como uma porção de formigas sobre um tronco que flutua em um rio. Cada um pensa que está dirigindo o tronco.
- (C) Política é como fotografia. Se você se mexer, não sai.
- (D) Os reis com seus ministros são como maridos enganados com suas mulheres.
- (E) A saída do estádio era como um enterro: todos de cabeça baixa e alguns choravam.

5

Assinale a opção que apresenta a frase em que o pronome sublinhado refere-se a um termo anterior.

- (A) O tempo das armas não é o das leis.
- (B) O grande triunfo do adversário é fazer-nos crer o que diz de nós.
- (C) Eles não estão certos sobre o que pensam sobre a guerra.
- (D) Eles agiram conforme o que manda o manual.
- (E) Ele não faz o que lhe mandam.

6

Assinale a opção que apresenta a frase em que a locução adverbial sublinhada foi substituída, adequadamente, por um advérbio de mesmo significado.

- (A) Agia todos os dias da mesma forma. / frequentemente.
- (B) À força de conceder direito a todos, a democracia é o regime que mata com mais segurança. / securitariamente.
- (C) Dos poderosos nada se consegue que não seja cobrado em dobro. / dualmente.
- (D) Não se faz política sem vítimas. / impunemente.
- (E) Praticava os crimes da mesma forma. / igualmente.

7

Assinale a opção que apresenta a frase em que o termo sublinhado mostra um erro ortográfico.

- (A) O mais delicioso dos privilégios é gastar o dinheiro dos outros.
- (B) As secões de cinema ocorriam sucessivamente e as pessoas podiam ver um filme várias vezes.
- (C) Nesse interim ocorreu o terremoto em Lisboa.
- (D) Os bêbedos incomodam os passantes no bairro.
- (E) A escrita egípcia mostrava variados hieroglifos.

8

Assinale a opção que indica a frase em que a substituição de um infinitivo pelo substantivo correspondente foi feita de forma **inadequada**.

- (A) Governar é escolher entre desvantagens. / a escolha
- (B) A política é a arte de trair interesses reais e legítimos. / da traição de
- (C) A paz faz crescerem as coisas pequenas; a guerra destrói as grandes. / o crescimento das
- (D) Quem nasceu para obedecer, obedecerá mesmo no trono. / a obediência
- (E) Quando não é necessário tomar uma decisão, não é necessário tomar uma decisão. / a retomada de

9

Em todas as frases a seguir, que foram retiradas do romance *O Cortiço*, foi empregado o vocábulo coisa em lugar de outro de significado mais específico.

Assinale a opção que apresenta a frase em que a substituição por um outro vocábulo mais específico foi feita de forma inadequada.

- (A) A política é uma coisa séria demais para ser deixada nas mãos dos políticos. / atividade
- (B) Entre a padaria e o corredor havia coisa de vinte metros. / uma distância
- (C) ...desde então principiou a sonhar com um baronato, fazendo disso o objeto querido da sua existência, muito satisfeito no íntimo por ter afinal descoberto uma coisa em que podia empregar dinheiro. / um objetivo.
- (D) Era lavadeiro e vivia sempre entre as mulheres, com quem já estava tão familiarizado que elas o tratavam como a uma pessoa do mesmo sexo; em presença dele falavam de coisas que não exporiam em presença de outro homem. / assuntos.
- (E) Aquela amigação com a Rita Baiana era uma coisa muito complicada e vinha de longe; vinha do tempo em que ela ainda estava chegadoinha de fresco da Bahia, em companhia da mãe, uma cafuza dura, capaz de arrancar as tripas ao Manduca da Praia. / relação.

10

As frases a seguir mostram a presença do advérbio não e todas elas foram reescritas de modo a eliminá-lo.

Assinale a opção em que a mudança mudou o sentido original da frase.

- (A) A política não tem entranhas. / carece de.
- (B) No Brasil, costumamos chamar de “picareta” aqueles que conseguem fazer do seu jeito o que não conseguimos fazer do nosso. / fracassamos em.
- (C) O político deve buscar sempre a aprovação, porém não o aplauso. / jamais.
- (D) Um conservador é um homem com duas excelentes pernas que, contudo, não aprendeu a andar para a frente / desaprendeu.
- (E) Não tem poder quem acha que politicamente não tem poder / é impotente.

Língua Inglesa

Read Text I and answer the six questions that follow it:

Text I

Office Culture

Companies are clawing to bring back pre-pandemic perks and that 'family' feeling – but employees want something more tangible.

Many employers are calling employees back into offices, trying to restore the workplace of pre-pandemic days. Along with filling seats, they're also looking to bring back another relic: office culture.

Pre-2020, office culture was synonymous with the 'cool' office: think places to lounge, stocked pantries and in-office happy hours that went all out; or luxe retreats and team-building exercises meant to foster the feeling of 'family'. In past years, these perks drew many workers to the office – in some cases, entire companies defined themselves by their office cultures.

The world of work looks and feels entirely different than just a few years ago – yet many companies are still intent on recreating the office cultures workers left behind as they abandoned their desks in 2020. While these companies are making some gestures to adapt – for instance, redesigning spaces to accommodate new preferences and hybrid-work habits – many are still set on bringing back what lured in workers before the pandemic.

Yet swaths of employees simply aren't interested in going backward. Instead of trust-falls and cold brew on tap, employees are demanding flexible work, equitable pay and a focus on humanity in the workplace that transcends the perks they sought years earlier.

Workers' shifting priorities are a natural consequence of the Covid-19 pandemic, says Georgina Fraser, head of human capital for global commercial real-estate firm CBRE. "The pandemic gave us autonomy in a way that we haven't had previously," she says. "It gave us the opportunity to choose how we structured our working days."

And now that workers have experienced that level of work-life balance, they won't settle for less. Fraser adds: "Post-pandemic, we saw a resurgence of people being very vocal about what they wanted and needed, not just from office culture, but from the wider world."

Now, she says, workers aren't shy about "wanting to be seen as a whole human – and that filters down to their physical location, how [employers] manage them, what support they receive and how [employers] integrate technologies between home and office in order to support them".

One major factor in this changing attitude is that many employees feel office culture simply isn't applicable in a remote- and hybrid-first world, where the physical office can feel superfluous. Now that the workplace doesn't serve as the culture hub it once did, "companies have really struggled to redefine the role of the office", says Lewis Beck, CBRE's head of workplace for Europe. Office culture that was once meant to get employees excited doesn't have the same pull when workplaces are only one-third full.

