

TEXTO 01**Crime contra as mulheres**

Na primeira quinzena do ano, o Ceará viveu dias atípicos e históricos no terreno da segurança pública. De um lado, mais de 200 ataques de grupos criminosos foram registrados no Estado; de outro, o número de homicídios caiu pela metade, se comparado a igual período do ano passado. A aparente contradição se explica, grosso modo, pela partilha de um alvo – a autoridade do Estado – por parte das facções criminosas; e, evidentemente, pela resposta ostensiva, ágil e vigorosa, coordenada pelo Governo cearense.

No entanto, um crime registrado nesta semana destoa dessa trama e chama atenção para outras dimensões da violência e, conseqüentemente, desafios de alta complexidade que se impõem ao Estado e à sociedade. Uma vendedora foi morta, em seu local de trabalho, pelo ex-companheiro. Sem aceitar o fim do relacionamento, ele se insurgiu contra a liberdade dela, garantida pela Constituição Federal, recomendada pela Declaração Universal de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU). O crime foi cometido com uma arma de fogo roubada de uma delegacia e, infelizmente, está longe de poder ser visto como uma tragédia isolada.

De acordo com números parciais da Secretaria de Segurança Pública e Defesa Social (SSPDS), projeta-se um crescimento de 25% no número de mulheres assassinadas, entre 2017 e 2018. O aumento impressiona ainda mais por se mostrar uma anomalia diante dos dados gerais. Pelo mesmo levantamento, o balanço total de assassinatos deve mostrar uma redução nos índices estaduais, quando comparados os dois anos.

Dentre as mortes violentas registradas até agora, 24 foram classificadas na categoria de feminicídio. Pela Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015, é assim considerado todo assassinato quando ele se dá “contra a mulher por razões da condição de sexo feminino”. É possível que, quando consolidados os dados da SSPDS, este número seja ainda maior.

Por este recorte, são considerados os crimes que se deram, especificamente, em contextos discriminatórios. Mas é preciso entender que os desvios – éticos, econômicos e culturais –, que levam a esta expressão extremada do preconceito contra as mulheres, também estão presentes como fatores que explicam o aumento dessas mortes. Exemplo disso são as mortes de envolvidas com tráfico e facções criminosas, quando tomadas como alvo de vinganças, para retaliação de bandidos rivais.

O feminicídio é a expressão máxima e mortal das diversas violências cotidianas, que podem atingir as mulheres em sociedades marcadas pela desigualdade, por construções históricas, culturais, econômicas, políticas e sociais discriminatórias. Daí a dificuldade de combatê-lo apenas com medidas ostensivas. É necessário coibir as violências cotidianas, no espaço público e privado, antes que elas culminem em um ato bárbaro e irreversível.

Para tal, é importante, sim, a ação policial, mas também o olhar atento da sociedade para estas tendências nocivas, denunciando-as quando manifestas; e fazendo-as minguar como próprias dos costumes. Se faz imperativo a confluência de esforços, do Estado, das demais instituições e dos cidadãos, para reverter um quadro inaceitável para qualquer sociedade civilizada.

<http://diariodonordeste.verdesmares.com.br/editorias/opiniao/editorial-crime-contra-as-mulheres-1.2050624>

01. Afirma-se corretamente que o autor do TEXTO 01:

- a) Considera não ser importante a ação policial para coibir as violências cotidianas.
- b) Considera ser necessário coibir as violências cotidianas apenas no espaço público.
- c) Faz uma crítica aos números parciais da Secretaria de Segurança Pública e Defesa Social (SSPDS).
- d) Considera haver uma dificuldade de combater o feminicídio apenas com medidas ostensivas.
- e) Considera ser necessário coibir as violências cotidianas apenas no espaço privado.

02. De acordo com o TEXTO 01:

- a) O feminicídio é a expressão máxima e mortal das diversas violências cotidianas, que podem atingir principalmente homens de todas as idades e classes, em sociedades marcadas pela desigualdade, por construções históricas, culturais, econômicas, políticas e sociais discriminatórias.
- b) Na primeira quinzena de 2019, o Ceará viveu dias atípicos e históricos no terreno da segurança pública, houve mais de 200 ataques de grupos criminosos no Estado, no entanto, o número de homicídios e feminicídios no estado do Ceará caiu pela metade, se comparado aos primeiros 15 (quinze) dias do ano de 2016.
- c) Se faz imperativo a confluência de esforços, do Estado, das demais instituições e dos cidadãos, para reverter um quadro inaceitável, que são considerados os crimes contra as mulheres que se deram, especificamente, em contextos não discriminatórios.
- d) De acordo com números parciais da Secretaria de Segurança Pública e Defesa Social (SSPDS), o balanço total de assassinatos deve mostrar uma redução nos índices estaduais, quando comparados aos dois anos anteriores, assim, projeta-se uma diminuição de 25% no número de mulheres assassinadas, entre 2017 e 2018.
- e) O feminicídio, como o que foi cometido com uma arma de fogo roubada de uma delegacia pelo ex-companheiro da vítima está longe de poder ser visto como uma tragédia isolada, trata-se da expressão máxima e mortal das diversas violências cotidianas, que podem atingir as mulheres em sociedades marcadas pela desigualdade, por construções históricas, culturais, econômicas, políticas e sociais discriminatórias.

