

Cadernos de Questões comentadas

Teste de Progresso

Gestão de Recursos Humanos



2025

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL SERRA DOS ÓRGÃOS – FESO

Antônio Luiz da Silva Laginestra
Presidente

Jorge Farah
Vice-Presidente

Luiz Fernando da Silva
Secretário

Carlos Alberto Oliveira Ramos da Rocha
José Luiz da Rosa Ponte
Paulo Cezar Wiertz Cordeiro
Wilson José Fernando Vianna Pedrosa
Vogais

Luis Eduardo Possidente Tostes
Direção Geral

Michele Mendes Hiath Silva
Direção de Planejamento

Solange Soares Diaz Horta
Direção Administrativa

Fillipe Ponciano Ferreira
Direção Jurídica

CENTRO UNIVERSITÁRIO SERRA DOS ÓRGÃOS – UNIFESO

Verônica Santos Albuquerque
Reitora

Marcelo Siqueira Maia Vinagre Mocarzel
Direção de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão

Mariana Beatriz Arcuri
Direção Acadêmica de Ciências da Saúde

Vivian Telles Paim
Direção Acadêmica de Ciências e Humanas e Tecnológicas

Anne Rose Alves Federici Marinho
Direção de Educação a Distância

HOSPITAL DAS CLÍNICAS COSTANTINO OTTAVIANO – HCTCO

Rosane Rodrigues Costa
Direção Geral

CENTRO EDUCACIONAL SERRA DOS ÓRGÃOS – CESO

Roberta Franco de Moura Monteiro
Direção

CENTRO CULTURAL FESO PROARTE – CCFP

Edenise da Silva Antas
Direção

Copyright© 2025
Direitos adquiridos para esta edição pela Editora UNIFESO

EDITORIA UNIFESO

Comitê Executivo

Marcelo Siqueira Maia Vinagre Mocarzel (Presidente)

Conselho Editorial e Deliberativo

Marcelo Siqueira Maia Vinagre Mocarzel
Mariana Beatriz Arcuri
Verônica dos Santos Albuquerque
Vivian Telles Paim

Assistente Editorial

Matheus Moreira Nogueira

Formatação

Matheus Moreira Nogueira

Capa

Gerência de Comunicação

C389 Centro Universitário Serra dos Órgãos.

Caderno de questões comentadas do Teste de Progresso: Gestão de Recursos Humanos / Centro Universitário Serra dos Órgãos. -- Teresópolis: UNIFESO, 2025.

69 p.: il. color.

ISBN 978-65-5320-031-9

1. Teste de Progresso. 2. Avaliação do Desempenho Discente.
3. Gestão de Recursos Humanos. 4. Unifeso. I. Título.

CDD 378.8153

EDITORIA UNIFESO

Avenida Alberto Torres, nº 111
Alto - Teresópolis - RJ - CEP: 25.964-004
Telefone: (21) 2641-7184
E-mail: editora@unifeso.edu.br
Endereço Eletrônico: <http://www.unifeso.edu.br/editora/index.php>

APRESENTAÇÃO

O Teste de Progresso consiste em um instrumento avaliativo que foi desenvolvido na década de setenta nas Escolas de Medicina da Universidade Kansas, nos EUA, e de Limburg, na Holanda. No Brasil sua primeira aplicação se deu em sessenta cursos de Medicina no ano de 1999. No UNIFESO, esse teste é aplicado desde o ano de 2007 para os cursos de Graduação em Medicina, Enfermagem e Odontologia e a partir do ano de 2008 para os demais. No curso Superior de Tecnologia em Gestão de Pessoas, o teste é aplicado a todos os discentes, mantendo-se a complexidade das questões para todos os períodos. São cinquenta questões de múltipla escolha, sendo dez de conhecimento geral e quarenta de conhecimento específico formuladas e/ou escolhidas pelo nosso corpo docente, que contém como base os conteúdos programáticos dos cinco anos do curso e fundamentadas pelas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs).

O Teste de Progresso permite que seja avaliada a evolução do estudante, bem como das turmas, ao longo do curso. Serve também como alicerce para constantes reavaliações curriculares e dos processos avaliativos aplicados, favorecendo a elaboração de novas estratégias, quando necessário. Sendo assim, podemos considerá-lo um instrumento fundamental para a garantia de uma auto-avaliação pelos discentes e pelo curso como um todo.

AUTORES

André Veras da Silva

Carla Ferreira Gonçalves

Julio Cesar Loureiro

Marcelo Camacho da Silva

Margarete Ribeiro Tavares

Maria do Socorro Alves Nunes Actis Pereira

	EAD CURSO DE CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	NOTA FINAL	
Aluno:			
Componente Curricular: CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS e CONHECIMENTOS GERAIS			
Professor (es):			
Período: 202501	Turma:	Data: 29/05/2025	

TESTE DE PROGRESSO 2025 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RELATÓRIO DE DEVOLUTIVA DE PROVA PROVA 10412 - CADERNO 001

1ª QUESTÃO

Enunciado:

TEXTO 1:

A Inteligência Artificial (IA) generativa é capaz de criar novos dados, únicos, que possibilitam aprender por conta própria, indo além do que a tecnologia tradicional proporciona, visto que esta precisa de intervenção humana. Um exemplo da IA generativa é o ChatGPT, que pode gerar imagens, músicas e textos completamente novos. Entre outras coisas, por meio da IA generativa, é possível elaborar modelos de previsão de testes clínicos, realizar a identificação de padrões em exames médicos e, ainda, auxiliar no diagnóstico de doenças.

Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2023/07/12/internet-e-redes-sociais/inteligencia-artificial-generativa-o-que-e-como-funciona-e-onde-usar/>. Acesso em: 2 ago. 2023 (adaptado).

TEXTO 2:

Acredita-se que a tecnologia de IA generativa será disruptiva e, portanto, capaz de alterar drasticamente a maneira como o ser humano se relaciona com as máquinas. O uso da IA generativa pode causar importante revolução no segmento de produção de conteúdo. Muitas dessas consequências poderão ser maléficas para diversos setores da sociedade. Além do mau uso dessa tecnologia e das questões éticas, avalia-se que ela pode agravar a desigualdade econômico-social, tanto entre nações quanto entre indivíduos da mesma nação.

Disponível em: <https://canaltech.com.br/inteligencia-artificial/o-que-e-ia-generativa/>. Acesso em: 2 ago. 2023 (adaptado).

Considerando os textos apresentados, é correto afirmar que a IA generativa

Alternativas:**(alternativa A)**

promove a igualdade econômico-social ao substituir o ser humano no exercício de profissões cujas atividades sejam repetitivas e exijam pouco conhecimento.

(alternativa B)

estimula o desenvolvimento intelectual dos seres humanos, uma vez que ela assume parte do conhecimento, resolvendo problemas antes delegados apenas a especialistas.

(alternativa C) (CORRETA)

proporciona novos recursos de linguagem que geram tecnologias capazes de realizar interações próprias dos seres humanos.

(alternativa D)

gera pouco impacto socioeconômico em países com elevado desenvolvimento tecnológico, pois, neles, os processos de criação e inovação já estão bem consolidados.

(alternativa E)

restringe o aprendizado ao que é legalmente estabelecido e útil ao ser humano, o que facilita seu modo de agir no mundo do conhecimento e do trabalho.

Resposta comentada:

ENADE 2023 - QUESTÃO 4

Feedback:

--

2^a QUESTÃO**Enunciado:**

Nos últimos anos, a busca por fontes de energia renovável tem se intensificado no cenário global, especialmente por conta dos impactos das mudanças climáticas e da crescente preocupação com a dependência de combustíveis fósseis. Além disso, a transição para fontes de energia limpa tem gerado novas dinâmicas geopolíticas, onde países ricos em recursos naturais renováveis se tornam protagonistas no fornecimento de energia. Um exemplo disso é a crescente produção de energia solar no Oriente Médio e a aposta da União Europeia em energia eólica.

Com base nesse contexto, qual das alternativas a seguir reflete corretamente um impacto geopolítico relacionado ao uso de energia renovável?

Alternativas:**(alternativa A)**

O aumento da produção de biocombustíveis no mundo resulta em uma diminuição do poder geopolítico dos Estados Unidos, que depende da importação de petróleo para suprir suas necessidades energéticas.

(alternativa B) (CORRETA)

A produção de energia solar em países como a Arábia Saudita fortalece o papel do Oriente Médio na geopolítica energética, uma vez que o país passa a diversificar sua matriz energética e diminuir sua dependência do petróleo.

(alternativa C)

A crescente dependência da energia solar na União Europeia leva a uma maior dependência da Rússia, que é líder na produção de tecnologia solar.

(alternativa D)

A transição para energia renovável enfraquece a influência geopolítica de países da América Latina, uma vez que o petróleo e o gás, que são suas principais exportações, não são mais necessários.

(alternativa E)

A produção de energia eólica no Brasil contribui para uma diminuição do papel do petróleo no mercado global, diminuindo a influência dos países produtores de petróleo.

Resposta comentada:

a): Incorreta. Embora o Brasil tenha avançado em produção de energia eólica, não é esse o fator principal que diminui a influência dos países produtores de petróleo, como os do Oriente Médio. A principal razão pela qual a influência do petróleo pode ser afetada é a transição global para energias renováveis e não apenas o desenvolvimento de energia eólica em um único país.

b): Correta. A Arábia Saudita tem investido pesadamente em energia solar como parte de sua estratégia para diversificar sua economia e reduzir a dependência do petróleo. Isso, por sua vez, fortalece o papel do Oriente Médio na geopolítica energética, pois a região, rica em recursos solares, se posiciona como uma nova potência em energias renováveis.

c): Incorreta. A União Europeia tem investido fortemente em energia solar, mas não é a Rússia que lidera a produção de tecnologia solar. Pelo contrário, a Europa tem buscado se tornar mais autossuficiente em termos de energias renováveis, sem depender excessivamente da Rússia.

d): Incorreta. Embora a transição para energias renováveis impacte a demanda por petróleo e gás, isso não enfraquece automaticamente a geopolítica dos países latino-americanos. Muitos desses países ainda possuem vastos recursos naturais que podem ser explorados de outras formas, como minerais e metais raros, que são essenciais para as tecnologias de energias renováveis.

e): Incorreta. A produção de biocombustíveis, embora importante, não diminui o poder geopolítico dos Estados Unidos. Na verdade, os EUA são um dos maiores produtores de biocombustíveis do mundo, e isso pode até fortalecer sua posição geopolítica, uma vez que o país é um importante fornecedor de fontes alternativas de energia.

Feedback:

--

3ª QUESTÃO**Enunciado:**

No Brasil, os idosos têm sido cada vez mais obrigados a permanecer no trabalho formal ou informal, mesmo após a aposentadoria, visto que os recursos provenientes desta, na maioria dos casos, são insuficientes para a manutenção dos indivíduos. Um fator que pode ter agravado essa situação foi a aprovação da reforma previdenciária de 2019, que modificou as regras de idade e contribuição para o acesso ao direito ao benefício da aposentadoria. Tal mudança pode ter resultado em um número ainda maior de idosos que disputam com as populações jovens e com sistemas de automação, no mercado atual, o trabalho precarizado. Essa situação contribui para o acirramento do preconceito contra essa faixa etária, denominado etarismo. Considerando o texto apresentado, avalie as afirmações a seguir.

- I. O conceito de etarismo fundamenta-se no fato de os idosos terem capacidade de trabalho reduzida e imporem custo elevado à previdência social, o que compromete a sua sustentabilidade econômica.
- II. As ações legislativas que visem ao prolongamento do tempo de atuação da população idosa no mercado de trabalho devem ser acompanhadas por uma política de promoção da saúde e da qualidade de vida.
- III. As ações intergeracionais no mercado de trabalho têm como premissa o desenvolvimento de tecnologias que dotem o idoso de capacidade de trabalho equivalente à de seus colegas jovens.

É correto o que se afirma em:

Alternativas:**(alternativa A) (CORRETA)**

II, apenas.

(alternativa B)

III, apenas.

(alternativa C)

I e II, apenas.

(alternativa D)

I, II e III.

(alternativa E)

I e III, apenas.

Resposta comentada:

ENADE 2023 - QUESTÃO 7

Feedback:

--

4ª QUESTÃO

Enunciado:

O município de Teresópolis, localizado na região serrana do Rio de Janeiro, tem histórico de tragédias causadas por chuvas intensas, resultando em deslizamentos de terra e inundações que afetam severamente a população, especialmente aquela residente em áreas de risco. O Direito à Cidade, um conceito amplamente discutido no âmbito dos direitos humanos, inclui o direito à moradia segura e ao bem-estar urbano. Diante desse cenário, é crucial analisar políticas públicas que possam mitigar os impactos das intempéries climáticas.