Adapted from: <https://www.bbc.com/worklife/article/20240229-office-culture-is-dead>

11

Analyse the statements below based on Text I.

- I. Before the Covid-19 pandemic, office culture was understood as a concept requiring state-of-the-art technological skills from workers.
- II. In the past, employees loathed going to fancy resorts.
- III. Post pandemic workers have priorities other than office perks.

Choose the correct answer:

- (A) Only I is correct.
- (B) Only II is correct.
- (C) Only III is correct.
- (D) Both I and II are correct.
- (E) Both II and III are correct.

12

The extract *Companies are clawing* (in the subtitle) suggests that the effort expended by the companies is

- (A) forbearing.
- (B) thwarted.
- (C) sleazy.
- (D) fierce.
- (E) mild.

13

If *stocked pantries* (2nd paragraph) are available in the office, peckish employees will have a place where they can grab a(n)

- (A) quick bite.
- (B) new broom.
- (C) spare computer.
- (D) shredding machine.
- (E) embossed envelope.

14

The extract *what lured in workers* (3rd paragraph) implies that workers were

- (A) embellished.
- (B) embittered.
- (C) enfeebled.
- (D) endured.
- (E) enticed.

15

Trust-falls (4th paragraph) are group activities aimed at

- (A) backlashing.
- (B) bickering.
- (C) bouncing.
- (D) boasting.
- (E) bonding.

16

When it is argued that *workers aren't shy* (7th paragraph), the author means they are

- (A) shamefaced.
- (B) forthright.
- (C) diffident.
- (D) bashful.
- (E) coy.

Read Text II and answer the four questions that follow it:

Text II

A river in flux

MANAUS, BRAZIL—Jochen Schöngart darts back and forth along an escarpment just above the Amazon River, a short water taxi ride from downtown Manaus, Brazil. It's still early this October morning in 2023, but it's already hot and his face is beaded with sweat. "Look, there's a piece of ceramic!" he says, nodding to a worn shard lodged between boulders, likely a relic of an earlier civilization. It's not the only one.

Schöngart, a forest scientist at the National Institute of Amazon Research (INPA), stoops and stares at the bedrock at his feet. Well below the river's normal level for this time of year, the rock bears a gallery of life-size faces, perhaps carved during a megadrought 1000 years ago. Now, they have been exposed again by a new drought, the worst in the region's modern history.

In the previous 4 months, only a few millimeters of rain have fallen in this city of 2 million at the confluence of the Negro and Amazon rivers. Normally it gets close to a half a meter during the same period. The Amazon sank steadily beginning in June, as it does most years during the dry season. But by mid-October, the port's river gauge reached the lowest level observed since the record began in 1902. Freighters coming up from the Atlantic Ocean—the city's primary supply line—were blocked by shoals. Factories furloughed workers.

Making matters worse, the drought coincided with a series of week-long heat waves. In September and October, withering conditions persisted across the Amazon, and temperatures here peaked at 39°C, 6°C above normal. Desiccated jungle set ablaze by farmers enveloped the city in choking smoke. Then, in the season's most freakish episode, a sandstorm blotted out the Sun.

Drought and heat are only half of the story of the changes unfolding in the heart of the world's largest rainforest. Schöngart and collaborators' research on the river here has shown that for decades, while dry-season low water has been plummeting, rainy-season high water has been rising. The city has experienced frequent major flooding in recent years because of heavy rains across much of the Amazon Basin, forcing the officials to erect temporary wooden walkways above streets of the historic waterfront.

Schöngart and other researchers expect such changes to intensify as global climate warms. The current drought provided a grim preview, killing river dolphins and fish, and threatening livelihoods for communities along the river. If the combination of higher highs and lower lows becomes the new norm, the ramifications could extend throughout the Amazon Basin and even beyond, threatening the very existence of the forest—which harbors much of the planet's biodiversity, has a far-reaching influence over regional and global climate, and sustains millions of people.

"We are undergoing massive changes in the hydrological cycle" of the Amazon Basin, Schöngart says. The question now, he says, is whether its ecosystems and people can adapt.

Adapted from: <https://www.science.org/content/article/amazon-river-may-altered-forever-climate-change>

17

Based on the text, mark the statements below as true (T) or false (F).

- () To find the piece of ceramic, the scientist had to dig into the hot soil.
- () Due to the drought, factories found themselves having to hire workers to unblock the long and narrow ridges.
- () Thus far, the control over climate change has not been considered a given.

The statements are, respectively,

- (A) T – F – T.
- (B) T – T – F.
- (C) F – F – T.
- (D) F – T – F.
- (E) F – T – T.

18

In the opening sentence, the forest scientist is described as moving

- (A) swiftly.
- (B) clumsily.
- (C) haltingly.
- (D) stealthily.
- (E) cautiously.

19

Due to global warming, experts believe the changes described will tend to

- (A) drop.
- (B) abate.
- (C) vanish.
- (D) plunge.
- (E) heighten.

20

The situation described in the 5th paragraph is:

- (A) gory.
- (B) taxing.
- (C) exciting.
- (D) thrilling.
- (E) desirable.

Noções de Administração Pública

21

Leia o fragmento a seguir.

A entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, criada em virtude de autorização legislativa para o desenvolvimento de atividades que não exijam execução por órgãos ou entidades de direito público, com autonomia administrativa, patrimônio próprio gerido pelos respectivos órgãos de direção e funcionamento custeado por recursos da União e de outras fontes.

O fragmento apresenta as características de uma

- (A) autarquia.
- (B) fundação pública.
- (C) empresa pública.
- (D) sociedade de economia mista.
- (E) entidade paraestatal.

22

Administração Pública Indireta é o conjunto de entidades que possuem personalidade jurídica própria, criadas pelo Estado para desempenhar atividades administrativas descentralizadas. Essas entidades são responsáveis por executar serviços públicos específicos ou de interesse público, complementando as funções da administração pública direta.

Assinale a opção que apresenta características de uma empresa pública.