03. Assinale a alternativa em que todas as palavras estão corretamente grafadas:

- a) Enchoval, xícara, excerto.
- b) Fênix, alisar, êxodo.
- c) Consciência, imprecindível, rescisão.
- d) Recisão, prescindir, côncio.
- e) Florecer, nascer, occipital.

04. Qual o item que preenche corretamente as lacunas nas seguintes orações:

A decisão coube ___ diretora. Viajarei ___ Roma. Viajarei ___ bela Roma.

- a) à, a, à
- b) a, a, a
- c) à, a, a
- d) à, à, à
- e) a, a, à

05. Absolver e absorver, vocábulos parecidos na forma e diferentes no sentido, pertencem a um grupo denominado:

- a) Sinonímia
- b) Antonímia
- c) Paronímia
- d) Polisssemia
- e) Homonímia

TEXTO 02

As vidas de Brumadinho

A tragédia da barragem de rejeitos de minério de ferro do Córrego do Feijão, em Brumadinho (MG), tem raízes no descaso, na obtenção do lucro a qualquer custo, no desrespeito para com as pessoas e a natureza. Repetindo o drama de Mariana, há pouco mais de três anos, o solo mineiro foi juncado pelos 13 milhões de metros cúbicos de lama da barragem, construída em 1976 e desativada pela mineradora Vale em 2015. A torrente de rejeitos desceu, arrasando tudo o que encontrou pela frente. Arrastou a mata,

vitimou dezenas de funcionários que almoçavam nas imediações, moradores da região, com suas pousadas, plantações, criações de animais... E os danos à vida silvestre, com os pobres bichos totalmente sujos de lama, buscando proteção! A lama escoou também para o leito do rio Paraopeba, outrora piscoso, poluindo suas águas com elementos químicos usados na extração do minério de ferro. Peixes morreram e foi suspenso o abastecimento d'água dos municípios banhados pelo rio. O Paraopeba deságua no São Francisco, o rio da unidade nacional, que irriga terras mineiras e nordestinas. Alertam especialistas que, caso a lama tóxica atinja a hidrelétrica de Furnas, fatalmente entrará no Velho Chico, expandindo o rastro de destruição e contaminação pelo Nordeste, podendo até atingir a área da transposição das águas.

A Vale, acionista da Samarco, autora da tragédia de Mariana, o maior desastre ambiental do planeta causado pelo homem, tenta se justificar diante da catástrofe. Faltou monitoramento, sobrou desleixo. Mais de 400 outras barragens de rejeitos, como estarão? Vidas foram ceifadas. Sonhos, trabalho construído com esforço anos a fio, projetos para o futuro... Tudo posto abaixo pela ganância de empresas que sugam do solo a riqueza, sem se importarem com os efeitos dos desastres que causam.

Poucas foram as vítimas de Mariana indenizadas pela Samarco até hoje. E, agora, Brumadinho. O que virá depois?

(<http://diariodonordeste.verdesmares.com.br/editorias/opiniaao/as-vidas-de-brumadinho-1.2056186>)

06. De acordo com o TEXTO 02:

- a) Alertam especialistas que, caso a lama tóxica atinja a hidrelétrica de Furnas, fatalmente entrará no Rio São Francisco, expandindo o rastro de destruição e contaminação pelo Nordeste.
- b) O solo mineiro de Brumadinho foi juncado pelos 23 milhões de metros cúbicos de lama da barragem, construída em 1976 e desativada pela mineradora Vale em 2015.
- c) Alertam especialistas que, caso a lama tóxica atinja a hidrelétrica de Furnas, fatalmente entrará no leito do rio Paraopeba, expandindo o rastro de destruição e contaminação pelo Nordeste.
- d) O solo mineiro de Mariana foi juncado pelos 23 milhões de metros cúbicos de lama da barragem, construída em 1976 e desativada pela mineradora Vale em 2015.
- e) Alertam especialistas que, caso a lama tóxica atinja a hidrelétrica de Furnas, fatalmente entrará no Velho Chico, podendo até atingir a área da transposição das águas, não expandindo o rastro de destruição e contaminação pelo Nordeste.

07. Segundo o autor do TEXTO 02:

- a) A tragédia da barragem de rejeitos de minério de ferro do Córrego do Feijão, bem como a de Mariana, tem raízes no descaso, na obtenção do lucro a qualquer custo e no respeito para com as pessoas e a natureza.
- b) A Vale, acionista da Samarco, autora da tragédia de Mariana, o maior desastre ambiental do planeta causado pelo homem, já se justificou diante da catástrofe.
- c) A Vale faltou com monitoramento e agiu com desleixo causando mais uma tragédia, pela ganância de empresas que sugam do solo a riqueza, sem se importarem com os efeitos dos desastres que causam.
- d) A tragédia da barragem de rejeitos de minério de ferro do Córrego do Feijão tem raízes na obtenção do lucro a qualquer custo, no descaso, no desrespeito para com as pessoas e respeito pela natureza.
- e) A Samarco, acionista da Vale, autora da tragédia de Mariana, o maior desastre ambiental do planeta causado pelo homem, já indenizou as vítimas da catástrofe.