Após fortes chuvas, Teresópolis enfrentou novamente deslizamentos e inundações, deixando dezenas de pessoas desabrigadas. A prefeitura está buscando implementar uma política que respeite o Direito à Cidade, minimizando os riscos para a população em futuros eventos climáticos extremos.

Analise entre diferentes abordagens de políticas públicas, as alternativas abaixo e identifique qual delas melhor reflete uma solução alinhada ao Direito à Cidade, considerando a prevenção de tragédias relacionadas às chuvas em Teresópolis, RJ.

Alternativas:**(alternativa A)**

Construir mais casas em áreas de risco para abrigar rapidamente as vítimas das enchentes.

(alternativa B)

Aumentar a fiscalização temporária durante os períodos de chuva, sem alterar a estrutura urbana permanente.

(alternativa C)

Promover campanhas de conscientização sobre os riscos das chuvas, sem intervenções físicas no ambiente urbano.

(alternativa D)

Investir exclusivamente em sistemas de drenagem nas áreas centrais da cidade, onde o comércio é mais afetado.

(alternativa E) (CORRETA)

Desenvolver um programa de realocação de famílias das áreas de alto risco para bairros com infraestrutura segura e sustentável.

Resposta comentada:

A alternativa c) apresenta uma solução que não apenas oferece uma resposta imediata ao problema, mas também uma abordagem preventiva e sustentável, alinhada ao conceito do Direito à Cidade. Ela garante moradia segura, promove o bem-estar urbano e reduz a vulnerabilidade da população frente a desastres naturais, respeitando os princípios dos direitos humanos e a necessidade de uma cidade segura e inclusiva.

a) Construir mais casas em áreas de risco para abrigar rapidamente as vítimas das enchentes.

Esta alternativa está incorreta porque construir casas em áreas de risco não resolve o problema a longo prazo e pode, de fato, aumentar a vulnerabilidade da população. O Direito à Cidade inclui o direito à moradia segura, e construir em locais propensos a desastres naturais contraria esse princípio, expondo ainda mais as pessoas a perigos futuros.

b) Investir exclusivamente em sistemas de drenagem nas áreas centrais da cidade, onde o comércio é mais afetado.

A alternativa é inadequada porque foca apenas nas áreas comerciais centrais, negligenciando as regiões periféricas onde a população vulnerável frequentemente reside. Para respeitar o Direito à Cidade, as soluções devem ser inclusivas e equitativas, abordando as necessidades de todos os cidadãos, especialmente aqueles em maior risco de desastres naturais.

d) Aumentar a fiscalização temporária durante os períodos de chuva, sem alterar a estrutura urbana permanente.

Esta opção não é eficaz porque medidas temporárias de fiscalização não modificam as condições estruturais que levam a deslizamentos e inundações. O Direito à Cidade requer soluções sustentáveis e permanentes que assegurem a segurança e o bem-estar da população, não apenas durante os períodos de emergência, mas de forma contínua.

e) Promover campanhas de conscientização sobre os riscos das chuvas, sem intervenções físicas no ambiente urbano.

Embora a conscientização seja importante, a alternativa não oferece uma solução concreta para proteger fisicamente a população dos impactos das chuvas. Informar sobre os riscos é apenas uma parte do processo; sem intervenções físicas, como realocações e melhorias na infraestrutura, a população vulnerável continua exposta a graves riscos, o que não atende ao Direito à Cidade e à segurança dos cidadãos.

Feedback:

Autor:

Victor Claudio Oliveira

5ª QUESTÃO

Enunciado:

Em 2024, o Brasil enfrentou uma das piores crises de incêndios florestais de sua história. Dados do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (INPE) revelaram que o país registrou 278.299 focos de incêndio, representando um aumento de 46,5% em relação ao ano anterior. A maior parte dos incêndios ocorreu na Amazônia, com 140.346 focos, seguida pelo Cerrado, com 81.468 focos

<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/brasil-registrou-2783-mil-focos-de-incendio-em-2024-diz-inpe/>

Além disso, o Monitor do Fogo do MapBiomas indicou que 73% da área queimada correspondia a vegetação nativa, incluindo florestas e savanas. Esse cenário foi exacerbado por uma seca extrema, considerada a pior dos últimos 74 anos, agravada pelo fenômeno climático El Niño.

<https://www.brasildefato.com.br/2024/09/14/70-das-queimadas-no-brasil-em-2024-destruiram-vegetacao-nativa/>

A crise teve impactos significativos, como o aumento das emissões de gases de efeito estufa e a degradação de ecossistemas essenciais para a biodiversidade e o equilíbrio climático.

Com base nas informações apresentadas, é correto afirmar que:

Alternativas:**(alternativa A)**

A seca extrema de 2024 foi um fenômeno natural isolado, sem relação com o aquecimento global.

(alternativa B) (CORRETA)

A maior parte da área queimada correspondeu a vegetação nativa, indicando um impacto ambiental significativo.

(alternativa C)

O fenômeno El Niño não teve influência nos incêndios de 2024, que foram causados apenas por práticas agrícolas.

(alternativa D)

O aumento dos focos de incêndio foi exclusivamente causado por ações criminosas, sem influência de fatores climáticos.

(alternativa E)

O aumento das queimadas em 2024 foi menor do que o registrado em 2023, indicando uma tendência de melhora.

Resposta comentada:

A maior parte da área queimada correspondeu a vegetação nativa, indicando um impacto ambiental significativo.

Feedback:

--

6ª QUESTÃO**Enunciado:**

Texto I

Segundo o Ministério da Saúde, em 2017 o Brasil registrou uma média nacional de 5,7 óbitos para 100 mil habitantes. Na população indígena, foi registrado um número de óbitos três vezes maior que a média nacional – 15,2. Destes registros, 44,8% (aproximadamente, 6,8 óbitos), são suicídios de crianças e adolescentes entre 10 e 19 anos. Esses dados contrastam com o panorama nacional, em que o maior índice é entre adolescentes e adultos de 15 a 20 anos.

Disponível em: <https://www.cvv.org.br/blog/o-suicidio-do-povo-indigena/>. Acesso em: 30 de abr. 2020 (adaptado).

Texto II:

Evidências apontam que, em determinadas minorias étnico-raciais, como os indígenas (aborígenes ou populações nativas), o suicídio entre crianças apresenta taxas bem mais elevadas do que as observadas na população geral. No Brasil, o enforcamento foi utilizado mais frequentemente entre indígenas do que entre não indígenas, não se observando, no primeiro grupo, suicídios por intoxicação ou por armas de fogo. O mapa a seguir apresenta a distribuição dos óbitos por suicídio entre crianças e adolescentes indígenas no Brasil, entre os anos de 2010 e 2014.



SOUZA, M. Mortalidade por suicídio entre crianças indígenas no Brasil. *Caderno de Saúde Pública*, v.35, Rio de Janeiro, 2019 (adaptado).

Considerando as informações apresentadas e o alto índice de suicídio da população indígena, avalie as afirmações a seguir.

- I. O elevado índice de suicídios entre crianças e adolescentes indígenas no país evidencia a necessidade de ações com foco nos direitos fundamentais desses indivíduos.
- II. Os estados do Pará e de Tocantins são os que possuem os maiores índices de suicídio de indígenas na faixa etária de 10 a 14 anos.
- III. Os povos das tribos originárias do Brasil, no que tange a sua história e preservação cultural, não estão amparados por direitos e garantias constitucionais.
- IV. O estabelecimento de ações preventivas ao suicídio nas comunidades indígenas deve considerar os elementos globais que afetam a população em geral, na faixa etária entre 15 e 20 anos.

É correto apenas o que se afirma em

Alternativas:
(alternativa A)
II e IV.

(alternativa B)
I e III.

(alternativa C)
III e IV.

(alternativa D) (CORRETA)
I.

(alternativa E)
II.

Resposta comentada:
ENADE 2021 - QUESTÃO 5

Feedback:

--

7ª QUESTÃO

Enunciado:

Em 2019, a violência armada foi três vezes maior para a população negra, em comparação com a não negra, tanto para a população geral quanto para o grupo jovem (entre 15 e 29 anos de idade). Quanto à taxa de mortalidade por 100 mil habitantes no grupo de pessoas com até 14 anos de idade, destaca-se, da mesma forma, a desigualdade na vitimização de crianças e adolescentes negros por agressão com arma de fogo, com taxa 3,6 vezes maior do que a de não negros em 2019.

INSTITUTO SOU DA PAZ. Violência armada e racismo: o papel da arma de fogo na desigualdade racial. Disponível em: <https://soudapaz.org>. Acesso em: 6 jul. 2022 (adaptado).

Considerando as informações apresentadas, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas.

O fator racial é um importante condicionante na análise de dados relativos a homicídios e violência no Brasil na população de adolescentes e jovens.

PORQUE

A população negra sofre mais violência do que a população não negra, em razão do racismo estrutural existente no país, além de outras vulnerabilidades sociais associadas a essa forma de preconceito.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

Alternativas:**(alternativa A)**

A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.

(alternativa B)

As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa correta da I.

(alternativa C)

As asserções I e II são proposições falsas.

(alternativa D) (CORRETA)

As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa correta da I.

(alternativa E)

A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.

Resposta comentada:

ENADE 2022 - QUESTÃO 3

Feedback:

--

8^a QUESTÃO**Enunciado:**

Nos últimos anos, a inteligência artificial (IA) tem sido uma força transformadora no mercado de trabalho e em diversos setores da economia, como saúde, transporte e finanças. A automação de processos, a utilização de algoritmos para análise de dados e o desenvolvimento de sistemas autônomos têm trazido mudanças significativas nas dinâmicas de trabalho, no cotidiano das pessoas e nas formas de interação com a tecnologia.

Por exemplo, na saúde, a IA tem sido empregada para automatizar diagnósticos médicos, realizar cirurgias assistidas por robôs e personalizar tratamentos com base em dados genéticos. No setor de transporte, os carros autônomos e os sistemas de logística baseados em IA estão reformulando a maneira como as pessoas se deslocam e como as mercadorias são transportadas. Já nas finanças, algoritmos de IA são utilizados para prever mercados financeiros, realizar transações automáticas e melhorar a avaliação de crédito.

Apesar das melhorias em eficiência e da criação de novas oportunidades de trabalho em áreas emergentes, surgem preocupações sobre o impacto da IA na substituição de empregos tradicionais, principalmente em áreas que dependem de tarefas repetitivas e de baixo valor agregado. Além disso, a dependência crescente de sistemas autônomos e algoritmos levanta questões sobre a segurança, privacidade e ética no uso dessas tecnologias.

Com base nesse contexto, qual das alternativas a seguir descreve corretamente um dos impactos principais da inteligência artificial no mercado de trabalho e no cotidiano das pessoas?

Alternativas:**(alternativa A)**

O impacto da IA no mercado de trabalho se limita à automação de tarefas repetitivas, não gerando nenhuma mudança significativa no cotidiano das pessoas, que continuam a trabalhar nas mesmas condições, sem mudanças nos setores como transporte, educação ou segurança pública.

(alternativa B)

A utilização de IA em setores como transporte e saúde não gera preocupações em relação à ética e segurança, pois os sistemas autônomos e os algoritmos são totalmente infalíveis e não apresentam riscos relacionados à privacidade ou à dependência tecnológica.

(alternativa C)

A IA no setor de saúde está tornando os tratamentos médicos mais acessíveis, pois pode realizar diagnósticos e procedimentos de forma mais rápida e eficiente, sem prejudicar a relação médico-paciente ou a personalização do atendimento.

(alternativa D) (CORRETA)

A implementação crescente de IA nas áreas de transporte, saúde e finanças está criando novas oportunidades de emprego em funções especializadas, mas também provocando a substituição de empregos tradicionais, exigindo a adaptação da força de trabalho para lidar com essas mudanças.

(alternativa E)

A inteligência artificial tem sido amplamente utilizada apenas em setores de alta qualificação, como medicina e finanças, e não possui impacto significativo sobre as funções de baixo valor agregado, como as realizadas por trabalhadores em fábricas e no transporte.