- (A) Pessoa jurídica de direito privado com capital inteiramente público e organização sob qualquer das formas admitidas em direito.
- (B) Pessoa jurídica de direito privado em que há conjugação de capital público e privado, participação do Poder Público na gestão e organização sob forma de sociedade anônima.
- (C) Provê serviços entre dois ou mais entes federativos para atender ao interesse coletivo e proporcionar benefícios públicos.
- (D) Pessoa jurídica de direito público que executa atividades típicas do Estado.
- (E) Presta serviços e desenvolve ações conjuntas que visem ao interesse coletivo e a benefícios públicos.

23

A Constituição Federal de 1988 inovou ao fazer expressa menção a alguns princípios a que se submete a Administração Pública Direta e Indireta, a saber, os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade administrativa, da publicidade e da eficiência.

Assinale a opção que indica o princípio que se impõe a todo agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional.

- (A) Legalidade.
- (B) Impessoalidade.
- (C) Moralidade.
- (D) Publicidade.
- (E) Eficiência.

24

O orçamento público no Brasil é um instrumento fundamental para o planejamento e a administração dos recursos financeiros do Estado, visando atender às necessidades da sociedade e fomentar o desenvolvimento econômico e social do país.

Com relação ao orçamento público, analise as afirmativas a seguir.

- I. A elaboração de propostas orçamentárias envolve a consolidação, pelo Poder Executivo, do Projeto de Lei Orçamentária Anual (PLOA), abrangendo as propostas orçamentárias dos demais Poderes, seguida do envio ao Poder Legislativo para apreciação.
- II. O PLOA, uma iniciativa do Presidente da República, estima as receitas e fixa as despesas para o exercício financeiro seguinte, com estrutura e nível de detalhamento definidos pela Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) do exercício.
- III. A Lei Orçamentária Anual (LOA) suprime os orçamentos fiscal, da seguridade social e de investimento das estatais.

Está correto o que se afirma em

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

25

O orçamento público tem como principal objetivo assegurar o controle das finanças públicas, promovendo transparência e prestação de contas à população e aos órgãos de controle, além de garantir a alocação eficiente dos recursos para áreas prioritárias, como saúde, educação e segurança.

Com relação às noções básicas de orçamento público e finanças, analise os itens a seguir:

- I. Analogamente aos orçamentos empresariais, no orçamento público o montante da receita limita o valor da despesa.
- II. O papel ativo das finanças públicas deve ir além do enfrentamento de crises econômicas acentuadas, abrangendo também a busca pelo pleno emprego, o aumento dos investimentos e a promoção de uma distribuição de renda mais equitativa.
- III. O conteúdo dos orçamentos das entidades governamentais resulta de inúmeras decisões e escolhas feitas em diversas etapas do processo de gestão.

Está correto o que se afirma em

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

26

Processo administrativo é o conjunto de funções desempenhadas pelos administradores em diferentes níveis e áreas da organização, com o objetivo de alcançar metas pré-definidas.

Colocar em marcha aquilo que foi planejado e organizado é atribuição da função

- (A) planejamento.
- (B) organização.
- (C) direção.
- (D) controle.
- (E) avaliação.

27

As noções básicas de licitações e contratos nas empresas estatais envolvem a compreensão dos procedimentos legais e administrativos que regem a aquisição de bens e serviços por essas entidades.

Assinale a opção que se refere à formação e extinção de parcerias e associações, à aquisição e alienação de participação em sociedades e às operações no mercado de capitais, conforme a regulação do órgão competente.

- (A) Inviabilidade de competição.
- (B) Observação da política de integridade.
- (C) Matriz de riscos.
- (D) Contratação semi-integrada.
- (E) Oportunidade de negócio.

28

As empresas estatais, ao realizarem licitações, devem seguir a Lei nº 13.303/2016, que estabelece normas para esses processos e contratos. Os contratos resultantes devem ser rigorosamente geridos para garantir o cumprimento das cláusulas, incluindo a fiscalização dos serviços e a aplicação de penalidades em casos de inadimplência.

Assinale a opção que apresenta a situação na qual as empresas públicas são *dispensadas* da precedência de licitação.

- (A) A escolha do parceiro se deve às suas características particulares, vinculada a oportunidades de negócio específicas, justificando a inviabilidade de um procedimento competitivo.
- (B) A celebração de contratos com terceiros destinados à prestação de serviços de engenharia, abrangendo serviços como planejamento, projeto, construção, manutenção e consultoria técnica.
- (C) A execução direta de serviços de publicidade que envolva a criação, produção e veiculação de campanhas publicitárias realizadas internamente na própria entidade.
- (D) A alienação de bens e ativos do patrimônio, bem como a execução de obras que serão incorporadas a esse patrimônio para garantir a eficiência nas operações.
- (E) A aquisição e a locação de bens que contribuam para a maximização de recursos, otimização de operações e o alcance das metas organizacionais.

Valor Público Gerado pela EPE

29

Em relação às atribuições da Empresa de Pesquisa Energética – EPE, assinale a afirmativa *incorreta*.

- (A) Realizar estudos e projeções da matriz energética brasileira.
- (B) Elaborar e publicar o balanço energético nacional.
- (C) Identificar e quantificar os potenciais de recursos energéticos.
- (D) Realizar estudos para a determinação dos aproveitamentos ótimos dos potenciais hidráulicos.
- (E) Desenvolver estudos para incrementar a utilização de carvão mineral e vegetal nacional.

30

O Decreto nº 5.184, de 16 de agosto de 2005, criou a Empresa de Pesquisa Energética - EPE, aprovou seu Estatuto Social e deu outras providências.

Segundo o Anexo I desse Decreto, foram transferidas, para a constituição do patrimônio inicial da EPE, as ações das empresas de telecomunicações de titularidade da União listadas a seguir, **à exceção de uma**. Assinale-a.

- (A) Brasil Telecom Participações.
- (B) Brasil Telecom.
- (C) TIM Sul.
- (D) Claro Norte.
- (E) Telemar.

31

Com base no planejamento estratégico da Empresa de Pesquisa Energética – EPE (ciclo 2024-2028), relacione os atributos que definem a identidade empresarial da EPE, listados a seguir, às suas respectivas características.

- () Negócio
- () Missão
- () Visão
- () Valores Organizacionais

1. Realizar estudos e pesquisas de alta qualidade visando subsidiar o Planejamento, o Desenvolvimento e a Política Energética Nacional.
2. Ser uma organização proativa, inovadora e reconhecida por sua excelência técnica em estudos e pesquisas no Setor Energético.
3. Realização de estudos e pesquisas para subsidiar a formulação, implementação e avaliação da Política e do Planejamento Energético Brasileiro.
4. Os norteadores das ações dos empregados e dirigentes da empresa inclui: comprometimento e inovação, dentre outros.