08. No TEXTO 02, há um trecho que diz “faltou monitoramento, sobrou desleixo”. O autor se refere, nessa citação, a um sujeito que não aparece explicitamente no texto, embora se saiba que a tragédia foi responsabilidade da empresa Vale do Rio Doce. Dessa forma, o autor, indiretamente, tenta retirar a responsabilidade do sujeito no texto. Caso semelhante ocorre no trecho:

- a) “o solo mineiro foi juncado pelos 13 milhões de metros cúbicos de lama da barragem”
- b) “E os danos à vida silvestre, com os pobres bichos totalmente sujos de lama, buscando proteção!”
- c) “Alertam especialistas que, caso a lama tóxica atinja a hidrelétrica de Furnas, fatalmente entrará no Velho Chico”

- d) “A Vale, acionista da Samarco, autora da tragédia de Mariana, o maior desastre ambiental do planeta causado pelo homem, tenta se justificar diante da catástrofe.”
e) “Vidas foram ceifadas”

09. Assinale a opção cujas palavras seguem a mesma regra de acentuação da palavra “catástrofe”:

- a) Incrível, amável, álbum.
b) Aerólito, médico, álibi.
c) Júri, táxi, história.
d) Biótipo, órfãs, ímãs.
e) Café, também, pivô.

10. Em qual das orações abaixo o sujeito é indeterminado?

- a) Dizem que haverá novas indenizações.
b) A lama escoou também para o leito do rio Paraopeba.
c) Nada será feito pela população.
d) Faz três anos que aconteceu a tragédia de Mariana.
e) Há muitos seres vivos na lama.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS – ADMINISTRAÇÃO

TEXTO PARA A QUESTÃO 11

Imagine a situação em que você foi contratado para “dar jeito” numa equipe considerada difícil de liderar. Acostume-se com a ideia! A primeira impressão que o time vai ter de você é que está chegando um inimigo. Portanto, a adversidade inicial será conquistar a confiança dessa turma.

Lidar com pessoas de diferentes personalidades, compatíveis com a sua ou não, é um grande desafio, que pode ser superado quando se passa a entender o lado do outro. O bom líder deve extrair o melhor de cada profissional.

Vamos listar alguns perfis e as possíveis atitudes que o líder pode adotar para desempenhar seu trabalho de maneira produtiva e atender ao desafio que lhe foi delegado:

No grupo, vale a lei do mais forte. Há os que se destacam pela truculência ou pela ameaça.

Atitude adequada: Mostre, não apenas para estes liderados negativos, mas para toda a equipe, que você é competente, conhece o trabalho, cumpre prazos, tem disposição e vigor para desempenhar suas funções. Seja educado, cordial e sempre demonstre bom humor. Com isto, você vai conquistar a admiração do grupo.

Insatisfação e falta de dedicação. Os colaboradores apenas cumprem ordens mecanicamente e buscam nova oportunidade fora da empresa.

Atitude adequada: Seja um ouvinte. Faça uma reunião com cada um. Entenda o que ele espera do trabalho, verifique se há outra função em que possa desempenhar-se melhor e, se houver, mude-o imediatamente de função. É bom que estas reuniões ocorram rapidamente, para que a equipe perceba que algo de bom está sendo providenciado.

Desmotivação causada pela impressão de não ser ouvido na empresa.

Atitude adequada: Nunca deixe de fazer uma reunião mensal com todos os colaboradores, na qual você deverá informá-los sobre o andamento do negócio, a visão que o mercado tem da empresa e as perspectivas de futuro.

Parte da equipe acha que a empresa tolera demais os profissionais incompetentes.

Atitude adequada: Investigue. Descubra o que faz com que estas pessoas sejam malvistas pelo grupo. Há profissionais que podem ser tachados de improdutivos por terem problemas de relacionamento e não por falta de excelência técnica. É preciso entender caso a caso. Cada empresa tem uma história que nem todos estão cientes e muitas vezes é preciso manter esses colaboradores por uma questão de gratidão ou por realizações do passado. Nas duas situações, a dica é extrair destes profissionais o acúmulo de experiência, a confiabilidade e o conhecimento do negócio, que sempre serão muito válidos e respeitados.

Há pessoas que não evoluem. Cada um tem o seu limite.

Atitude adequada: Seja um conciliador. Verifique se há no grupo pessoas dispostas a despende tempo, todos os dias, para ajudar um colega não tão preparado. Se possível, crie um projeto para que os dois desenvolvam juntos e cuide para que o projeto tenha sucesso.

Nem sempre será possível acertar em tudo quando se trata de uma equipe difícil. Mas, não rotule. Identifique os motivos da dificuldade e tome medidas para combatê-la. Uma empresa é formada por indivíduos com os mais diversos perfis, histórias, expectativas, opiniões e ambições. É exatamente esta diversidade que torna as equipes completas e fortes para alcançar as metas estabelecidas.