Resposta comentada:

a): Incorreta. A inteligência artificial não está restrita apenas a setores de alta qualificação, como medicina e finanças. Ao contrário, ela está sendo amplamente aplicada em setores que envolvem tarefas repetitivas e de baixo valor agregado, como fábricas e transporte. A automação de tarefas nessas áreas pode substituir uma grande parte da força de trabalho humana, gerando desemprego estrutural e exigindo requalificação profissional. Portanto, a IA tem impacto direto em uma ampla gama de funções, não se limitando aos setores de alta qualificação.

b): Incorreta. Embora a IA esteja trazendo avanços significativos no setor de saúde, como diagnósticos mais rápidos e tratamentos personalizados, ela também levanta preocupações quanto à desumanização do atendimento médico. A substituição de interações humanas por diagnósticos automatizados pode prejudicar a relação médico-paciente e a empatia, que são fundamentais para a eficácia de muitos tratamentos. Portanto, a utilização de IA não é totalmente isenta de riscos, especialmente no que diz respeito à humanização do cuidado.

c): Incorreta. A afirmação de que o impacto da IA no mercado de trabalho se limita à automação de tarefas repetitivas e não gera mudanças no cotidiano das pessoas é simplista e errônea. A IA está mudando drasticamente o mercado de trabalho, afetando desde a organização do trabalho em fábricas até a forma como as pessoas se deslocam e se comunicam. O uso de IA em setores como transporte, saúde e educação está criando novas formas de interação, mas também levantando questões sobre a substituição de empregos e a adaptação dos trabalhadores às novas exigências do mercado.

d): Correta. A implementação crescente de IA nas áreas de transporte, saúde e finanças está, de fato, criando novas oportunidades de emprego em funções especializadas, como analistas de dados, desenvolvedores de algoritmos e especialistas em IA. No entanto, isso também está provocando a substituição de empregos tradicionais, como motoristas de transporte, operadores de caixa e atendentes, o que exige que os trabalhadores se adaptem a novas funções, muitas vezes requerendo requalificação profissional. Assim, a IA tem tanto aspectos positivos (criação de novas oportunidades) quanto negativos (substituição de empregos tradicionais).

e): Incorreta. A utilização de IA em setores como transporte e saúde gera, sim, preocupações éticas e de segurança, principalmente em relação à privacidade dos dados e à dependência tecnológica. Sistemas autônomos, como carros autônomos e assistentes de saúde baseados em IA, não são infalíveis e podem apresentar falhas, como erros de diagnóstico ou falhas nos sistemas de navegação, com consequências graves. A ética no uso da IA, a segurança de dados e os riscos associados à automação são questões críticas que precisam ser abordadas com cautela.

Feedback:

--

9^a QUESTÃO

Enunciado:

O cinema brasileiro, ao longo de sua história, tem sido profundamente influenciado por aspectos culturais, sociais e históricos que refletem as diversas realidades do Brasil. Desde a era do Cinema Novo nos anos 1960, com seu forte engajamento político e social, até o surgimento de novos movimentos e estilos de produção, o cinema brasileiro tem buscado retratar a complexidade da sociedade brasileira. Filmes como "Central do Brasil" (1998), "Cidade de Deus" (2002), e "Que Horas Ela Volta?" (2015) abordam temas como a desigualdade social, o contexto urbano, as relações de classe e a luta por direitos. Além disso, a representação de culturas regionais e identidades diversas também é uma marca presente na produção cinematográfica nacional.

Com isso, a cultura brasileira se reflete de várias formas no cinema, seja pela representação de suas músicas, culinárias, danças, costumes e outras manifestações culturais que têm forte apelo popular. A seguir, analise as alternativas sobre as influências culturais no cinema brasileiro.

Qual das alternativas a seguir melhor descreve uma característica das influências culturais no cinema brasileiro?

Alternativas:**(alternativa A)**

O cinema brasileiro tem constantemente se afastado das questões sociais e culturais do país, preferindo retratar histórias universais sem qualquer ligação com a realidade brasileira.

(alternativa B)

O cinema brasileiro tem se dedicado apenas a representar questões históricas, sem explorar aspectos contemporâneos da sociedade, como a vida urbana e as questões de gênero.

(alternativa C)

O cinema brasileiro tem se limitado a representar apenas as grandes metrópoles, deixando de fora as questões sociais e culturais das regiões Norte e Nordeste do Brasil.

(alternativa D) (CORRETA)

Filmes como "Cidade de Deus" e "Central do Brasil" representam a realidade das favelas e das periferias urbanas, abordando temas como a desigualdade social e a luta por um futuro melhor, refletindo a complexidade social do Brasil.

(alternativa E)

O cinema brasileiro tem mantido um foco exclusivo na cultura elitista e nas experiências da classe média alta, ignorando a diversidade cultural do Brasil, especialmente as camadas populares.

Resposta comentada:

Alternativa a): Incorreta. Embora o cinema brasileiro tenha tido, historicamente, um foco considerável nas grandes cidades, principalmente no Rio de Janeiro e São Paulo, muitos filmes também têm retratado a realidade das regiões Norte e Nordeste. Exemplos como *O Som ao Redor* (2012) e *O Céu de Suely* (2006) demonstram o interesse de cineastas em explorar diferentes realidades culturais e sociais além das grandes metrópoles. Portanto, essa afirmação não é precisa.

Alternativa b): Incorreta. O cinema brasileiro, ao contrário, tem se aprofundado cada vez mais em questões sociais e culturais específicas do Brasil, como a desigualdade social, o preconceito, e a luta por direitos. Filmes como *Que Horas Ela Volta?* (2015) e *Bacurau* (2019) refletem a realidade do país, e não se afastam das questões culturais brasileiras, muito pelo contrário, as abordam de maneira intensa e específica.

Alternativa c): Correta. Filmes como *Cidade de Deus* (2002) e *Central do Brasil* (1998) são marcos do cinema brasileiro justamente porque abordam as realidades das favelas e periferias urbanas, refletindo temas como a desigualdade social e as dificuldades da classe trabalhadora, ao mesmo tempo que exploram a busca de personagens por um futuro melhor. Essas obras refletem a complexidade social e cultural do Brasil de forma autêntica, capturando as nuances das classes populares e sua luta por sobrevivência e dignidade.

Alternativa d): Incorreta. O cinema brasileiro, embora tenha abordado temas históricos, também tem explorado aspectos contemporâneos da sociedade, como a vida urbana, questões de gênero, e os conflitos de classe. Filmes como *Que Horas Ela Volta?* (2015), por exemplo, abordam questões de classe e gênero no Brasil moderno. Portanto, a ideia de que o cinema brasileiro se dedica exclusivamente a questões históricas é imprecisa.

Alternativa e): Incorreta. O cinema brasileiro tem se destacado pela sua diversidade cultural e pela representação das classes populares, ao contrário de manter um foco exclusivo na cultura elitista. Filmes como *O Auto da Compadecida* (2000), *Bacurau* (2019) e *A Moreninha* (2017) exploram tanto a cultura popular quanto questões ligadas às camadas mais baixas da sociedade, refletindo uma rica variedade cultural que inclui diferentes regiões do Brasil.

Feedback:

--

10ª QUESTÃO**Enunciado:**

A guerra comercial iniciada pelos Estados Unidos com diversos países tem impactado a economia global e, consequentemente, afetado diferentes segmentos sociais. Especial atenção deve ser dada à população em vulnerabilidade social, que pode sofrer mais diretamente com as consequências econômicas, como aumento de preços e perda de empregos. Os Direitos Humanos, incluindo o direito ao trabalho e à uma vida digna, são colocados em questão quando tais políticas comerciais impactam desproporcionalmente os mais vulneráveis.

Suponha que você é um analista de políticas públicas e precisa avaliar os impactos das tarifas comerciais impostas pelos EUA sobre a população vulnerável de um país em desenvolvimento. Essas tarifas resultaram na elevação do custo de bens essenciais e na redução de oportunidades de exportação, afetando diretamente a estabilidade econômica e social.

Empregando conhecimentos de Direitos Humanos e análise de impacto social, identifique qual das seguintes estratégias seria mais eficaz para proteger a população vulnerável dos efeitos negativos da guerra comercial.

Alternativas:**(alternativa A)**

Promover a liberalização total do comércio para aumentar a competitividade e reduzir preços internos.

(alternativa B) (CORRETA)

Estabelecer programas de assistência social focados na redução do custo de vida para famílias de baixa renda.

(alternativa C)

Implementar subsídios para grandes empresas exportadoras para que mantenham seus lucros.

(alternativa D)

Incentivar a importação de produtos dos EUA para fortalecer o comércio bilateral.

(alternativa E)

Criar barreiras tarifárias retaliatórias para forçar os EUA a rever suas políticas comerciais.

Resposta comentada:

c) *Estabelecer programas de assistência social focados na redução do custo de vida para famílias de baixa renda.*

A alternativa emprega uma estratégia direta de mitigação dos impactos negativos sobre a população vulnerável, alinhando-se com a aplicação dos princípios dos Direitos Humanos. Ao focar na redução do custo de vida para famílias de baixa renda, o governo pode garantir que esses grupos não sejam desproporcionalmente prejudicados pela guerra comercial, assegurando assim um nível básico de bem-estar e dignidade, que são fundamentais para os Direitos Humanos.

a) *Implementar subsídios para grandes empresas exportadoras para que mantenham seus lucros.*

Esta alternativa está incorreta porque foca nos interesses das grandes empresas e não diretamente na proteção da população vulnerável. Subsídios para empresas podem ajudar a manter a economia estável, mas não garantem que os benefícios cheguem às pessoas em situação de vulnerabilidade social. Além disso, podem desviar recursos que poderiam ser utilizados para programas sociais mais direcionados.

b) *Criar barreiras tarifárias retaliatórias para forçar os EUA a rever suas políticas comerciais.*

Esta opção é inadequada porque pode levar a uma escalada da guerra comercial, resultando em mais retaliações e potencialmente aumentando o custo de bens importados necessários. Isso poderia agravar ainda mais a situação econômica e impactar negativamente a população vulnerável, que já enfrenta dificuldades com o aumento do custo de vida.

d) *Promover a liberalização total do comércio para aumentar a competitividade e reduzir preços internos.*

Embora a liberalização do comércio possa, em teoria, levar a uma redução de preços devido à maior competitividade, essa estratégia não oferece uma proteção imediata e específica para a população vulnerável. Além disso, a remoção de tarifas de proteção pode prejudicar setores industriais locais, resultando potencialmente em perdas de empregos, o que afetaria negativamente os direitos trabalhistas e a segurança econômica dos mais pobres.

e) *Incentivar a importação de produtos dos EUA para fortalecer o comércio bilateral.*

Esta alternativa não aborda a questão da vulnerabilidade social e pode, na verdade, piorar a situação ao aumentar a dependência de produtos importados. Isso pode levar a um desequilíbrio na balança comercial e a uma possível elevação dos preços de produtos locais, prejudicando a população de baixa renda que depende de bens e serviços essenciais produzidos internamente.

Feedback:

--

11ª QUESTÃO

Enunciado:

A concessão de um benefício previdenciário é a aprovação de um pedido de aposentadoria, pensão, auxílio ou outro benefício pelo INSS.

A carência é o requisito para a concessão de benefício previdenciário que consiste em número mínimo de contribuições necessárias.

Quanto aos benefícios por incapacidade previstos no Regime Geral de Previdência Social, é correto afirmar que:

Alternativas:**(alternativa A)**

A aposentadoria por incapacidade permanente exige carência de 36 contribuições.

(alternativa B)

Os benefícios por incapacidade independem de carência.

(alternativa C)

Independe de carência a concessão de auxílio por incapacidade temporária em caso de neoplasia benigna.

(alternativa D) (CORRETA)

Independe de carência a concessão de auxílio-acidente e a aposentadoria por incapacidade permanente decorrente de acidente de trabalho.

(alternativa E)

O auxílio por incapacidade temporária exige carência de 6 contribuições.

Resposta comentada:

Nos termos do artigo 26, incisos I e II, do Regime Geral de Previdência Social, o auxílio-acidente e a aposentadoria por incapacidade permanente independem de carência. Em regra, a carência para a concessão de aposentadoria por incapacidade e auxílio por incapacidade temporária é de 12 contribuições. Neoplasia benigna não consta no rol de doenças aptas a dispensar carência.

Feedback:

--

12^a QUESTÃO

Enunciado:

O Treinamento e Desenvolvimento (T&D) é um conjunto de práticas adotadas pelas organizações para capacitar seus colaboradores e aprimorar suas competências. O treinamento é um processo de curto prazo, focado na aquisição de habilidades específicas para melhorar o desempenho em determinada função. Já o desenvolvimento está relacionado ao crescimento profissional e pessoal do funcionário, preparando-o para desafios futuros dentro da organização.