Assinale a opção que apresenta a relação correta, segundo a ordem apresentada.

- (A) 1 – 2 – 3 – 4.
- (B) 2 – 3 – 4 – 1.
- (C) 3 – 1 – 2 – 4.
- (D) 3 – 2 – 1 – 4.
- (E) 4 – 1 – 2 – 3.

32

Em relação ao tópico valor público da EPE, avalie as afirmativas a seguir e assinale (V) para a verdadeira e (F) para a falsa.

- () Em consonância com a visão integrada do setor energético brasileiro, o valor público gerado ao acionista pelas atividades desenvolvidas pela EPE está organizado em quatro eixos principais: formulação, implementação, avaliação e redução.
- () A participação da EPE na formulação de políticas de energia se dá por meio da realização de estudos técnicos imparciais e não capturados por interesses econômicos ou comerciais, que auxiliam o Ministério de Minas e Energia (MME) na tomada de decisão, provendo evidências e fundamentos.
- () A EPE desenvolve diversos estudos e análises que identificam o impacto das decisões e políticas passadas e vigentes adotadas para o setor energético, contribuindo para o ciclo PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) da Política Energética Nacional.

As afirmativas são, respectivamente,

- (A) V – V – V.
- (B) V – V – F.
- (C) V – F – V.
- (D) F – F – V.
- (E) F – F – F.

33

Assinale a opção que apresenta uma característica do Estatuto Social da EPE, aprovado em 30 de abril de 2024.

- (A) O prazo de duração da Companhia passa a ser de 30 anos, a partir da data da publicação do Estatuto.
- (B) O capital social da Companhia poderá ser alterado nas hipóteses previstas em lei, vedada a capitalização direta do lucro sem trâmite pela conta de reservas.
- (C) A Companhia tem sede, foro e escritório central em Brasília/DF, podendo criar filiais, agências, escritórios, representações ou quaisquer outros estabelecimentos no País.
- (D) O objeto social da empresa inclui prestar serviços na área de estudos e pesquisas destinadas a subsidiar o planejamento do setor energético, tais como energia elétrica, petróleo e gás natural, carvão mineral e vegetal, fontes energéticas renováveis e não renováveis.
- (E) A Companhia não poderá ter suas atividades orientadas pela União, visto que o objeto social da empresa inclui o interesse público que justificou a sua criação.

34

As opções a seguir listam órgãos estatutários que compõem a estrutura administrativa da EPE, à exceção de um. Assinale-o.

- (A) Conselho de Administração.
- (B) Diretoria Executiva.
- (C) Conselho Fiscal.
- (D) Conselho Consultivo (Concepe).
- (E) Comitê de Ética.

35

A EPE possui ferramentas interativas sobre consumo e oferta de energia, mapeamento de projetos de energia, entre outras.

Avalie se essas ferramentas incluem:

- I. Balanço Energético Nacional.
- II. *Dashboard* Biometano-RJ.
- III. Inova-e.

Está correto o que se apresenta em

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

Conhecimentos Específicos

36

A gestão de pessoas enfrenta inúmeros desafios no ambiente corporativo, exigindo habilidades complexas e adaptabilidade dos líderes para lidar com os diversos recursos empresariais disponíveis. *Recursos* são os meios que as empresas utilizam para produzir, e a quantidade e qualidade desses recursos influenciam diretamente o funcionamento e a eficiência organizacional.

Assinale a opção que indica o recurso empresarial cujo fator de produção é o trabalho.

- (A) Administrativo.
- (B) Financeiro.
- (C) Mercadológico.
- (D) Material.
- (E) Humano.

37

Durante muito tempo, a área de Recursos Humanos (RH) foi responsável, exclusivamente, pelas admissões, pagamentos e demissões, conforme a legislação trabalhista vigente. Nos últimos anos, o conceito de Gestão Humana (GH) passou por uma grande ampliação.

Assinale a opção que apresenta a função principal da GH.

- (A) Manutenção dos recursos físicos da empresa.
- (B) Alavancagem do capital.
- (C) Promoção da qualidade de vida dos talentos.
- (D) Alocação dos bens e serviços no mercado.
- (E) Retrocesso do potencial humano.

38

A gestão de pessoas em empresas públicas enfrenta desafios únicos que diferem significativamente dos do setor privado. Entre os principais desafios estão as rigorosas normas e regulamentos que limitam a flexibilidade na contratação, promoção e demissão de funcionários.

Assinale a opção que apresenta um desafio característico do setor público.

- (A) Maior liberdade para negociar salários e benefícios.
- (B) Menor motivação para o desempenho excelente.
- (C) Clima organizacional positivo insulado de pressões políticas.
- (D) Oportunidades de progressão devido à estabilidade.
- (E) Implementação mais célere de mudanças.

39

O dimensionamento da força de trabalho é crucial para garantir que a organização tenha o número adequado de funcionários com as habilidades necessárias para alcançar seus objetivos estratégicos de maneira eficiente.

Assinale a opção que indica o fator a ser considerado no dimensionamento da força de trabalho.

- (A) Oferta de trabalho.
- (B) Reforma política.
- (C) *Benchmarking*.
- (D) Absenteísmo.
- (E) Atitude.

40

A seleção e a movimentação de pessoas são processos fundamentais na gestão de recursos humanos, desempenhando um papel crucial na formação de equipes eficientes e na otimização do desempenho organizacional.

Assinale a opção que apresenta um objetivo da movimentação de pessoas dentro de uma organização.

- (A) Aumentar a carga de trabalho.
- (B) Implementar políticas de demissão.
- (C) Reduzir custos operacionais.
- (D) Identificar candidatos externos mais qualificados.
- (E) Promover o desenvolvimento de carreira.

41

O processo de recrutamento e seleção serve como a porta de entrada para a organização, acessível apenas aos candidatos que conseguem alinhar suas habilidades e competências pessoais com os requisitos e as características exigidos pela empresa.

Assinale a opção que apresenta um fator de atratividade organizacional intrínseco.