Norberto Chadad — Engenheiro Metalurgista pela Universidade Mackenzie, Mestre em Alumínio pela Escola Politécnica, Economista pela FGV, Master em Business Administration pela Los Angeles University, CEO da Thomas Case & Associados e Fit RH Consulting, e tem "Paixão por Pessoas". (Texto extraído de <https://www.administradores.com.br/noticias/cotidiano/voce-foi-convidado-a-liderar-uma-equipe-dificil-e-agora/127656> acesso feito em 26 de janeiro de 2019).

11. Sobre a temática liderança, analise os itens a seguir e assinale a resposta **correta**:

I – A liderança laissez faire ou liberal confere um maior grau de liberdade às pessoas na execução dos seus projetos, sendo assim indicada para equipes maduras, autogeridas e que não necessitam de supervisão constante.

II – No estilo de liderança autocrático existe uma atrofiação da liderança, vez que líder e liderados mantêm relações quase pessoais, o que é bastante confortável para todos pois assim os conflitos são evitados.

III – O estilo democrático de liderança é voltado para as pessoas, sendo facultada a participação de todos no processo decisório. Aqui as tarefas ganham novas perspectivas com o debate, no qual o líder age como um membro qualquer do grupo.

IV – O estilo de liderança autocrático deve ser sempre rejeitado pelo gestor, vez que proporciona grande descontentamento à equipe.

V – A liderança democrática, na qual observa-se bastante integração entre líder e equipe, tem como desvantagem a maior lentidão dos processos decisórios e de mudança, o que pode acarretar a perda de controle de determinadas tarefas ou processos.

VI – O estilo de liderança autocrático deve ser adotado em situações que exijam um alto nível de controle dos processos, tais como em equipes que possuem pouca experiência e que, portanto, necessitam de maior direcionamento.

a) Todos os itens estão corretos.

b) Apenas 1 (um) item é falso.

c) Nenhum dos itens está correto.

d) Quatro itens são verdadeiros.

e) Metade dos itens é falso.

12. Sobre a cultura organizacional, assinale a alternativa **errada**:

a) Cultura organizacional refere-se aos significados compartilhados que moldam a maneira que seus membros se comportam dentro da organização. São os valores que a maioria dos integrantes daquele grupo social compartilha;

b) São componentes da cultura organizacional os valores, ritos, mitos e tabus;

c) No atual cenário mundial, repleto de turbulências e instabilidades, a cultura organizacional da empresa deve ser deixada de lado pois reflete a natureza conservadora da organização;

d) Percebemos a cultura da organização na forma como os membros se vestem, na forma como são tratados os clientes e fornecedores, bem como nas relações entre chefes e subordinados;

e) O fato de duas empresas pertencerem ao mesmo ramo de atuação não é determinante para que elas tenham culturas idênticas.

13. A teoria administrativa que tem como principal objetivo uma maior previsibilidade e padronização do desempenho dos seus funcionários é a:

a) Administração Científica

b) Teoria Clássica

c) Teoria das Relações Humanas

- d) Teoria da Burocracia
- e) Teoria Estruturalista

14. A Teoria dos Sistemas afirma que as organizações são sistemas abertos e trocam continuamente energia com o meio ambiente. Uma organização é a soma de suas partes que interagem e são interdependentes. Quando o todo gerado é maior que a soma dessas partes nos deparamos com o conceito de:

- a) Entropia
- b) Homeostase
- c) Holismo
- d) Sinergia
- e) Morfogênese

TEXTO PARA A QUESTÃO 15

Apesar de contestada por alguns pesquisadores, a teoria das Necessidades Humanas de Maslow, segundo a qual o ser humano é motivado por necessidades organizadas em uma divisão hierárquica, é muito referenciada e continua dando base a diversos estudos. Abraham Maslow (1908-1970) foi um psicólogo americano e trabalhou no MIT, onde fundou o centro de pesquisa National Laboratories for Group Dynamics.

Ele identificou que o ser humano tem um conjunto de necessidades e que essas se sobrepõem umas às outras numa divisão hierárquica. Através de um formato de uma pirâmide, as demandas mais básicas devem ser supridas para que se chegue ao próximo nível.

No filme “Náufrago”, de 2000, Chuck Noland (interpretado por Tom Hanks) é um bem-sucedido funcionário de uma empresa internacional de entregas, a Federal Express. Todas as necessidades se encontram em ponto de equilíbrio, de forma que tudo o que ele almeja é a autorrealização, o que o torna um chefe rígido e exigente. Isso até sua pirâmide ruir por conta do trágico acidente que o isolou no meio do oceano por quatro anos.

(Texto extraído de <https://meusuccesso.com/artigos/vendas/entenda-a-teoria-da-piramide-de-maslow-347/>, acesso feito em 28 de janeiro de 2019).

15. A hierarquia de necessidades de Maslow, também conhecida como Pirâmide de Maslow, é uma divisão hierárquica em que as necessidades de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das necessidades de nível mais alto. De acordo com a Hierarquia de Necessidades de Maslow, assinale a alternativa que apresenta corretamente, da mais básica para a mais elevada, as necessidades humanas:

- a) Segurança – Amor/Relacionamento – Fisiologia – Estima – Realização Pessoal.
- b) Fisiologia – Amor/Relacionamento – Realização Pessoal – Estima – Segurança.
- c) Fisiologia – Segurança – Amor/Relacionamento – Estima – Realização Pessoal.
- d) Amor/Relacionamento – Realização Pessoal – Segurança – Fisiologia – Estima.
- e) Fisiologia – Estima – Amor/Relacionamento – Segurança – Realização Pessoal.