Empresas que investem em T&D tendem a melhorar sua produtividade, reter talentos e inovar em seus processos. No entanto, um dos desafios enfrentados na implementação de programas eficazes de T&D é garantir que os treinamentos sejam alinhados aos objetivos estratégicos da empresa e às reais necessidades dos colaboradores.

Com base nesse contexto, assinale a alternativa que melhor representa um aspecto essencial para a eficácia dos programas de T&D:

Alternativas:**(alternativa A)**

Implementar treinamentos pontuais sem acompanhamento posterior, pois o aprendizado ocorre de forma natural no ambiente de trabalho.

(alternativa B)

Focar exclusivamente no desenvolvimento técnico dos colaboradores, sem considerar aspectos comportamentais.

(alternativa C) (CORRETA)

Monitorar os impactos dos treinamentos e ajustar as estratégias conforme os resultados obtidos.

(alternativa D)

Aplicar treinamentos de forma padronizada para todos os funcionários, independentemente da função ou nível hierárquico.

(alternativa E)

Priorizar treinamentos apenas para os novos colaboradores, pois os funcionários antigos já possuem experiência suficiente.

Resposta comentada:

A eficácia do T&D depende da avaliação contínua dos resultados e da adaptação das estratégias conforme necessário.

Feedback:

--

13^a QUESTÃO

Enunciado:

A gestão de desempenho é um processo estratégico utilizado pelas empresas para acompanhar, medir e melhorar a performance dos colaboradores em relação às metas organizacionais. Esse processo pode envolver diversas abordagens, como avaliação por competências, feedback contínuo e uso de Indicadores Chave de Desempenho (KPIs). A aplicação eficaz da gestão de desempenho pode impactar diretamente a motivação dos funcionários, o desenvolvimento profissional e a produtividade da empresa.

No entanto, algumas organizações enfrentam dificuldades na implementação desse processo, seja por avaliações inconsistentes, falta de alinhamento entre os critérios de desempenho e os objetivos da empresa ou ausência de um plano de desenvolvimento para os colaboradores. Diante desse contexto, é essencial compreender os princípios fundamentais da gestão de desempenho e sua relação com a estratégia organizacional.

Com base nessas informações, assinale a alternativa correta:

Alternativas:**(alternativa A)**

O principal objetivo da gestão de desempenho é punir colaboradores de baixo rendimento para garantir que apenas os mais produtivos permaneçam na empresa.

(alternativa B)

A avaliação de desempenho não deve ser alinhada às estratégias da empresa, pois o desempenho dos colaboradores é um aspecto individual e isolado.

(alternativa C)

A avaliação de desempenho eficaz deve ser baseada apenas em métricas quantitativas, pois dados numéricos eliminam subjetividades no processo decisório.

(alternativa D) (CORRETA)

O feedback contínuo é um componente fundamental da gestão de desempenho, permitindo ajustes e melhorias no desenvolvimento dos colaboradores.

(alternativa E)

A gestão de desempenho deve focar exclusivamente na produtividade dos colaboradores, sem considerar fatores como comportamento e competências.

Resposta comentada:

O feedback contínuo permite a correção de falhas, alinhamento de expectativas e melhoria do desempenho individual e organizacional.

Feedback:

--

14ª QUESTÃO

Enunciado:

Leia o texto abaixo e atenda ao que se pede em seguida:

Uma empresa de cosméticos voltada para a produção com materiais totalmente certificados, com forte atuação no mercado nacional, que valoriza a inovação e a colaboração entre seus funcionários decidiu implementar um novo modelo de trabalho flexível para as equipes da atividade meio, como compras, marketing, jurídico e financeiro. No entanto, a ausência de diretrizes claras gerou incertezas e insegurança entre os colaboradores, impactando negativamente a percepção do ambiente de trabalho.

A partir desse cenário, é correto afirmar que:

Alternativas:**(alternativa A)**

Mudanças na cultura organizacional não afetam o clima organizacional, pois os funcionários mantêm suas percepções inalteradas ao longo do tempo.

(alternativa B)

A cultura organizacional e o clima organizacional são imutáveis, pois fazem parte da identidade da empresa.

(alternativa C)

O clima organizacional é um fator irrelevante para a produtividade dos funcionários, pois apenas a cultura organizacional impacta o desempenho da empresa.

(alternativa D)

A cultura organizacional depende exclusivamente da legislação trabalhista e não pode ser modificada por estratégias internas da empresa.

(alternativa E) (CORRETA)

O clima organizacional reflete a percepção momentânea dos colaboradores, podendo ser afetado por mudanças na cultura da empresa.

Resposta comentada:

O clima organizacional representa a percepção dos funcionários e pode mudar rapidamente devido a alterações na cultura ou em outros fatores internos.

Feedback:

--

15ª QUESTÃO**Enunciado:**

A comunicação é um processo essencial nas organizações, composto por elementos como fonte, codificação, canal, decodificação, receptor, retroação e ruído. De acordo com o modelo de Shannon, Weaver e Schramm, o ruído pode ser físico, psicológico ou semântico, interferindo na eficácia da mensagem.

No processo de comunicação organizacional, o ruído pode comprometer a clareza da mensagem. Assinale a alternativa que apresenta um exemplo de ruído físico

Alternativas:
(alternativa A) (CORRETA)

Um barulho excessivo no ambiente de trabalho dificultar a compreensão de uma instrução verbal.

(alternativa B)

Um colaborador interpretar erroneamente um e-mail devido a diferenças culturais.

(alternativa C)

Um funcionário estar desmotivado e não prestar atenção em uma reunião.

(alternativa D)

Um gerente enviar uma mensagem com termos técnicos desconhecidos pela equipe.

(alternativa E)

Um supervisor não fornecer feedback após receber um relatório.

Resposta comentada:

O ruído físico refere-se a interferências ambientais, como barulhos, que atrapalham a transmissão da mensagem. As demais alternativas representam outros tipos de ruído:

- Ruído semântico (dificuldade de interpretação por diferenças culturais).
- Ruído semântico (uso de termos técnicos inadequados).
- Ruído psicológico (desmotivação do receptor).
- Falta de retroação, não caracterizando ruído físico.

Feedback:

--

16ª QUESTÃO**Enunciado:**

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. Essa afirmação está relacionada a que princípio ?

Alternativas:
(alternativa A) (CORRETA)

Princípio da intangibilidade salarial

(alternativa B)

Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

(alternativa C)

Princípio da irredutibilidade salarial

(alternativa D)

Princípio da condição mais benéfica

(alternativa E)

Princípio da primazia da realidade

Resposta comentada:

Princípio da intangibilidade salarial: vedação aos descontos no salário. Fundamento: proteção do trabalhador contra seus próprios credores. Salário, em regra, é impenhorável. Exceções: casos previstos em lei ou norma coletiva. Princípio da irredutibilidade salarial: vedada a redução do salário dos trabalhadores, exceto via negociação coletiva (acordo coletivo ou convenção coletiva). Fundamento: art. 7º, VI, CF/88.

Feedback:

--

17ª QUESTÃO**Enunciado:**

A comunicação organizacional possui quatro funções básicas: controle, motivação, expressão emocional e informação. Cada uma delas influencia diretamente a eficácia do fluxo de mensagens e o alcance dos objetivos da empresa.

A partir das informações apresentadas no texto, avalie as afirmações a seguir sobre as funções da comunicação:

- I. A função de controle é exercida quando a organização divulga normas e procedimentos, garantindo que os colaboradores sigam padrões estabelecidos.
- II. A função de motivação ocorre quando líderes comunicam metas claras e feedback positivo, aumentando o engajamento da equipe.
- III. A função de expressão emocional se manifesta apenas em situações de conflito, quando os colaboradores expressam insatisfação.

É correto o que se afirma em:

Alternativas:**(alternativa A)**

I, apenas.

(alternativa B)

I, II e III.

(alternativa C)

II e III, apenas.

(alternativa D)

III, apenas.

(alternativa E) (CORRETA)

I e II, apenas.

Resposta comentada:

A alternativa correta é I e II, apenas, pois:

- **I (Verdadeira):** A função de controle está diretamente ligada à disseminação de normas e procedimentos.
- **II (Verdadeira):** A motivação é reforçada por meio da comunicação de metas e reconhecimento.
- **III (Falsa):** A expressão emocional não se limita a conflitos; inclui também sentimentos positivos, como satisfação e pertencimento.

Feedback:

--

18ª QUESTÃO**Enunciado:**

Leia o texto abaixo e atenda ao que é solicitado em seguida.

Uma empresa que fabrica produtos hospitalares e medicamentos de uso geral, passou por um processo de reestruturação interna, alterando seus valores e práticas de gestão. Como consequência, a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho mudou significativamente. Essa situação evidencia a relação entre cultura e clima organizacional.

Com base nesse contexto, assinale a alternativa que melhor descreve essa relação:

Alternativas:**(alternativa A)**

Mudanças na cultura organizacional sempre levam a impactos negativos no clima organizacional, pois os funcionários resistem a qualquer tipo de transformação.

(alternativa B)

O clima organizacional é um elemento estático da empresa, enquanto a cultura organizacional pode mudar constantemente de acordo com as emoções dos funcionários.

(alternativa C) (CORRETA)

A cultura organizacional molda o clima organizacional, pois estabelece normas e valores que impactam a experiência dos colaboradores no ambiente de trabalho.

(alternativa D)

O clima organizacional influencia diretamente a cultura organizacional, pois mudanças na percepção dos funcionários alteram os valores centrais da organização.

(alternativa E)

A cultura organizacional e o clima organizacional são sinônimos, pois ambos representam as percepções dos colaboradores sobre a empresa.

Resposta comentada:

A cultura organizacional estabelece diretrizes que moldam o clima, influenciando desta forma o comportamento e a satisfação dos colaboradores.

Feedback:

--

19ª QUESTÃO

Enunciado:

A empresa AlfaTech Soluções, do setor de tecnologia, tem enfrentado desafios relacionados ao bem-estar de seus colaboradores, especialmente devido ao aumento do estresse e da fadiga mental. Para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a organização implementou diversas ações, como:

- Criação de um programa de ginástica laboral e pausas ativas durante o expediente.
- Flexibilização dos horários de trabalho e possibilidade de home office parcial.
- Apoio psicológico por meio de sessões individuais e rodas de conversa.
- Melhorias no espaço físico, incluindo cadeiras ergonômicas e áreas de descanso.

Apesar dessas iniciativas, alguns colaboradores ainda relatam dificuldades na adaptação às novas rotinas, reforçando a necessidade de um acompanhamento contínuo e de uma cultura organizacional que priorize o bem-estar.

Considerando as informações apresentadas, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas.

I. A implementação de programas de qualidade de vida no trabalho contribui para a redução de afastamentos por problemas de saúde e melhora o bem-estar dos colaboradores.

PORQUE

II. A adoção de horários flexíveis e o home office são estratégias utilizadas para promover a qualidade de vida no trabalho.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

Alternativas:**(alternativa A)**

As asserções I e II são proposições falsas.

(alternativa B)

As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II justifica corretamente a I.

(alternativa C)

A asserção I é verdadeira, e a II é falsa.

(alternativa D)

A asserção I é falsa, e a II é verdadeira.

(alternativa E) (CORRETA)

As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa correta da I.

Resposta comentada:

A Asserção I é verdadeira, pois a implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) realmente ajuda a reduzir afastamentos e melhora o bem-estar dos colaboradores.

A Asserção II também é verdadeira, pois horários flexíveis e home office são estratégias utilizadas para melhorar a qualidade de vida no trabalho.

No entanto, a Asserção II não justifica corretamente a Asserção I, pois a melhoria na qualidade de vida no trabalho não depende exclusivamente dessas duas ações. Outras iniciativas, como ergonomia, ginástica laboral, apoio psicológico e ambientes adequados, também são fundamentais para promover o bem-estar.

Feedback:

Explicação das alternativas incorretas:

- As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II justifica corretamente a I.

Ambas as asserções são verdadeiras, mas a II não justifica corretamente a I, pois há outras ações além da flexibilização de horários e home office que contribuem para a qualidade de vida no trabalho.

- A assentão I é verdadeira, e a II é falsa.

A Asserção II não é falsa, pois horários flexíveis e home office realmente são estratégias utilizadas, ainda que não sejam as únicas.

- A assentão I é falsa, e a II é verdadeira.

A Asserção I é verdadeira, pois programas de QVT realmente reduzem afastamentos e melhoram a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

- As asserções I e II são proposições falsas.