- (A) Oferta de salário.
- (B) *Employer branding*.
- (C) Tamanho da empresa.
- (D) Boas práticas de gestão.
- (E) Opinião pública.

42

A gestão de desempenho visa avaliar, monitorar e aprimorar o desempenho dos colaboradores, contribuindo significativamente para o alcance dos objetivos organizacionais.

Assinale a opção que apresenta uma prioridade estratégica da gestão de desempenho.

- (A) Recompensa.
- (B) Desenvolvimento.
- (C) Sustentabilidade.
- (D) Recrutamento.
- (E) Retenção.

43

A gestão de desempenho é uma prática organizacional que envolve avaliar, monitorar e aprimorar o desempenho dos colaboradores, com o objetivo de alinhar suas atividades e resultados aos objetivos estratégicos da empresa.

Assinale a opção que apresenta um objetivo da gestão de desempenho.

- (A) Reduzir o número de colaboradores para cortar custos operacionais.
- (B) Avaliar, monitorar e aprimorar o desempenho dos colaboradores para alinhar suas atividades aos objetivos organizacionais.
- (C) Implementar políticas de remuneração fixa e benefícios padronizados.
- (D) Identificar exclusivamente as falhas dos colaboradores e aplicar sanções disciplinares.
- (E) Mensurar o impacto da tecnologia e da automação na necessidade de contratação de colaboradores.

44

A avaliação de desempenho pode focar tanto no trabalho realizado pelo colaborador quanto nas competências que ele oferece à organização, contribuindo para o sucesso organizacional. Assinale a opção que apresenta o indicador da avaliação de desempenho baseada em competências.

- (A) Trabalhos exercidos e bem desempenhados na organização.
- (B) Competências aplicáveis e aplicadas.
- (C) Custos de avaliação do desempenho.
- (D) Talentos dotados de competências essenciais para o sucesso organizacional.
- (E) Adequação dos talentos aos trabalhos exercidos.

45

A avaliação de desempenho deve proporcionar benefícios tanto para a organização quanto para os colaboradores. No entanto, os principais pontos fracos do processo de avaliação geravam mais conflitos e prejuízos do que resultados satisfatórios. Como resultado, a tradicional avaliação de desempenho perdeu credibilidade na maioria das organizações.

Assinale a opção que apresenta um ponto frágil quando a avaliação de desempenho é vista como inócua.

- (A) Não conduz a nada e não agrega valor a ninguém.
- (B) Processo percebido como injusto e tendencioso.
- (C) Situação de recompensa ou punição pelo desempenho passado.
- (D) Reação negativa e de não aceitação por parte do avaliado.
- (E) Ênfase no mero preenchimento de formulários em detrimento da objetividade.

46

A avaliação de desempenho é vista como um processo para reduzir incertezas e buscar consonância e melhoria. Ela reduz a incerteza do colaborador ao fornecer feedback sobre seu desempenho e promove consonância ao facilitar a troca de ideias e a concordância entre colaborador e gestor. A avaliação deve mostrar ao colaborador como seu trabalho e contribuição são percebidos pela organização e pelos stakeholders.

Assinale a opção que apresenta a avaliação de desempenho na qual o gestor atua como guia e orientador, desempenhando o papel de *coach*, enquanto o colaborador avalia seu desempenho com base no *feedback* fornecido pelo gestor.

- (A) Autoavaliação do desempenho.
- (B) Avaliação pelo *coach*.
- (C) Avaliação interativa.
- (D) Avaliação pelo líder.
- (E) Avaliação de 360°.

47

Os métodos tradicionais de avaliação de desempenho têm limitações que levam as organizações a buscar soluções inovadoras. Os novos métodos de *feedback* são caracterizados pela autoavaliação, autodireção, maior participação do colaborador no planejamento de seu desenvolvimento pessoal, no foco no futuro e na melhoria contínua do desempenho.

Assinale a opção que indica a denominação dada à relação entre as expectativas pessoais e as recompensas decorrentes do nível de produtividade do indivíduo.

- (A) Autodireção.
- (B) Expectância.
- (C) Retroação.
- (D) *Feedback*.
- (E) Criação de valor.

48

Algumas organizações estão adotando um sistema de gestão do desempenho que revitaliza a Gestão por Objetivos (GPO), com uma abordagem moderna, eliminando a arbitrariedade, a autocracia e a tensão contínua que marcaram sua implementação no passado.

Sobre a Revisão Participativa por Objetivos (APPO), que pretende ser democrática, participativa, envolvente e motivadora, analise as afirmativas a seguir.

- I. Um objetivo é uma declaração do resultado que se deseja alcançar em determinado período.
- II. Os objetivos são conjuntamente formulados entre o colaborador e gestor mediante negociação para ambos chegarem a um consenso.
- III. A aceitação plena dos objetivos por parte do avaliado e seu comprometimento íntimo em alcançá-los é a condição *sine qua non* da APPO.

Está correto o que se afirma em

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

49

A *avaliação 360 graus* é feita de modo circular e envolvente por todos os elementos que mantêm alguma forma de interação com o avaliado.

Assinale a opção que apresenta um benefício da avaliação 360 graus.

- (A) Complementa as iniciativas da qualidade total.
- (B) As pessoas podem fazer conluio dar avaliação inválida para as outras.
- (C) A retroação pode intimidar e provocar ressentimentos no avaliado.
- (D) Pode envolver avaliações conflitivas emitidas de diferentes pontos de vista.
- (E) É administrativamente complexo para combinar todas as avaliações.

50

A gestão por competências permite uma visão mais integrada das necessidades próximas e futuras da organização em relação ao seu negócio e ao seu futuro. A construção da cascata das competências organizacionais é um processo estratégico que envolve a identificação e o desdobramento das competências essenciais da organização em todos os níveis hierárquicos.

Assinale a opção que apresenta a fase que *precede* o diagnóstico das competências humanas.

- (A) Identificação de competências.
- (B) Seleção de competências.
- (C) Formulação da estratégia organizacional.
- (D) Desenvolvimento de competências.
- (E) Definição de remuneração de equipes.

51

O engajamento de talentos é crucial para promover um ambiente de trabalho motivador e produtivo, onde os colaboradores se sentem valorizados e comprometidos com os objetivos da organização. O ecossistema do engajamento envolve a criação de um ambiente integrado onde cultura organizacional, liderança, comunicação e reconhecimento trabalham juntos para maximizar a motivação e a participação dos colaboradores.