16. Vivemos em uma era na qual as pessoas são o principal diferencial competitivo de organizações bem-sucedidas, que se preparam de forma contínua para os desafios da inovação e competitividade. Para serem bem-sucedidas, essas empresas necessitam de profissionais talentosos, espertos, ágeis, empreendedores e dispostos a assumir riscos. Para tanto, é vital o constante treinamento e a preparação dessas pessoas.

Sobre Treinamento e Desenvolvimento de pessoas, assinale a alternativa **correta**:

- a) O critério de escolha dos participantes de um programa de Treinamento e Desenvolvimento de uma organização deve ser baseado no interesse demonstrado pelo empregado.
- b) Treinamento é o processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais.
- c) Na contratação de um treinamento é prescindível para a empresa o conhecimento sobre os pontos de melhoria na atuação dos empregados.

- d) O adequado treinamento é capaz de mudar, por si só, todos os problemas observados em relação à produtividade de determinada organização.
- e) A realização de treinamentos não precisa ser uma atividade contínua, podendo ser realizada apenas quando surgirem problemas como uma forma de corrigi-los.

17. Com relação à administração de recursos materiais, considere:

- I. Tempo de reposição é o intervalo de tempo entre a emissão do pedido e a chegada do material no almoxarifado, também chamado de lead time.
- II. O Método da Curva ABC é uma sistemática onde os itens de material em estoque são classificados de acordo com sua importância financeira.
- III. Just-in-Time e Just-in-Case são termos sinônimos que defendem a minimização dos níveis estocados como forma de redução de desperdícios.
- IV. O Sistema Kanban prevê a manutenção de elevados níveis de estoques, levando informação, através de um cartão ou etiqueta (significado do termo), por todos os elos da cadeia produtiva, para que todos produzam o necessário tempestivamente.
- V. Aumentar a qualidade detectando erros nos processos e a automação inteligente são respectivamente os conceitos de Jidoka e Poka Yoke.

Está correto o que se afirma APENAS em:

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

18. Assinale a alternativa **CORRETA**:

- a) O transporte dutoviário é adequado para transportar produtos líquidos e gasosos, operando 24 horas por dia.
- b) O transporte aeroviário é ideal para operações internacionais de longa distância, possibilita transporte em grandes quantidades com baixo custo.
- c) Efeito Forrester é o resultado da harmonia entre a demanda real e a prevista.
- d) Nas organizações públicas todo bem deve ser tombado.
- e) O responsável pelas compras deve perseguir o máximo de vantagens para sua organização saindo vencedor da disputa.

TEXTO PARA A QUESTÃO 19

Quantas pessoas você conhece que tinham ótimos salários e benefícios e, simplesmente, abandonaram seu emprego? Muitas preferem a satisfação de fazer o que gostam em um bom ambiente de trabalho, onde o reconhecimento é algo valorizado, onde têm chances de crescerem como profissionais e como pessoas. Profissionais como esses acabam se dedicando muito mais e dificilmente se abalam com outra oportunidade de trabalho.

Assim, o que retém bons funcionários é o ambiente organizacional e, quando falamos em clima, o “chefe” é o maior responsável. Ao falar em chefe, não falamos somente do “gestor”, mas da empresa que não está sabendo valorizar o seu maior patrimônio, os colaboradores.

Há empresas que registram uma alta rotatividade e passam a investir em treinamentos motivacionais. Muito se vem discutindo sobre como motivar os colaboradores, mas não adianta fazer apenas projetos de motivação em grupo. É importante conhecer cada colaborador e motivá-lo de uma forma mais efetiva conforme sua necessidade. E como saber a necessidade de cada um? Por meio do diálogo. A comunicação é essencial para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Cada colaborador é responsável por fazer do seu ambiente de trabalho um lugar de desenvolvimento e produtividade. Mas, também, sabemos que o líder é o maior responsável para que isso

aconteça. É ele que vai influenciar positivamente sua equipe para um clima de constante crescimento e realizações.

Se o gestor acredita que o clima é ruim porque os funcionários são ruins, já existe um comportamento equivocados. O verdadeiro líder precisa chamar a responsabilidade para si; deve tratar sua equipe não como números, mas reconhecer o indivíduo e como ele pode dar melhores resultados. Cada pessoa tem sua perspectiva, seus anseios, desejos e convicções, e isso precisa ser um fator de conhecimento para quem está no comando.

Para conseguir chegar a esse patamar, a comunicação é extremamente importante. Uma política de comunicação em que os colaboradores conseguem conversar com seus líderes sobre dificuldades no trabalho, dar sugestões e, até mesmo, apresentar projetos de melhoria é necessária quando se busca um bom clima organizacional.