Ambas as asserções são verdadeiras. A Asserção I está correta ao afirmar que programas de QVT melhoram a saúde e reduzem afastamentos, e a Asserção II está correta ao afirmar que a flexibilização de horários e o home office são estratégias utilizadas para promover a qualidade de vida no trabalho.

20ª QUESTÃO**Enunciado:**

Os benefícios flexíveis permitem aos funcionários escolher entre diferentes opções de vantagens, adaptando-as às suas necessidades individuais. Robbins e Decenzo (2001) categorizam esses benefícios em modulares, nucleares/básicos e planos de créditos flexíveis.

Considerando as informações sobre benefícios flexíveis, avalie as afirmações:

- I. Os planos modulares oferecem pacotes pré-definidos para grupos específicos de funcionários
- II. Os planos nucleares combinam um núcleo fixo com opções adicionais escolhidas pelo funcionário
- III. Nos planos de créditos flexíveis, os colaboradores recebem valor específico para gastar com benefícios de sua preferência

É correto o que se afirma em:

Alternativas:**(alternativa A)**

I e II, apenas

(alternativa B)

I, apenas

(alternativa C)

III, apenas

(alternativa D)

II e III, apenas

(alternativa E) (CORRETA)

I, II e III apenas

Resposta comentada:**I. CERTO.**

Os planos modulares consistem em pacotes pré-montados destinados a perfis específicos de colaboradores, como solteiros sem filhos ou casados com dependentes, conforme descrito no texto. Essa abordagem permite personalização dentro de categorias definidas.

II. CERTO.

Os planos nucleares/básicos incluem um conjunto essencial de benefícios obrigatórios (núcleo fixo) complementado por opções adicionais que os funcionários podem selecionar conforme suas necessidades, utilizando créditos disponibilizados pela organização.

III. CERTO.

Nos planos de créditos flexíveis, os colaboradores recebem uma quantia determinada que pode ser direcionada livremente para os benefícios de sua escolha, oferecendo o maior grau de personalização entre os modelos apresentados.

Feedback:

--

21ª QUESTÃO**Enunciado:**

Os Sistemas de Informações Gerenciais (SIG) são fundamentais para a gestão organizacional, pois fornecem dados estruturados que auxiliam no planejamento, controle e tomada de decisão. Entre seus benefícios, destacam-se a redução de custos operacionais, melhoria na produtividade e maior agilidade na tomada de decisões.

Um dos principais benefícios do SIG é a melhoria na tomada de decisões. Assinale a alternativa que explica corretamente como esse benefício é alcançado:

Alternativas:**(alternativa A)**

O SIG limita-se a armazenar dados históricos, sem influenciar decisões futuras.

(alternativa B)

O SIG prioriza apenas dados financeiros, ignorando outras variáveis organizacionais.

(alternativa C)

O SIG substitui a experiência dos gestores por algoritmos preditivos, reduzindo a subjetividade.

(alternativa D)

O SIG elimina a necessidade de interação humana, automatizando todas as decisões estratégicas.

(alternativa E) (CORRETA)

O SIG fornece informações rápidas e precisas, permitindo que os gestores tomem decisões mais embasadas.

Resposta comentada:

O SIG **integra e processa dados em tempo real**, oferecendo subsídios confiáveis para decisões estratégicas. As demais alternativas estão incorretas porque:

- O SIG não elimina a interação humana, apenas a apoia.
- O SIG complementa, mas não substitui, a experiência dos gestores.
- O SIG vai além do armazenamento, gerando insights para o futuro.
- O SIG abrange múltiplas áreas (RH, operações, etc.), não apenas finanças

Feedback:

--

22ª QUESTÃO**Enunciado:**

Comportamento organizacional é o estudo sistemático e a aplicação cuidadosa do conhecimento sobre como as pessoas agem dentro das organizações, seja como indivíduos, seja em grupos. Ele busca identificar as formas pelas quais as pessoas podem agir de maneira mais eficaz.

Dito isto, a proatividade é uma qualidade muito valorizada no ambiente administrativo, especialmente para a solução de problemas e melhoria de processos. Um profissional proativo é aquele que toma a iniciativa de agir antes de ser solicitado. Um exemplo de comportamento proativo é:

Alternativas:**(alternativa A)**

Esperar que o supervisor solicite a execução de uma tarefa.

(alternativa B) (CORRETA)

Identificar um problema e sugerir uma solução antes que ele se agrave.

(alternativa C)

Só tomam iniciativa quando é solicitado

(alternativa D)

Aguardar as instruções detalhadas para começar um projeto.

(alternativa E)

Realizar apenas as tarefas que estão dentro de sua descrição de trabalho.

Resposta comentada:

5 características de uma pessoa proativa:

Identificar um problema e sugerir uma solução antes que ele se agrave.

Ação autônoma e eficaz

Planejar as atitudes necessárias

Dar prioridade ao que é mais importante

Não procrastinar e nem acumular tarefas

Feedback:

--

23ª QUESTÃO**Enunciado:**

A gestão por competências é um modelo de administração de recursos humanos que busca alinhar as habilidades, conhecimentos e atitudes dos colaboradores com os objetivos estratégicos da organização. Esse modelo permite que as empresas desenvolvam um ambiente de aprendizado contínuo, favorecendo o crescimento individual e coletivo.

No entanto, muitas organizações enfrentam desafios na implementação desse modelo, como a dificuldade de identificar as competências essenciais para cada cargo, a resistência dos colaboradores às mudanças e a falta de métricas adequadas para avaliar a evolução profissional. Uma abordagem eficaz para superar esses desafios envolve a definição clara das competências esperadas, a capacitação contínua dos funcionários e a utilização de ferramentas adequadas para acompanhamento do desempenho.

Diante desse cenário, assinale a alternativa que melhor representa uma prática eficaz da gestão por competências:

Alternativas:**(alternativa A) (CORRETA)**

Mapear as competências necessárias para cada função e oferecer capacitação contínua para o desenvolvimento dos colaboradores.

(alternativa B)

Focar a gestão de pessoas apenas na experiência e no tempo de serviço dos funcionários, pois isso garante maior estabilidade.

(alternativa C)

Definir competências genéricas para toda a organização, sem considerar as especificidades de cada área ou cargo.

(alternativa D)

Avaliar os funcionários exclusivamente com base no cumprimento de metas numéricas, sem considerar suas habilidades e atitudes.

(alternativa E)

Classificar os colaboradores em níveis de competência e investir no desenvolvimento daqueles que já apresentam alto desempenho.

Resposta comentada:

O mapeamento de competências e a capacitação contínua são práticas fundamentais para o sucesso da gestão por competências.

Feedback:

--

24ª QUESTÃO**Enunciado:**

As organizações que investem na valorização do capital humano garantem não apenas um ambiente de trabalho mais produtivo e engajado, mas também fortalecem sua competitividade no mercado. Para isso, diversas ações podem ser implementadas, desde o desenvolvimento profissional até políticas que garantam a retenção de talentos e a motivação dos colaboradores.

Nesse contexto, analise as afirmações a seguir:

- I. O investimento em capacitação e treinamentos contínuos fortalece a valorização do capital humano, pois permite que os colaboradores desenvolvam novas competências e aumentem sua produtividade.
- II. A retenção de talentos ocorre principalmente por meio de políticas de benefícios financeiros, uma vez que fatores como ambiente organizacional e desenvolvimento profissional possuem impacto secundário na motivação dos colaboradores.
- III. Políticas de diversidade e inclusão contribuem para um ambiente mais equitativo e colaborativo, favorecendo a integração dos funcionários e fortalecendo a cultura organizacional.

Com base na análise das afirmações, assinale a alternativa correta:

Alternativas:**(alternativa A) (CORRETA)**

Apenas as afirmações I e III estão corretas.

(alternativa B)

Apenas a afirmação I está correta.

(alternativa C)

Apenas as afirmações II e III estão corretas.

(alternativa D)

Apenas a afirmação II está correta.

(alternativa E)

Apenas as afirmações I e II estão corretas.

Resposta comentada:

A afirmação I está correta, pois o investimento em capacitação e treinamentos contínuos é essencial para o desenvolvimento profissional dos colaboradores, o que aumenta a produtividade e a satisfação no trabalho.

A afirmação III está correta, pois políticas de diversidade e inclusão ajudam a criar um ambiente mais justo e colaborativo, promovendo o engajamento e fortalecendo a cultura organizacional.

A afirmação II está errada, pois a retenção de talentos não ocorre principalmente por benefícios financeiros. Embora a remuneração seja importante, fatores como um bom ambiente de trabalho, oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento também são essenciais para a motivação e a permanência dos colaboradores.

Feedback:

Explicação das alternativas incorretas:

- Apenas as afirmações II e III estão corretas.

A afirmação II está errada, pois a retenção de talentos não depende principalmente de benefícios financeiros, mas sim de uma combinação de fatores, como ambiente de trabalho positivo e desenvolvimento contínuo.

- Apenas as afirmações I e II estão corretas.

A afirmação II está errada, pois a retenção de talentos não é determinada principalmente por benefícios financeiros, mas também por outros fatores como bem-estar e oportunidades de crescimento.

- Apenas a afirmação II está correta.

A afirmação II está errada, pois a retenção de talentos não é determinada principalmente por benefícios financeiros, mas também por outros fatores como bem-estar e oportunidades de crescimento.

- Apenas a afirmação I está correta.

A afirmação III também está correta, tornando essa alternativa errada.

25ª QUESTÃO**Enunciado:**

A avaliação de cargos é um processo que visa comparar os cargos dentro de uma organização para determinar seu valor relativo. Entre os métodos mais utilizados estão o escalonamento simples, categorias pré-determinadas, comparação por fatores e avaliação por pontos.

Sobre os métodos de avaliação de cargos, avalie as afirmações:

- I. O escalonamento simples é subjetivo e baseado em critérios como complexidade ou responsabilidade
- II. A avaliação por pontos é o método mais preciso, atribuindo pontuações a fatores específicos
- III. A comparação por fatores utiliza cargos de referência para criar uma escala de comparação

É correto o que se afirma em:

Alternativas:**(alternativa A)**

I e II, apenas

(alternativa B)

III, apenas

(alternativa C)

I, apenas

(alternativa D)

II e III, apenas

(alternativa E) (CORRETA)

I, II e III apenas

Resposta comentada:

Todas

I. CERTO. O escalonamento simples classifica os cargos por meio de avaliações subjetivas de aspectos como complexidade e responsabilidade, sem emprego de métricas quantitativas, o que pode gerar inconsistências devido à falta de padronização

II. CERTO. A avaliação por pontos destaca-se pela precisão, pois atribui valores numéricos a fatores como escolaridade e experiência, permitindo uma hierarquização objetiva dos cargos com base em cálculos matemáticos

III. CERTO. A comparação por fatores estabelece uma escala de referência a partir da análise de cargos-chave em dimensões pré-definidas, servindo como base para avaliar demais posições na organização.

Feedback:

--

26ª QUESTÃO**Enunciado:**

Empresas que se destacam no mercado costumam ter um diferencial em comum: uma gestão de pessoas eficaz e alinhada às estratégias organizacionais. A forma como os colaboradores são recrutados, desenvolvidos e engajados impacta diretamente na produtividade, no clima organizacional e na inovação dentro das empresas. Organizações que valorizam seus talentos e investem em um ambiente de trabalho saudável tendem a alcançar melhores resultados e a se destacar em seus setores.

Dessa forma, entender a atuação da gestão de pessoas é fundamental para compreender seu impacto nas organizações.

Com base nesse contexto, selecione a alternativa que apresenta corretamente as práticas e atividades que estão sob a competência da gestão de pessoas.

Alternativas:**(alternativa A)**

O setor de gestão de pessoas atua exclusivamente na área administrativa, cuidando da folha de pagamento e dos contratos, sem influenciar nas estratégias organizacionais.

(alternativa B) (CORRETA)

A gestão de pessoas é responsável por atrair, desenvolver, motivar e reter talentos, além de criar políticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho produtivo e saudável.

(alternativa C)

A gestão de pessoas se limita a resolver conflitos internos e aplicar penalidades a funcionários que descumprem as regras da empresa, garantindo disciplina no ambiente de trabalho.

(alternativa D)

A principal função da gestão de pessoas é fiscalizar o desempenho dos funcionários, garantindo que todos cumpram suas tarefas estritamente conforme determinado pelos gestores.