Assinale a opção que apresenta uma condição essencial para as organizações engajarem talentos.

- (A) Oportunidades de crescimento e desenvolvimento limitadas.
- (B) Ambiente de trabalho tóxico.
- (C) Reconhecimento e recompensas inadequadas.
- (D) Desalinhamento de valores e cultura.
- (E) Oferta de plenas condições de autonomia e de *empowerment*.

52

O trabalho com significado é um desejo universal. Viktor Frankl, há mais de 60 anos, mostrou que a busca humana por propósito é tão intensa que persiste mesmo nas piores circunstâncias. Pesquisas recentes atestam que o trabalho significativo é mais valorizado pelos colaboradores do que remuneração, promoções ou condições de trabalho. Esse tipo de trabalho pode motivar intrinsecamente, levando a melhor desempenho, comprometimento e satisfação.

Assinale a opção que apresenta um impulsionador de engajamento relacionado à marca do empregador.

- (A) Diversidade.
- (B) Reputação.
- (C) *Empowerment*.
- (D) Comunicação
- (E) Entusiasmo.

53

Os processos de engajamento buscam proporcionar um ambiente de trabalho agradável e seguro, tanto no aspecto físico quanto psicológico e social. Além disso, visam garantir um relacionamento humano amistoso e cooperativo. Os graus de engajamento de talentos variam desde a simples satisfação com o trabalho até um profundo compromisso emocional e dedicação aos objetivos da organização.

Assinale a frase que simboliza um grau de engajamento de autorrealização de um talento altamente engajado.

- (A) Às vezes me sinto insatisfeito na empresa.
- (B) Somente sairia se houvesse algo bem melhor.
- (C) Não vejo a hora de sair da empresa.
- (D) Eu inspiro colegas a trabalhar melhor.
- (E) Não tenho condições adequadas de trabalho.

54

Engajar talentos é um dos maiores desafios das organizações bem-sucedidas. Como os talentos são parte crucial do capital humano, as organizações criam condições internas para mantê-los a longo prazo, priorizando uma renovação saudável da força de trabalho.

Assinale a opção que apresenta uma nova abordagem sobre como engajar talentos.

- (A) Modelo de ordem e de obediência cega.
- (B) Ênfase na disciplina rígida.
- (C) Baseado na média e na generalidade das pessoas.
- (D) Modelo de autodeterminação e autorrealização.
- (E) Ênfase na rigidez das regras e regulamentos.

55

Toda organização deve ser baseada em uma sólida infraestrutura de informação e comunicação interpessoal. Todos os talentos, em todos os níveis, devem assumir responsabilidades compartilhando informações para fundamentar seu trabalho e suas decisões.

Com relação à comunicação interpessoal, analise as afirmativas a seguir.

- I. Uma das estratégias mais importantes para a gestão de pessoas é manter uma comunicação intensa e uma retroação bidirecional com os colaboradores.
- II. Um sistema de informação não precisa proporcionar rumos e visibilidade adequados para que gestores de linha e colaboradores possam navegar e trabalhar frente a metas e objetivos complexos e mutáveis.
- III. Como regra geral, os gestores não devem enfatizar a comunicação com os demais membros da organização.

Está correto o que se afirma em

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

56

O trabalho organizacional não acontece ao acaso. A forma como os talentos atuam nas organizações depende essencialmente do planejamento, da modelagem, da organização e do ensino de suas atividades. Em resumo, o trabalho organizacional é determinado pela distribuição eficaz das tarefas ao longo de toda a empresa, pois processos e fluxos de trabalho bem estruturados são cruciais para assegurar eficiência, qualidade e consistência na execução das atividades organizacionais.

Assinale a opção que apresenta uma nova tendência quanto à modelagem do trabalho.

- (A) Autoridade centralizada na cúpula da administração.
- (B) Papel do *staff* amplo e diversificado.
- (C) Modelagem do trabalho simplificado e estreito.
- (D) Estruturas altas, com muitos níveis administrativos.
- (E) Estruturas achatadas, com poucos níveis administrativos.

57

O conceito de cargo, originado do modelo burocrático tradicional, está sendo substituído por novas formas organizacionais e atividades em equipes virtuais. Antes, os cargos eram unidades distintas com deveres específicos, mas, devido à sua rigidez e inflexibilidade, estão sendo substituídos pelo conceito de equipe. O desenho do trabalho agora foca em como cada atividade é estruturada e dimensionada.

Assinale a opção que apresenta o conjunto de tarefas ou atribuições que o ocupante deve desempenhar.

- (A) Métodos do trabalho.
- (B) Conteúdo do trabalho.
- (C) Processo do trabalho.
- (D) Autoridade.
- (E) Responsabilidades.

58

A situação básica de um homem desempenhando tarefas sob a direção de outro permaneceu inalterada, apesar das muitas mudanças sociais, políticas, econômicas, tecnológicas, culturais e demográficas ao longo da história.

Assinale a opção que indica o modelo que substituiu o conceito de *homo economicus* pelo de *homo social*.

- (A) Clássico.
- (B) Tradicional.
- (C) Contingencial.
- (D) Humanístico.
- (E) Pós-moderno.

59

O modelo contingencial de desenho do trabalho é a abordagem mais ampla e complexa, pois considera simultaneamente três variáveis: as pessoas, a tarefa e a estrutura da organização. O nome "contingencial" deriva da adequação do desenho do trabalho a essas variáveis, que podem combinar-se de várias maneiras. Assim, o resultado é relativo e contingente, não fixo nem padronizável.

Assinale a opção que apresenta um baixo grau de significado das tarefas.

- (A) Trabalho rigidamente programado.
- (B) Visão abrangente das consequências das tarefas.
- (C) Desconhecimento do impacto da tarefa.
- (D) Trabalho sem qualquer sentido psicológico para a pessoa.
- (E) Ignorância sobre a performance.

60

Segundo a teoria dos dois fatores de Herzberg, o enriquecimento do trabalho é uma forma de alcançar satisfação intrínseca. Muitos trabalhos são pequenos demais para as competências de várias pessoas, tornando-os inadequados. Portanto, é necessário redimensionar constantemente as tarefas para melhor atender à maioria dos colaboradores.

Assinale a opção que apresenta o enriquecimento do trabalho com carga horizontal.