O resultado disso é satisfação e comprometimento. Os funcionários passam a se sentir importantes e partes da empresa. Uma comunicação aberta também evita fofocas e a famosa “rádio peão”, que resulta em insegurança, criando um ambiente estressante e nada motivador. Comunicação gera confiança e confiança gera melhores resultados.

Uma empresa que não tem o foco nas pessoas não consegue segurar seus bons funcionários. Investir no capital humano é essencial. Tudo na vida se resume no indivíduo e isso não deve ser diferente quando falamos do mundo corporativo.

(Extraído de <https://revistamelhor.com.br/o-lider-e-o-clima-organizacional/> acesso feito em 26 de janeiro de 2019).

19. Considerando que o enfoque contemporâneo da administração aborda e objetiva melhorias das condições de trabalho, maiores índices de satisfação e de motivação além de uma realização plena do indivíduo por meio do trabalho realizado, a manutenção de um clima organizacional que beneficie o trabalhador é de suma importância. Sobre o clima organizacional, assinale a alternativa **incorreta**:

- a) Clima organizacional é o conjunto de percepções, opiniões e sentimentos que se expressam no comportamento de um grupo ou uma organização em determinado momento ou situação;
- b) O clima organizacional é resultante da percepção dos colaboradores sobre as práticas, políticas e procedimentos formais e informais da organização;
- c) Através da pesquisa de clima organizacional a organização busca mapear seu ambiente interno, possibilitando que os gestores conheçam melhor o efeito das políticas da empresa no ambiente de trabalho;
- d) Após a realização de uma pesquisa de clima organizacional, certa empresa constatou um alto grau de insatisfação dos seus funcionários. Nesse caso, a atitude correta a ser tomada pela direção da empresa é a adoção de medidas que visem à melhoria do clima organizacional, pautadas, exclusivamente, na experiência da equipe técnica da área de gestão de pessoas da organização;
- e) O clima organizacional é tido por positivo quando gera nos funcionários diversos tipos de motivação para o trabalho.

20. Segundo Chiavenato (2008), o recrutamento é um conjunto de atividades desenhadas para atrair candidatos para uma seleção, podendo ser realizado interna ou externamente, possuindo cada uma dessas formas vantagens e desvantagens. Sobre recrutamento de pessoal, analise as proposições abaixo:

I – Introdução de novas competências e experiências na organização, renovando seu capital intelectual.

II – Permite a contratação de profissionais experientes e qualificados que auxiliarão a empresa no preenchimento de critérios de diversidade.

III – Possui como efeito a motivação do corpo funcional, na medida em que lhe são oferecidas oportunidades de promoção.

IV – A organização já conhece os pontos fortes e fracos dos candidatos, o que permite maiores chances de sucesso na futura contratação.

V – O candidato escolhido não entrará em atividade de imediato, vez que passará um por um período de adaptação e treinamentos para conhecer a organização e sua nova função.

Apresentam vantagens do recrutamento externo:

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

21. Sobre Princípios Orçamentários, julgue os itens:

I. O Princípio da unidade afirma que todas as receitas e despesas da Administração Pública dos órgãos e entidades integrantes dos orçamentos fiscal e da seguridade social devem estar contidas em apenas um “documento” denominado lei orçamentária.

II. O Princípio da anualidade estabelece que o orçamento deve ter vigência limitada no tempo, um ano – coincidindo com o ano civil.

III. O Princípio do orçamento bruto informa que as receitas e as despesas devem ser demonstradas LOA pelos seus valores totais, não havendo alguma dedução ou compensação.

IV. A receita orçamentária de impostos não pode ser vinculada a órgãos ou fundos, ressalvados os casos permitidos pela própria Constituição Federal, é o que preceitua o Princípio da não vinculação da receita de impostos.

O número de itens **CORRETOS** é:

- a) 0
- b) 1
- c) 2
- d) 3
- e) 4

22. O _____ representa um elo entre o planejamento (PPA) e as ações executivas da Administração Públicas, cuja ênfase é a consecução de objetivos e metas e, para tanto, são considerados os custos dos programas de ação classificados a partir do ponto de vista funcional programático. Pode ser considerado uma concepção gerencial de orçamento público.

- a) Orçamento Participativo
- b) Orçamento de base zero
- c) Orçamento-programa
- d) Orçamento clássico
- e) Orçamento incremental

TEXTO PARA A QUESTÃO 23

Têm surgido nas rodas de RH e na imprensa, a discussão sobre o fim da avaliação de desempenho e sua substituição por um modelo fluido, na qual a avaliação é contínua. Para as empresas que utilizam a prática de maneira bem-estruturada no seu dia a dia, esse questionamento não existe. Na visão destas empresas, não se trata de uma substituição da ferramenta existente, mas de uma evolução natural desta ferramenta para um novo modelo que introduz novos elementos na estrutura já existente.

A Avaliação de Desempenho deve ser uma ferramenta utilizada para um feedback e acompanhamento contínuos –desta forma, é possível alinhar expectativas versus performance e, o mais importante, não chegar ao final de um longo período, após deixar o profissional avaliado totalmente às escuras sobre sua performance e o desenvolvimento de suas competências, para dizer a ele que sua atuação esteve aquém do esperado.