(alternativa E)

A gestão de pessoas é responsável apenas pelo processo de recrutamento e seleção, pois o desenvolvimento e a retenção dos colaboradores dependem exclusivamente do desempenho individual.

Resposta comentada:

A alternativa correta abrange todas as principais práticas da gestão de pessoas, como atração, desenvolvimento, motivação e retenção de talentos. Além disso, destaca o papel estratégico desse setor na criação de políticas organizacionais que favorecem um ambiente de trabalho produtivo e saudável, garantindo alinhamento com os objetivos da empresa.

Feedback:

Explicação das alternativas incorretas:

- A principal função da gestão de pessoas é fiscalizar o desempenho dos funcionários, garantindo que todos cumpram suas tarefas estritamente conforme determinado pelos gestores.

A gestão de pessoas não se limita à fiscalização; seu papel envolve desenvolver estratégias para potencializar o desempenho e o engajamento dos colaboradores.

- A gestão de pessoas é responsável apenas pelo processo de recrutamento e seleção, pois o desenvolvimento e a retenção dos colaboradores dependem exclusivamente do desempenho individual.

A retenção e o desenvolvimento dos colaboradores são responsabilidades da gestão de pessoas, que deve criar programas de capacitação e estratégias para manter os talentos na empresa.

- O setor de gestão de pessoas atua exclusivamente na área administrativa, cuidando da folha de pagamento e dos contratos, sem influenciar nas estratégias organizacionais.

Embora a gestão de pessoas tenha funções administrativas, seu papel vai além disso, influenciando diretamente as estratégias da empresa por meio do desenvolvimento do capital humano.

- A gestão de pessoas se limita a resolver conflitos internos e aplicar penalidades a funcionários que descumprem as regras da empresa, garantindo disciplina no ambiente de trabalho.

Resolver conflitos pode ser parte da atuação desse setor, mas a gestão de pessoas tem um papel muito mais amplo, focado no desenvolvimento e engajamento dos funcionários.

27ª QUESTÃO**Enunciado:**

A medição do desempenho dos colaboradores por meio de Indicadores Chave de Desempenho (KPIs) é uma prática amplamente adotada pelas empresas para garantir que os objetivos organizacionais sejam alcançados. No entanto, a escolha inadequada dos indicadores pode levar a distorções na avaliação dos funcionários, desmotivação e até impactos negativos na produtividade.

Imagine uma empresa que adotou um sistema rígido de gestão de desempenho baseado exclusivamente na quantidade de tarefas concluídas por cada funcionário. Embora esse critério tenha sido bem recebido inicialmente, com o tempo os colaboradores passaram a priorizar velocidade em detrimento da qualidade. Além disso, a falta de clareza na definição dos indicadores gerou insatisfação entre os funcionários, que não compreendiam exatamente como eram avaliados. Como consequência, a empresa enfrentou dificuldades na retenção de talentos e na manutenção da qualidade de seus produtos e serviços.

Diante desse cenário, marque a opção que indica a melhor prática para otimizar o sistema de gestão de desempenho:

Alternativas:**(alternativa A)**

Reducir a quantidade de indicadores para apenas um, garantindo simplicidade na avaliação de desempenho.

(alternativa B)

Focar exclusivamente na competitividade interna, utilizando indicadores para classificar e ranquear os funcionários sem considerar o impacto na equipe.

(alternativa C) (CORRETA)

Ajustar os indicadores para que sejam relevantes e alinhados às funções dos colaboradores e aos objetivos estratégicos da empresa.

(alternativa D)

Substituir os indicadores quantitativos por uma avaliação subjetiva baseada na percepção dos gestores.

(alternativa E)

Manter os indicadores inalterados, pois os funcionários devem se adaptar às métricas estabelecidas pela empresa.

Resposta comentada:

Indicadores eficazes devem ser claros, relevantes e alinhados às funções e metas organizacionais.

Feedback:

--

28ª QUESTÃO**Enunciado:**

O estudo do comportamento organizacional é importante para que as empresas possam compreender as necessidades dos colaboradores e do grupo, e assim, tomar decisões mais assertivas.

Conforme o parágrafo acima vamos supor que uma equipe de trabalho é caracterizada pela sinergia positiva por meio do esforço coordenado. Assim, há uma interdependência entre os membros da equipe, e o resultado do esforço coletivo dos membros supera a soma das contribuições individuais. Alguns elementos são determinantes da eficácia de uma equipe, dentre eles, a estrutura da equipe. Analise as afirmativas referentes a diferentes aspectos da estrutura da equipe:

I- As decisões acerca da estrutura da equipe contemplam a definição do agrupamento de tarefas e os indivíduos a elas designados.

II- Os papéis desempenhados pelos membros da equipe correspondem a expectativas compartilhadas por membros da equipe em relação a quem deve desenvolver quais tipos de tarefas e sob quais condições.

III- Normas são padrões que regulam o comportamento de uma equipe, necessariamente registrados de maneira explícita e sistematizada.

É CORRETO o que se afirma em:

Alternativas:**(alternativa A)**

II apenas.

(alternativa B)

II e III apenas.

(alternativa C)

III apenas.

(alternativa D)

I e III apenas.

(alternativa E) (CORRETA)

I e II apenas.

Resposta comentada:

I - Correta. A estrutura da equipe envolve a definição das tarefas e a designação dos indivíduos para executá-las, garantindo um trabalho coordenado.

II - Correta. Os papéis dentro de uma equipe são baseados em expectativas compartilhadas sobre quem deve realizar determinadas tarefas e em quais condições.

III - Incorreta. As normas de uma equipe podem ser explícitas (documentadas) ou implícitas (informais, desenvolvidas ao longo do tempo). Não é obrigatório que sejam sistematizadas formalmente.

Feedback:

--

29ª QUESTÃO**Enunciado:**

Sobre os **meios de resolução de conflitos**, temos as seguintes definições:

- **Negociação:** Partes dialogam diretamente sem intermediários.
- **Conciliação:** Terceiro neutro propõe soluções para acordo consensual.
- **Mediação:** Foco na restauração de relações sociais (ex.: afinidades rompidas).
- **Arbitragem:** Árbitro decide a solução, com prévia concordância das partes.

Avalie as afirmações sobre esses métodos:

- I.** A mediação é a única técnica que exige a participação obrigatória de um terceiro imparcial.
- II.** Na arbitragem, a decisão do árbitro tem força legal, diferentemente da conciliação.
- III.** A negociação é inviável quando há desequilíbrio de poder entre as partes.

É correto o que se afirma em:

Alternativas:**(alternativa A)**

I e II, apenas.

(alternativa B)

I, II e III.

(alternativa C)

III, apenas.

(alternativa D) (CORRETA)

II, apenas.

(alternativa E)

I, apenas.

Resposta comentada:

- I. **ERRADO.** Tanto a **conciliação** quanto a **mediação** e a **arbitragem** envolvem terceiros. O erro está em afirmar que apenas a mediação exige isso.
- II. **CERTO.** A arbitragem gera uma decisão **vinculante** (com força de lei), enquanto a conciliação depende da aceitação das partes.
- III. **ERRADO.** A negociação **não é inviável** em desequilíbrios de poder. Pode ser adaptada com técnicas como *empowerment* (ex.: modelo transformativo de Harvard).

Feedback:

--

30^a QUESTÃO

Enunciado:

A empresa Metalúrgica Alfa atua na fabricação de peças automotivas e possui um setor de estampagem onde os trabalhadores estão expostos a diversos riscos ocupacionais. Durante uma análise preliminar, a equipe de segurança identificou os seguintes fatores de risco:

- Físicos: ruído intenso acima dos limites permitidos e calor excessivo devido ao funcionamento contínuo das prensas.
- Químicos: inalação de vapores metálicos e óleos utilizados no processo de estampagem.
- Ergonômicos: movimentos repetitivos e posturas inadequadas ao operar as máquinas.
- Acidentes: risco de amputação devido à operação de prensas sem proteções adequadas.

A gestão da empresa solicitou que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) colocasse em prática medidas preventivas para assegurar a saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho, no setor de estampagem.

Com base nas informações apresentadas e supondo que você é um dos integrantes da CIPA, selecione a alternativa que apresenta as ações que devem ser realizadas no intuito de atender à solicitação da gestão da empresa.

Alternativas:**(alternativa A)**

Aplicar um questionário aos trabalhadores sobre os riscos percebidos no setor e utilizar suas respostas para criar um documento textual com sugestões de melhorias, sem a necessidade de um mapa visual.

(alternativa B)

Criar um relatório descritivo detalhado dos riscos encontrados no setor, sem a necessidade de representá-los visualmente, pois a análise escrita é suficiente para a tomada de decisões.

(alternativa C)

Desenvolver um diagrama genérico de segurança do trabalho para a empresa inteira, sem especificar os riscos do setor de estampagem, pois a abordagem ampla evita que setores individuais sejam isoladamente analisados.

(alternativa D)

Listar apenas os riscos considerados de maior gravidade e propor ações corretivas imediatas, sem a necessidade de representar os riscos menos impactantes.

(alternativa E) (CORRETA)

Representar os riscos em um mapa de risco, utilizando cores padronizadas para cada tipo de risco; indicar a intensidade de cada um e posicioná-los no layout do setor, permitindo uma visualização clara dos locais críticos.

Resposta comentada:

O Mapa de Risco é uma ferramenta visual utilizada para identificar e classificar os riscos presentes no ambiente de trabalho. Ele deve seguir um padrão de cores para cada tipo de risco (físico, químico, biológico, ergonômico e de acidentes) e representar graficamente a intensidade e a localização dos riscos no ambiente. Dessa forma, facilita-se a visualização e a adoção de medidas preventivas.

Feedback:

Explicação das alternativas incorretas:

- Criar um relatório descritivo detalhado dos riscos encontrados no setor, sem a necessidade de representá-los visualmente, pois a análise escrita é suficiente para a tomada de decisões.

O relatório pode complementar a análise de riscos, mas não substitui o Mapa de Risco, que é essencialmente uma ferramenta visual para facilitar a identificação e comunicação dos riscos.

- Listar apenas os riscos considerados de maior gravidade e propor ações corretivas imediatas, sem a necessidade de representar os riscos menos impactantes.

Todos os riscos identificados devem ser considerados, independentemente da gravidade. Essa abordagem permite uma visão completa do ambiente de trabalho, prevenindo problemas antes que se tornem graves.

- Aplicar um questionário aos trabalhadores sobre os riscos percebidos no setor e utilizar suas respostas para criar um documento textual com sugestões de melhorias, sem a necessidade de um mapa visual.

Embora a participação dos trabalhadores seja importante para o levantamento de informações, o Mapa de Risco exige uma representação gráfica, não apenas um relatório textual.

- Desenvolver um diagrama genérico de segurança do trabalho para a empresa inteira, sem especificar os riscos do setor de estampagem, pois a abordagem ampla evita que setores individuais sejam isoladamente analisados.

O diagrama (Mapa de Risco) deve ser elaborado para cada setor específico, pois os riscos variam conforme as atividades desenvolvidas. Um diagrama genérico não atenderia adequadamente às necessidades de prevenção da empresa.

31^a QUESTÃO**Enunciado:**

O conhecimento como tal é uma “propriedade” das pessoas. Contudo, para que ele não seja perdido, precisa ser transmitido entre as equipes, ou seja, as informações precisam ser transferidas de uma pessoa para as outras.

Essa essência cabe a gestão do conhecimento e sendo assim, em relação à gestão do conhecimento, assinale a alternativa correta.

Alternativas:**(alternativa A) (CORRETA)**

A criação de espaços criativos e de promoção da cultura organizacional positiva é atividade de base da gestão do conhecimento.

(alternativa B)

estão do conhecimento tem como proposta metodológica o mapeamento das competências humanas e organizacionais.ResponderParabéns! Você acertou!

(alternativa C)

A fase de compartilhamento do conhecimento não se traduz em um processo essencial na gestão do conhecimento.

(alternativa D)

Conhecimento análogo refere-se aos componentes de composição do conhecimento explícito.

(alternativa E)

Aspectos subjetivos são características do conhecimento explícito.

Resposta comentada:

Aspectos subjetivos (referente à pessoa) são conhecimento tácito (abstração).

Conhecimento análogo (que faz referência a algo) é conhecimento tácito (abstração).

A fase de compartilhamento do conhecimento traduz-se em um processo essencial na gestão do conhecimento.

O mapeamento de competências é um dos processos da gestão por competências.