- (A) Automatizar tarefas simples.
- (B) Atribuir responsabilidades complexas.
- (C) Rearranjar os elementos do trabalho.
- (D) Atribuir responsabilidades a outros.
- (E) Incluir o trabalho posterior.

61

A seleção de talentos e competências gradualmente separa os candidatos que demonstram as características desejadas pela organização. Esse processo pode ser visto como uma comparação entre duas variáveis: a variável independente x , que simboliza os requisitos exigidos pela organização, e a variável dependente y , que representa as características dos candidatos concorrendo pela oportunidade.

Assinale a opção que apresenta a interpretação correta de quando y é maior que x .

- (A) O candidato não atinge as condições ideais para ocupar determinado cargo e, portanto, é rejeitado no processo seletivo.
- (B) O candidato reúne as condições ideais e, portanto, é rejeitado no processo seletivo.
- (C) O candidato reúne mais do que as condições exigidas pelo trabalho e, portanto, torna-se superdotado para a posição oferecida.
- (D) O candidato não atinge as condições ideais para ocupar determinado cargo e, portanto, é aprovado no processo seletivo.
- (E) O candidato reúne as condições ideais e, portanto, é aprovado no processo seletivo.

62

A *retroação 360 graus* tem como objetivo verificar quais metas foram atingidas e identificar oportunidades de melhoria no desempenho, visando elevar os resultados e metas futuras. Cada ênfase da retroação estabelece objetivos intermediários e objetivos finais.

Assinale a opção que apresenta o objetivo final da retroação comportamental.

- (A) Carreira.
- (B) Mobilidade lateral.
- (C) Foco em resultados.
- (D) Competitividade.
- (E) Autoconhecimento.

63

O clima organizacional reflete o conjunto de sentimentos predominantes em uma organização e abrange a satisfação dos colaboradores, tanto nos aspectos técnicos de suas carreiras e trabalho quanto nos aspectos afetivos e emocionais. O *continuum* de níveis do clima organizacional varia de uma escala altamente positiva até uma desfavorável, influenciando diretamente a produtividade e a satisfação dos colaboradores.

Assinale a opção que apresenta um clima organizacional de nível neutro.

- (A) Letargia.
- (B) Alienação.
- (C) Aceitação.
- (D) Frieza.
- (E) Distanciamento.

64

Missão organizacional, visão de futuro, metas, objetivos, valores e cultura organizacional formam o contexto intangível no qual as pessoas trabalham e interagem. A organização procura ajustar seus colaboradores, especialmente os novos, a esse contexto por meio da socialização organizacional.

Com relação à socialização organizacional, analise as afirmativas a seguir.

- I. A socialização revela os elementos culturais e os padrões de comportamento valorizados pela organização, ajudando os novos membros a se ajustarem a eles.
- II. A socialização, em certa medida, impõe a perda da individualidade do novo membro.
- III. A socialização é um processo unidirecional em que a organização tenta influenciar e adaptar o novo membro aos seus propósitos e conveniências.

Está correto o que se afirma em

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

65

Grupos e equipes de trabalho são componentes fundamentais para o sucesso organizacional. Enquanto os grupos de trabalho se concentram principalmente na troca de informações e na tomada de decisões para ajudar cada membro a desempenhar suas responsabilidades individuais, as equipes de trabalho vão além, integrando habilidades complementares e comprometendo-se com objetivos comuns e metas de desempenho.

Com relação aos grupos e equipes de trabalho, analise as afirmativas a seguir.

- I. As pessoas trabalham melhor e mais satisfeitas quando o fazem socialmente juntas.
- II. O trabalho está deixando de ser individualizado, solitário e isolado, transformando-se em uma abordagem cartesiana.
- III. Células de produção, times, tribos, *empowerment*, autogestão e polivalência são palavras de ordem nas organizações bem-sucedidas.

Está correto o que se afirma em

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

66

Negociação é um processo de comunicação de mão dupla que visa chegar a uma decisão conjunta. Esse processo de comunicação preocupa-se com a satisfação das necessidades de ambas as partes, indicando uma tendência para uma negociação ganha-ganha.

Assinale a opção que apresenta uma habilidade básica em negociação.

- (A) Evitar estruturar um relacionamento em função de um acordo.
- (B) Discutir conjecturas com as partes.
- (C) Ter subjetividade no equacionamento de problemas.
- (D) Conjugiar os relacionamentos pessoais e os interesses.
- (E) Apresentar propostas abstratas.

67

Assinale a opção que apresenta as três variáveis que condicionam o processo de negociação.

- (A) Tempo, liderança e dados.
- (B) Empatia, liderança e informação.
- (C) Autoconfiança, objetividade e técnica.
- (D) Tempo, poder e informação.
- (E) Empatia, poder e dados.

68

Com relação ao planejamento da negociação, essencial para alcançar um acordo efetivo e bem-sucedido, analise as afirmativas a seguir.

- I. É importante separar as pessoas do problema, concentrando-se efetivamente no objetivo da negociação.
- II. Chegar a um meio-termo entre duas posições antagônicas dificilmente resultará num acordo que de fato cuide das necessidades humanas que levaram as pessoas a adotar essas posições.
- III. A busca pelo melhor acordo possível deve explorar a mais ampla gama de soluções com o foco em identificar interesses comuns que possam conciliar os interesses divergentes das partes.

Está correto o que se afirma em

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

69

A ética é uma questão crucial na negociação, processo competitivo no qual as partes disputam recursos escassos. Alguns enfoques ligados à tomada de decisões éticas proporcionam critérios para o entendimento e a resolução das negociações.

Assinale a opção que apresenta o enfoque que parte do princípio de que os seres humanos têm direitos e liberdades que não podem ser sobrepujados por decisões individuais.

- (A) Utilitário.
- (B) Moral.
- (C) Individualista.
- (D) Coletivista.
- (E) Justo.

70

Os conflitos podem surgir antes ou durante as negociações e podem ser previsíveis ou inesperados. O modelo de Sparks apresenta um modelo mental de conflito útil, baseado na pesquisa psicológica sobre a administração das interações de grupo. Esse modelo permite ao negociador tomar duas decisões-chave em relação a qualquer conflito: a primeira sobre sua solubilidade e a segunda sobre sua intensidade.

Assinale a opção que apresenta a classificação de um conflito ganha-perde.