Outro ponto bastante comum é a burocratização do processo, de maneira que um porcentual de funcionários se enquadre dentro de um perfil mediano, e que, nos extremos desta curva, estejam as minorias: os que estão muito abaixo do que era esperado, e no outro extremo, os talentos. Não é raro encontrar empresas que revisem seus processos de maneira a encaixar todos dentro da curva, ano a ano.

Ocorre que o processo de Avaliação de Desempenho não pode servir apenas para dar notas aos funcionários e garantir o bônus, ou se tornar um processo tão rígido que acabe amarrando o gestor de

maneira negativa. Deve ser um instrumento vivo de troca dentro das corporações, e uma maneira de criar um processo de crescimento contínuo – para o funcionário e para a organização. Acima de tudo, é uma forma também de disseminar a cultura organizacional, os valores e os comportamentos que são valorizados dentro da organização.

No cerne da gestão de desempenho deve estar o diálogo entre empregador e empregado. Esse sempre foi o elemento mais importante, e não deve ser algo relegado a ser feito uma ou duas vezes por ano – sua efetividade será completamente comprometida.

Um processo de avaliação contínuo, com diferentes etapas ao longo do ano, é muito mais efetivo – e ele não precisa levar muito tempo, ou ser baseado em dezenas de critérios extensos, ou enormes formulários. Deve apenas oferecer um registro mais realista e reflexivo dos objetivos, contribuições e progresso do funcionário.

Além disso, qualquer abordagem de gestão de desempenho deve levar em consideração a era digital e fazer uso das tecnologias disponíveis. Funcionários e colegas já compartilham suas experiências e opiniões em redes sociais como o LinkedIn e outras, que oferecem um ambiente intuitivo, informativo e engajador.

As organizações sabem que a competitividade e o sucesso dependem do desempenho dos colaboradores. Talvez agora seja o momento de entender que o crescimento – da organização e do funcionário—devem andar lado a lado.

Roberto Ventura, sócio-diretor da Efix.

(Texto extraído de <https://revistamelhor.com.br/avaliacao-de-desempenho-sera-que-entendemos-realmente-como-usa-la/> Acesso feito em 27 de janeiro de 2019).

23. Sobre o processo de avaliação de desempenho, assinale a alternativa **incorreta**:

- a) Avaliação do desempenho é o processo que mede o desempenho do funcionário e configura o grau em que ele alcança os requisitos do seu trabalho.
- b) A avaliação do desempenho pode focar o cargo ocupado pela pessoa ou as competências que esta oferece à organização como contribuição ao sucesso organizacional.
- c) A avaliação proporciona conhecimento a respeito dos resultados do desempenho e das atitudes e competências.
- d) Ter o desempenho avaliado permite ao colaborador saber o que as pessoas ao seu redor pensam a seu respeito, melhorando assim a autopercepção e a percepção do entorno social.
- e) A avaliação de desempenho é um processo bastante simples, bastando apenas que o gestor atribua conceitos “bom” ou “regular” aos funcionários, não sendo necessária a justificativa de tal avaliação.

24. A gestão por competências está inserida em um contexto de mudanças no modelo de gestão de pessoas. Isso porque o ambiente em que as organizações operam mudou muito nas últimas décadas. A concorrência crescente e a demanda por produtos e serviços com maior valor agregado demandam pessoas com capacidade de iniciativa e maior criatividade. Hoje em dia não é mais suficiente que o candidato possua isoladamente conhecimentos e habilidade, sem saber aplicá-los na prática. Atualmente, considera-se competência como o somatório dos conhecimentos, habilidades e atitudes no contexto de trabalho, ou seja, sua combinação gera um bom resultado prático.

Sobre os elementos das competências, assinale a alternativa **correta**:

- a) Podemos definir atitude como a capacidade que a pessoa tem de utilizar os conhecimentos que possui na prática;
- b) Habilidades são todas as informações, os dados e conceitos que o indivíduo armazenou e que podem ser usados por ele em seu trabalho;
- c) Conhecimentos são os saberes que a pessoa acumulou ao longo da vida, algo relacionado à lembrança de conceitos, ideias ou fenômenos, correspondendo a informações que, ao serem reconhecidas e integradas pelo indivíduo em sua memória, causam impacto sobre seu julgamento ou comportamento;
- d) Atitude é a capacidade da pessoa de instaurar conhecimentos armazenados em sua memória e utilizá-los em ação;

e) Conhecimento é a predisposição da pessoa que influencia sua conduta em relação aos outros, ao trabalho e/ou a situações.

25. Julgue os itens:

I. Planejamento é um processo desenvolvido para o alcance de uma situação futura desejada com a melhor concentração de esforços e recursos.

II. O planejamento operacional determina as ações específicas para cada atividade, com objetivos pouco detalhados e específicos, é focado no curto prazo e é constantemente revisto.

III. O planejamento tático deve observar as diretrizes gerais estipuladas no planejamento estratégico e determinar os objetivos específicos de cada unidade ou departamento.

IV. O planejamento estratégico se refere à organização de modo global e é focado no longo prazo, seus objetivos são gerais e bem detalhados.