Feedback:

--

32ª QUESTÃO**Enunciado:**

A VidaTech, empresa do setor de tecnologia, vem enfrentando desafios relacionados ao bem-estar dos funcionários. Muitos colaboradores relatam cansaço excessivo e dificuldades para equilibrar a vida pessoal e profissional, especialmente devido às cobranças constantes e à cultura de disponibilidade fora do expediente. Além disso, a empresa tem observado um aumento no número de afastamentos por estresse e problemas musculoesqueléticos, associados às longas jornadas e à falta de ergonomia nos postos de trabalho.

Outro fator preocupante é a queda no engajamento e na satisfação da equipe. Pesquisas internas indicam que os funcionários se sentem pouco valorizados e que há baixa interação entre os times, resultando em um ambiente de trabalho mais individualista e menos colaborativo.

Com base nessa situação, selecione a alternativa que apresenta um conjunto de ações voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que poderia ajudar a mitigar ou resolver os problemas enfrentados pela VidaTech.

Alternativas:**(alternativa A)**

Centralizar todas as decisões na liderança para evitar retrabalho e otimizar processos, reduzir interações entre os times e priorizar apenas benefícios financeiros como forma de motivação.

(alternativa B)

Criar metas mais agressivas para aumentar a produtividade, monitorar mais de perto os funcionários e oferecer bônus apenas para aqueles que trabalharem além do expediente.

(alternativa C) (CORRETA)

Implementar horários de trabalho mais flexíveis, criar espaços ergonômicos, oferecer suporte psicológico e incentivar momentos de desconexão fora do expediente.

(alternativa D)

Aumentar a carga horária para compensar a baixa produtividade, reduzir as pausas ao longo do dia e exigir maior dedicação dos funcionários aos projetos.

(alternativa E)

Oferecer treinamentos técnicos constantes e exigir a participação de todos, mesmo que isso aumente a carga de trabalho, pois a capacitação é a única forma de melhorar a satisfação profissional.

Resposta comentada:

A alternativa correta apresenta um conjunto de ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que ajudam a mitigar os problemas identificados na VidaTech. Flexibilidade de horários permite um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, espaços ergonômicos reduzem problemas de saúde ocupacional, suporte psicológico auxilia na gestão do estresse e a desconexão fora do expediente evita sobrecarga e melhora a satisfação dos colaboradores.

Feedback:

Explicação das alternativas incorretas:

- Criar metas mais agressivas para aumentar a produtividade, monitorar mais de perto os funcionários e oferecer bônus apenas para aqueles que trabalharem além do expediente.

Essas medidas agravam o problema, pois aumentam a sobrecarga e o estresse, desconsiderando a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

- Aumentar a carga horária para compensar a baixa produtividade, reduzir as pausas ao longo do dia e exigir maior dedicação dos funcionários aos projetos.

Medidas como essa podem levar a exaustão e menor engajamento, além de não resolverem os problemas estruturais da empresa.

- Centralizar todas as decisões na liderança para evitar retrabalho e otimizar processos, reduzir interações entre os times e priorizar apenas benefícios financeiros como forma de motivação.

A centralização reduz a autonomia e engajamento dos funcionários, enquanto a QVT envolve aspectos além da remuneração, como bem-estar físico e emocional.

- Oferecer treinamentos técnicos constantes e exigir a participação de todos, mesmo que isso aumente a carga de trabalho, pois a capacitação é a única forma de melhorar a satisfação profissional.

A capacitação é importante, mas não resolve os problemas estruturais relatados, como estresse, ergonomia e falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

33ª QUESTÃO**Enunciado:**

O empreendedorismo corporativo é uma abordagem estratégica adotada por empresas que buscam inovação e crescimento contínuo dentro da organização. Ele permite que colaboradores desenvolvam iniciativas empreendedoras, criando valor para a empresa e estimulando a competitividade no mercado.

Diante desse conceito, analise as afirmações a seguir:

- I. O empreendedorismo corporativo é essencialmente voltado para a criação de novas startups dentro da empresa, garantindo que a organização expanda sua atuação para mercados totalmente diferentes.
- II. O intraempreendedorismo, uma das formas de empreendedorismo corporativo, permite que os colaboradores inovem dentro da empresa, propondo soluções para melhorar processos, produtos ou serviços.
- III. Empresas que adotam o empreendedorismo corporativo criam um ambiente propício à inovação, incentivando seus funcionários a atuarem com autonomia e a contribuírem para o crescimento organizacional.

Com base nas afirmações acima, assinale a alternativa correta.

Alternativas:**(alternativa A)**

Apenas as afirmações I e III estão corretas.

(alternativa B)

Apenas as afirmações I e II estão corretas.

(alternativa C)

Apenas a afirmação II está correta.

(alternativa D) (CORRETA)

Apenas as afirmações II e III estão corretas.

(alternativa E)

Apenas a afirmação I está correta.

Resposta comentada:

As afirmações II e III refletem corretamente os princípios do empreendedorismo corporativo. O intraempreendedorismo (afirmação II) é uma forma legítima de inovação dentro da empresa, permitindo que os colaboradores proponham melhorias. Já a afirmação III destaca a importância de um ambiente inovador para estimular a autonomia e o crescimento organizacional.

Feedback:

Explicação das alternativas incorretas:

- Apenas a afirmação I está correta.

A afirmação I está errada, pois o empreendedorismo corporativo não se restringe à criação de startups dentro da empresa. Ele envolve diversas iniciativas, como melhorias internas, desenvolvimento de novos produtos e inovação nos processos existentes.

- Apenas as afirmações I e II estão corretas.

A afirmação I está errada. Embora a afirmação II esteja correta, essa alternativa não pode ser a correta porque inclui a afirmação I.

- Apenas as afirmações I e III estão corretas.

A afirmação I está errada, o que invalida essa alternativa, mesmo que a afirmação III esteja correta.

- Apenas a afirmação II está correta.

A afirmação III também está correta, logo, essa alternativa também não pode ser a correta.

Enunciado:

A solidez de um clima organizacional pode ser determinante nos resultados de uma empresa, pois, é por meio desse ambiente que os negócios desenvolvem seus resultados, e, para criar um bom clima, o comportamento organizacional dos colaboradores precisa estar bem alinhado com a cultura da empresa.

O comportamento organizacional é um aspecto que influencia diretamente a dinâmica do trabalho em equipe e a motivação dos colaboradores. Considerando esse contexto, marque a alternativa que apresenta um fator que promove um ambiente de trabalho saudável.

Alternativas:**(alternativa A) (CORRETA)**

Transparência e abertura na comunicação entre os membros da equipe.

(alternativa B)

Dificuldades no feedback construtivo.

(alternativa C)

Foco exclusivo em resultados financeiros.

(alternativa D)

Falta de reconhecimento das conquistas individuais.

(alternativa E)

competição intensa entre os funcionários.

Resposta comentada:

A transparência e abertura na comunicação entre os membros da equipe é um fator que promove um ambiente de trabalho saudável. Explicação O comportamento organizacional é o estudo do comportamento das pessoas no ambiente de trabalho, com o objetivo de compreender as necessidades dos profissionais e do grupo. O estudo do comportamento organizacional pode ajudar a:

- Identificar as formas pelas quais as pessoas podem agir de maneira mais eficaz
- Desenvolver estratégias para motivar os colaboradores
- Melhorar o clima da organização
- Alinhar o comportamento dos colaboradores com a cultura organizacional

A cultura organizacional é um dos motores de inspiração e motivação dos funcionários. Quando não existe uma cultura organizacional forte, os colaboradores podem ficar desmotivados, o que pode interferir na produtividade.

Feedback:

--

35ª QUESTÃO

Enunciado:

Jurandir laborou na qualidade contribuinte individual de janeiro de 2010 a janeiro de 2015. Por força de grave crise, Jurandir deixa de recolher para o Regime Geral de Previdência Social.

Analise o seguinte exemplo:

Em 2020, Jurandir sofre acidente de trânsito, ficando impossibilitado de exercer atividades laborativas por 3 (três) meses.

Com base nesse exemplo, podemos, então, afirmar que:

Alternativas:**(alternativa A) (CORRETA)**

Jurandir não terá direito à percepção de auxílio por incapacidade temporária, tendo-se em vista a perda da qualidade de segurado.

(alternativa B)

Jurandir não fará jus a benefício do Regime Geral de Previdência Social, pois a filiação na qualidade de contribuinte individual é facultativa.

(alternativa C)

Jurandir terá direito à percepção de auxílio por incapacidade temporária, tendo-se em vista a causa incapacitante ser acidente de qualquer natureza.

(alternativa D)

Jurandir terá direito à concessão de auxílio-doença, tendo-se em vista a proteção do Regime Geral de Previdência Social ao evento acidente de qualquer natureza.

(alternativa E)

Jurandir fará jus ao benefício de auxílio-acidente, tendo-se em vista a proteção a acidentes de qualquer natureza decorrente do princípio da solidariedade.

Resposta comentada:

Tendo-se em vista o grande lapso de tempo sem contribuir, Jurandir perdeu a qualidade de segurado, ocorrendo a caducidade de todos os direitos perante o Regime Geral de Previdência Social, nos termos do artigo 15 da Lei 8.213/91.

Feedback:

--

36ª QUESTÃO

Enunciado:

O recrutamento e seleção são processos estratégicos para alocar pessoas adequadas aos cargos organizacionais. O recrutamento pode ser **interno** (priorizando colaboradores atuais) ou **externo** (atraíndo novos talentos). Cada tipo apresenta vantagens e desvantagens, como:

- **Recrutamento interno:** Motiva funcionários, mas pode limitar inovação.
- **Recrutamento externo:** Traz novas perspectivas, mas pode desmotivar a equipe atual.

A partir das informações, avalie as afirmações sobre recrutamento:

- I. O recrutamento interno é mais indicado para empresas que buscam renovação cultural rápida.
- II. O Princípio de Peter sugere que promoções internas podem levar colaboradores a cargos além de sua competência.
- III. O recrutamento externo tende a ser mais custoso e demorado que o interno.

É correto o que se afirma em:

Alternativas:**(alternativa A)**

I, II e III

(alternativa B)

III, apenas

(alternativa C)

I, apenas

(alternativa D)

I e II, apenas

(alternativa E) (CORRETA)

II e III, apenas

Resposta comentada:**I. ERRADO.**

O recrutamento interno **não** é adequado para renovação cultural, pois mantém a cultura existente. A renovação exige recrutamento externo, que introduz "sangue novo"

II. CERTO.

O Princípio de Peter alerta que promoções internas podem elevar colaboradores a posições onde não têm competência, limitando a eficácia organizacional.

III. CERTO.

O recrutamento externo é "mais custoso, oneroso e demorado" devido à necessidade de socialização e técnicas de seleção adicionais.

Feedback:

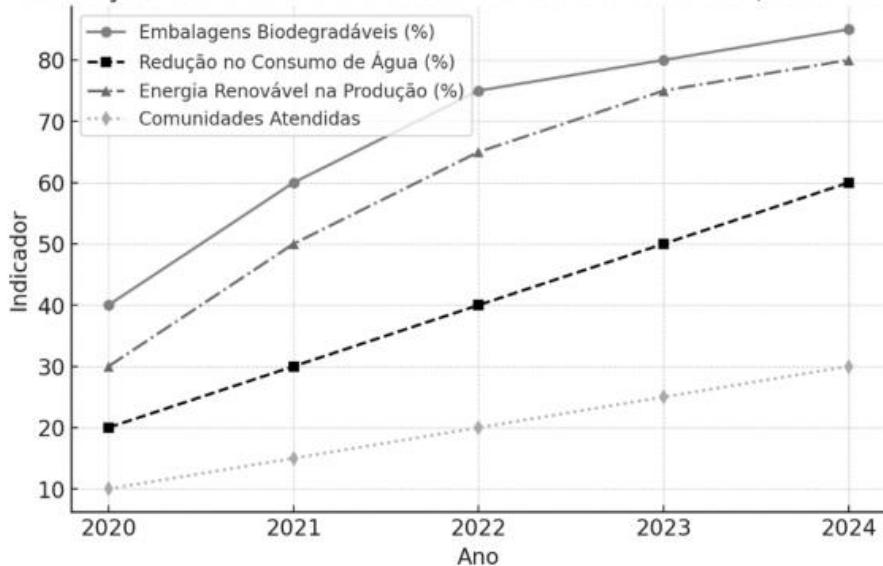
--

Enunciado:

A empresa EcoVida, do setor de cosméticos sustentáveis, tem investido em iniciativas de responsabilidade socioambiental para reduzir seu impacto ambiental e promover o bem-estar social. Suas principais ações incluem o uso de embalagens biodegradáveis, a redução do consumo de água nos processos produtivos, o incentivo à reciclagem e a adoção de fontes de energia renováveis. Além disso, a empresa tem reforçado sua atuação junto a comunidades locais, promovendo programas de educação ambiental e capacitação profissional.