- (A) Terminal.
- (B) Litigioso.
- (C) Paradoxal.
- (D) Muito intenso.
- (E) Menos intenso.

71

Avalie a situação a seguir.

Dois pessoas, em uma sala de biblioteca, discutem sobre manter uma janela aberta ou fechada. Por fim, decidem abrir a janela ao lado, em vez da janela à sua frente, como inicialmente sugerido.

Assinale a opção que indica o modo pelo qual foi administrado o conflito apresentado no trecho acima.

- (A) Acomodação.
- (B) Dominação.
- (C) Compromisso.
- (D) Arbitragem.
- (E) Solução integrativa de problemas.

72

O enfoque na resolução de conflitos deve priorizar a comunicação aberta e a busca por soluções mutuamente benéficas, promovendo a harmonia e a colaboração entre as partes envolvidas.

O enfoque que normalmente cria a ilusão de que os problemas principais do conflito foram resolvidos, mas que na verdade resulta em uma piora do conflito, é denominado

- (A) conquista.
- (B) esquiwa.
- (C) *band-aid*.
- (D) *role-player*.
- (E) barganha.

73

Em muitas situações de conflito, é útil contar com a participação de uma terceira pessoa para ajudar a encontrar uma solução. Essa terceira parte deve ser alguém não diretamente envolvido na situação, mas que pode oferecer uma contribuição valiosa para a resolução do conflito.

Assinale a opção que descreve o envolvimento de uma terceira parte na disputa, caracterizado por um alto nível de controle sobre o processo e um baixo nível de controle sobre o resultado.

- (A) Mediação.
- (B) Inquisição.
- (C) Arbitragem
- (D) Negociação.
- (E) Administração.

74

Os estilos de negociação variam desde abordagens colaborativas e integrativas, que buscam soluções mutuamente benéficas, até estratégias competitivas e distributivas, focadas em maximizar os próprios ganhos.

Assinale a opção que indica o estilo de negociação que combina a desconsideração com a deferência.

- (A) Amigável.
- (B) Confrontador.
- (C) Restritivo.
- (D) Evasivo.
- (E) Diretivo.

75

People analytics atua como uma bússola moderna para estratégias bem-sucedidas de gestão de pessoas. A metodologia *people analytics* consiste em aplicar evidências nas decisões de gestão de pessoas. Mais especificamente, *people analytics* encontra-se na interseção entre estatística, ciência comportamental, tecnologia e estratégia de gestão de pessoas.

Com relação ao *people analytics*, analise as afirmativas a seguir.

- I. Os sistemas tradicionais usados para facilitar o *people analytics* incluem aqueles especificamente designados para um ou mais dos seguintes propósitos: extração, transformação e carregamento (ETL), fluxo de dados, *data warehousing*, relatórios ou inteligência de negócios, análise estatística, DevOps, aprendizado de máquina e visualização de dados.
- II. Profissionais de estatística ou *data science* descrevem o *people analytics* como a aplicação de métodos estatísticos e algoritmos de aprendizado de máquina para inferir informações sobre os aspectos humanos da empresa a partir de dados.
- III. *People analytics* pode ser útil mesmo que não esteja perfeitamente alinhado com a estratégia atual. Muitas vezes, *insights* inesperados derivados de análises independentes podem revelar oportunidades ou problemas que a estratégia existente não havia considerado.

Está correto o que se afirma em

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

76

A comunicação é uma prioridade estratégica para a integração eficaz do sistema empresarial. Nas empresas bem-sucedidas, todos os líderes priorizam a comunicação, atuando como importantes centros de recepção e transmissão de mensagens.

Com relação à comunicação, analise as afirmativas a seguir.

- I. O *feedback* de retorno é crucial para confirmar o significado da mensagem.
- II. O sinal pode sofrer perdas, mutilações, distorções, ruídos, interferências, vazamentos, ampliações ou desvios, com o boato sendo um exemplo típico de comunicação distorcida e desviada.
- III. A eficácia da comunicação pode ser aprimorada pela repetição e retroalimentação.

Está correto o que se afirma em

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

77

O treinamento e desenvolvimento (T&D) é uma responsabilidade fundamental do líder como gestor de pessoas. O líder precisa saber aproveitar a potencialidade dos talentos dentro da empresa. As maneiras de fazer isso envolvem o treinamento, o desenvolvimento de pessoas e o desenvolvimento organizacional. Assinale a opção que apresenta uma característica do desenvolvimento de pessoas.

- (A) Programas de médio prazo.
- (B) Preparação para o cargo.
- (C) Programas de curto prazo.
- (D) Abordagem sistêmica.
- (E) Programas de longo prazo.

78

A organização que aprende desenvolve uma capacidade contínua de adaptação, mudança e inovação por intermédio do aprendizado. A organização de aprendizagem adota cinco disciplinas fundamentais que todos devem seguir para alcançar o sucesso.

Assinale a opção que indica uma disciplina de reflexão e questionamento.

- (A) Domínio pessoal.
- (B) Visão compartilhada.
- (C) Modelos mentais.
- (D) Raciocínio sistêmico.
- (E) Aprendizagem em equipe.

79

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, trouxe significativas mudanças nas relações de trabalho no Brasil.

Com relação à Reforma Trabalhista, analise as afirmativas a seguir.

- I. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte horas semanais.
- II. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não constituem trabalho externo.
- III. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Está correto o que se afirma em

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

80

A Lei nº 12.813/2013 estabelece normas claras para prevenir e gerenciar conflitos de interesses no exercício de funções públicas, visando assegurar a integridade e a imparcialidade das decisões governamentais.

Com relação ao conflito de interesses, analise as afirmativas a seguir.

- I. Conflito de interesses é a situação em que o confronto entre interesses públicos e privados pode comprometer o interesse coletivo ou influenciar de forma imprópria o desempenho da função pública.
- II. Informação privilegiada é aquela que se refere a assuntos sigilosos ou relevantes para o processo decisório no âmbito do Poder Executivo federal, com potencial repercussão econômica ou financeira, e que não é de amplo conhecimento público.
- III. Compete à Comissão de Ética Pública, instituída no âmbito do Poder Executivo federal, e à Controladoria-Geral da União, estabelecer normas, procedimentos e mecanismos que objetivem prevenir ou impedir eventual conflito de interesses.

Está correto o que se afirma em

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

Realização