O número de itens **INCORRETOS** é:

a) 0

b) 1

c) 2

d) 3

e) 4

26. Atualmente, o planejamento estratégico observa diferentes enfoques, explicados pelas diversas escolas do planejamento estratégico. Assinale a alternativa **CORRETA**:

a) Escola Cultural – Processo de transformação, que envolve um ciclo vital de estabilidade, ruptura, seguido de reconfiguração.

b) Escola Empreendedora – O executivo máximo, através de um processo visionário, subjetivo, utilizando a intuição, o julgamento e a experiência estabelece a ideia-guia ou tem uma inspiração (novas abordagens).

c) Escola do Aprendizado – Processo de concepção, no qual o controle fica nas mãos do executivo principal, faz um mapeamento do ambiente interno e externo, de forma simples e compatibilizada, para definir a estratégia.

d) Escola da Configuração – Processo emergente e incremental, que leva a aprender coletivamente, através de um pensamento retrospectivo, visando o aumento das competências distintivas e essenciais.

e) Escola do Planejamento – Processo mental de enxergar conceitos, estruturas, mapas, esquemas, no qual a realidade ambiental dos negócios é interpretada subjetivamente, visando a tomada de decisão, num modelo competitivo.

27. O processo de administrar é importante em qualquer escala de utilização de recursos. Como pessoa ou como membro de uma família nosso dia a dia é cheio de decisões que têm conteúdo administrativo, Definir e procurar realizar objetivos pessoais, como planos de carreira, ou elaborar e acompanhar orçamentos domésticos, ou escolher a época das férias e programar uma viagem, são todos exemplos de decisões administrativas.

Com as profissões ocorre o mesmo. Toda atividade tem certo conteúdo administrativo, com importância proporcional a sua complexidade. Em resumo, todos administram, nas mais variadas escalas de utilização de recursos, para atingir objetivos. Portanto, as habilidades administrativas são importantes para qualquer pessoa que tome decisões sobre a utilização de recursos para realizar objetivos, ou que esteja em ambientes onde essas decisões são tomadas.

Diferentemente de diversos outros profissionais que se submetem a testes de conhecimentos sobre suas profissões, para o administrador o conhecimento é apenas um dos múltiplos aspectos na avaliação de sua capacitação profissional. Ele não é apenas analisado pelas organizações por seus conhecimentos tecnológicos de administração, mas, principalmente, por seu modo de agir, suas atitudes, conhecimentos, habilidades, competências, personalidade e filosofia de trabalho.

Sobre as várias habilidades do administrador, assinale a alternativa **correta**:

- a) O sucesso do administrador não depende do seu desempenho e da maneira como lida com pessoas e situações, dependendo exclusivamente dos seus traços particulares de personalidade.
- b) Habilidades técnicas são aquelas relacionadas ao trabalho com pessoas e referem-se à facilidade de relacionamento interpessoal e grupal. Envolvem a capacidade de comunicar, motivar, coordenar, liderar e resolver conflitos pessoais ou grupais.
- c) Habilidades conceituais envolvem a visão da organização ou da unidade organizacional como um todo, a facilidade em trabalhar com ideias e conceitos, teorias e abstrações.
- d) Habilidades humanas são todas aquelas que envolvem o uso de conhecimento especializado e a facilidade na execução de técnicas relacionadas ao trabalho e aos procedimentos de realização.
- e) À medida que se sobe para os níveis mais elevados da organização, aumenta-se a necessidade de habilidades técnicas, enquanto diminui a necessidade de habilidades conceituais.

28. Segundo Chiavenato (2008), liderança é “um fenômeno tipicamente social que ocorre exclusivamente em grupos sociais e nas organizações. A liderança é exercida como uma influência interpessoal em uma dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos”. O líder mostra o caminho a ser seguido, incentivando a equipe em direção às metas que devem ser atingidas.

Em relação ao tema “liderança”, assinale a alternativa **correta**:

- a) O exercício da liderança depende da ocupação de cargo de chefia pelo líder;
- b) Atualmente, não há organização a qual seja mais aplicada o estilo de liderança autocrático.
- c) O líder situacional adota diferentes padrões de liderança para um mesmo subordinado, conforme a situação envolvida.
- d) Liderança é um traço de personalidade, não estando relacionada a fatores situacionais relativos à execução de tarefas em uma organização.
- e) Um grupo submetido a um estilo liberal de liderança, debate e decide as questões coletivamente.

29. As ideias de Edwards Deming foram muito importantes para a evolução do controle de qualidade, o renomado autor estabeleceu 14 princípios de melhoria da qualidade total. Assinale a opção que **NÃO** se refere a um desses princípios de Deming:

- a) Eliminar o medo.
- b) Fornecer treinamento no local de trabalho.
- c) Estabelecer um programa rigoroso de educação e autoaperfeiçoamento para todo o pessoal.
- d) Quebrar barreiras entre os departamentos.
- e) Criar slogans e metas dirigidas aos empregados.

30. Entre os principais trabalhos de Joseph Juran podemos citar:

- a) Ciclo PDCA.
- b) Trilogia da qualidade.
- c) Digrama de causa e efeito.
- d) Folha de verificação.
- e) Programa 5s.

RASCUNHO - GABARITO

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30