A seguir, observe o gráfico que apresenta a evolução das principais iniciativas da empresa nos últimos cinco anos.

Evolução das Iniciativas Sustentáveis da EcoVida (2020-2024)



Com base na análise do gráfico e no texto apresentado, assinale a alternativa que melhor representa o compromisso da empresa com a responsabilidade socioambiental.

Alternativas:**(alternativa A)**

A EcoVida priorizou exclusivamente ações ambientais, sem envolvimento com iniciativas sociais.

(alternativa B) (CORRETA)

As ações da EcoVida refletem um compromisso com a sustentabilidade ao equilibrar iniciativas ambientais e sociais.

(alternativa C)

As iniciativas da empresa são voltadas apenas para questões regulatórias, sem impacto direto na sociedade.

(alternativa D)

O crescimento do uso de energia renovável e embalagens biodegradáveis demonstra que a empresa tem foco apenas na redução de resíduos industriais.

(alternativa E)

A empresa não apresenta avanços significativos, pois ainda não eliminou completamente o uso de embalagens não biodegradáveis.

Resposta comentada:

A empresa EcoVida adota práticas que beneficiam tanto o meio ambiente quanto a sociedade. O gráfico demonstra avanços significativos em sustentabilidade, abrangendo o uso de embalagens biodegradáveis, energia renovável e redução do consumo de água (aspectos ambientais), além do aumento de programas de educação ambiental (aspecto social). Isso indica um compromisso equilibrado com a responsabilidade socioambiental.

Feedback:

Explicação das alternativas incorretas:

- A EcoVida priorizou exclusivamente ações ambientais, sem envolvimento com iniciativas sociais.

Essa afirmação está incorreta, pois a empresa expandiu programas de educação ambiental e capacitação, ações que beneficiam diretamente a sociedade.

- O crescimento do uso de energia renovável e embalagens biodegradáveis demonstra que a empresa tem foco apenas na redução de resíduos industriais.

Embora essas ações sejam importantes, a empresa também investiu em programas sociais, conforme mostrado pelo aumento do número de comunidades atendidas.

- A empresa não apresenta avanços significativos, pois ainda não eliminou completamente o uso de embalagens não biodegradáveis.

O gráfico indica avanços expressivos em várias frentes da sustentabilidade. A empresa pode ainda ter desafios a superar, mas os dados demonstram progresso contínuo e relevante.

- As iniciativas da empresa são voltadas apenas para questões regulatórias, sem impacto direto na sociedade.

Os dados do gráfico mostram que a EcoVida vai além das exigências legais, promovendo mudanças ambientais e sociais voluntárias e estratégicas.

38ª QUESTÃO**Enunciado:**

A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg distingue fatores higiênicos (extrínsecos) e fatores motivacionais (intrínsecos) no ambiente de trabalho. Enquanto os primeiros previnem a insatisfação, os segundos são essenciais para gerar satisfação e motivação genuína nos colaboradores.

De acordo com a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, assinale a alternativa que apresenta a ação gerencial que tem maior potencial para MOTIVAR os colaboradores.

Alternativas:**(alternativa A)**

Aumentar o vale-alimentação em 15% para todos os funcionários.

(alternativa B)

Reformar os banheiros da empresa para melhorar o conforto físico.

(alternativa C)

Contratar um seguro de vida mais abrangente para a equipe.

(alternativa D)

Uniformizar os salários dentro de cada categoria funcional.

(alternativa E) (CORRETA)

Implementar um programa de reconhecimento público por metas alcançadas.

Resposta comentada:

O reconhecimento é um fator motivacional intrínseco na teoria de Herzberg, capaz de gerar satisfação genuína. As demais alternativas representam fatores higiênicos/extrínsecos, que apenas previnem insatisfação.

Feedback:

--

39ª QUESTÃO**Enunciado:**

Os sistemas de remuneração evoluíram de um foco exclusivo no cargo para uma abordagem centrada nas competências individuais. Essa transição reflete a necessidade de alinhar a remuneração às habilidades e contribuições dos funcionários, incentivando o desenvolvimento contínuo.

A tendência atual nos sistemas de remuneração, conforme apresentada no texto-base, prioriza:

Alternativas:**(alternativa A)**

A padronização salarial para garantir equidade entre todos os funcionários

(alternativa B)

A centralização das decisões salariais no departamento financeiro

(alternativa C)

A redução dos benefícios não financeiros para focar apenas no salário básico

(alternativa D) (CORRETA)

A valorização das competências individuais e do desempenho dos colaboradores

(alternativa E)

A manutenção de estruturas salariais rígidas baseadas exclusivamente no cargo ocupado

Resposta comentada:

O texto destaca a mudança para sistemas que valorizam competências individuais e contribuições, em contraste com o modelo tradicional focado apenas no cargo. As demais alternativas contradizem essa tendência moderna.

Feedback:

--

40ª QUESTÃO**Enunciado:**

A Teoria da Expectância de Vroom propõe que a motivação resulta da interação entre três elementos: valência (valor atribuído à recompensa), expectância (crença no esforço→desempenho) e instrumentalidade (crença no desempenho→recompensa).

Considerando a Teoria da Expectância, avalie as afirmações:

- I. Um colaborador altamente qualificado mas descrente nas políticas de promoção da empresa tende a ter baixa motivação.
- II. Bonificações em dinheiro sempre geram maior motivação que reconhecimento público, independentemente do perfil dos colaboradores.
- III. Programas de treinamento que reforcem a conexão entre desempenho e recompensas aumentam a instrumentalidade.

É correto o que se afirma em:

Alternativas:**(alternativa A)**

I, apenas

(alternativa B) (CORRETA)

I e III, apenas

(alternativa C)

III, apenas

(alternativa D)

I, II e III

(alternativa E)

II e III, apenas

Resposta comentada:

- **I. CERTO:** Reflete baixa instrumentalidade (descrença na ligação desempenho→recompensa), reduzindo motivação.
- **II. ERRADO:** A valência é subjetiva - alguns podem valorizar mais reconhecimento que dinheiro.
- **III. CERTO:** Treinamentos podem fortalecer a percepção de instrumentalidade.

Feedback:

--

41ª QUESTÃO**Enunciado:**

Nas rotinas de pessoal a política de Recursos Humanos onde abrange um conjunto de regras e procedimentos que conduz a gestão de pessoas em uma empresa com a importância de contribuir para um melhor direcionamento dos colaboradores e também são diretrizes estabelecidas por uma organização para orientar a gestão de pessoas, abrangendo recrutamento, desenvolvimento, remuneração e relações trabalhistas.

Assinale a alternativa que descreve corretamente o papel e a importância das políticas de Recursos Humanos (RH) em uma empresa.

Alternativas:**(alternativa A) (CORRETA)**

As políticas de RH têm a função de padronizar comportamentos, garantindo um tratamento igualitário entre os colaboradores e promovendo um ambiente de trabalho saudável, além de esclarecer condutas em relação ao público externo.

(alternativa B)

O principal objetivo das políticas de RH é garantir que todos os colaboradores sigam as mesmas regras, independentemente de suas funções ou responsabilidades.

(alternativa C)

As políticas de RH são um conjunto de regras que se aplicam apenas ao comportamento dos colaboradores em relação ao trabalho, sem considerar a cultura organizacional da empresa.

(alternativa D)

As políticas de RH são desnecessárias, pois cada colaborador deve ter liberdade para agir como desejar dentro da empresa, contanto que cumpra suas funções.

(alternativa E)

As políticas de RH devem se concentrar apenas na definição de salários e benefícios, sem se preocupar com o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.

Resposta comentada:

É importante definir as políticas de RH antes que surjam problemas, para que a empresa saiba como responder e uma dessas importâncias é a *função de padronizar comportamentos, garantindo um tratamento igualitário entre os colaboradores e promovendo um ambiente de trabalho saudável, além de esclarecer condutas em relação ao público externo*.

Feedback:

--

42ª QUESTÃO**Enunciado:**

Os Sistemas de Informação Gerencial (SIG) são compostos por diversos componentes, como bancos de dados, sistemas de relatórios e ferramentas de apoio à decisão. Relatórios programados, de exceção e sob solicitação são exemplos de saídas típicas de um SIG.

A partir das informações apresentadas, avalie as afirmações a seguir sobre os componentes de um SIG:

- I. Os relatórios programados são gerados apenas em situações críticas, como falhas operacionais.
- II. Os sistemas groupware facilitam a comunicação interna, incluindo ferramentas como e-mails corporativos.
- III. Os sistemas de suporte às decisões utilizam apenas dados internos, ignorando informações de mercado.

É correto o que se afirma em:

Alternativas:**(alternativa A)**

III, apenas.

(alternativa B)

I, II e III.

(alternativa C) (CORRETA)

II, apenas.

(alternativa D)

I, apenas.

(alternativa E)

I e II, apenas.

Resposta comentada:

A alternativa correta é **II, apenas**, pois:

- **I (Falsa):** Relatórios programados são periódicos (ex.: diários, mensais), não apenas em crises.
- **II (Verdadeira):** Sistemas groupware (como e-mails e agendas) de fato otimizam a colaboração.
- **III (Falsa):** Sistemas de suporte às decisões incorporam dados **internos e externos** (como tendências de mercado).

Feedback:

--

43ª QUESTÃO**Enunciado:**

João está iniciando uma empresa de consultoria e sabe que para atrair e reter bons profissionais, ele precisa desenvolver um plano de salários e benefícios adequado à realidade financeira da sua empresa e às expectativas do mercado. João deseja oferecer uma remuneração justa e competitiva, ao mesmo tempo que mantém a sustentabilidade financeira do negócio.

Com base nesse contexto e considerando as práticas e técnicas essenciais para o desenvolvimento de um plano de salários e benefícios, assinale a alternativa que melhor representa a criação de um plano eficaz e sustentável.

Alternativas:**(alternativa A) (CORRETA)**

O plano de salários e benefícios deve ser estruturado com salários competitivos dentro da média de mercado, incluindo benefícios tradicionais como plano de saúde e vale-transporte, além de um sistema de bônus vinculado ao desempenho da empresa.

(alternativa B)

O plano de salários e benefícios deve ser desenvolvido com salários elevados acima da média do mercado, um pacote completo de benefícios extras, como bônus anuais e participação nos lucros, para atrair talentos a qualquer custo.

(alternativa C)

O plano de salários e benefícios deve se concentrar exclusivamente em benefícios não financeiros, como treinamentos e programas de desenvolvimento, deixando de lado qualquer remuneração direta como salários e benefícios tradicionais.

(alternativa D)

O plano de salários e benefícios deve ser baseado apenas em salários baixos, com benefícios não financeiros, como horários flexíveis e ambiente descontraído, ignorando os benefícios tradicionais como plano de saúde e vale-transporte.

(alternativa E)

O plano de salários e benefícios deve ser baseado em salários fixos baixos e bônus elevados, sem oferecer benefícios tradicionais, com o objetivo de manter a empresa financeiramente sustentável.

Resposta comentada:

A alternativa correta aborda a necessidade de salários competitivos dentro da média de mercado, o que é essencial para atrair e reter talentos. Além disso, inclui benefícios tradicionais, como plano de saúde e vale-transporte, que são fundamentais para garantir o bem-estar dos colaboradores. A inclusão de um sistema de bônus vinculado ao desempenho permite motivar os funcionários, alinhando seus interesses aos objetivos da empresa e ajudando a manter a sustentabilidade financeira a longo prazo.

Feedback:

Explicação das alternativas incorretas:

- O plano de salários e benefícios deve ser desenvolvido com salários elevados acima da média do mercado, um pacote completo de benefícios extras, como bônus anuais e participação nos lucros, para atrair talentos a qualquer custo.

Embora altos salários e benefícios extras possam atrair talentos, não considerar a sustentabilidade financeira da empresa pode resultar em problemas a longo prazo. É essencial equilibrar a remuneração competitiva com a viabilidade financeira do negócio.

- O plano de salários e benefícios deve ser baseado apenas em salários baixos, com benefícios não financeiros, como horários flexíveis e ambiente descontraído, ignorando os benefícios tradicionais como plano de saúde e vale-transporte.

Salários baixos e a ausência de benefícios tradicionais como plano de saúde e vale-transporte são desestimulantes para os colaboradores, o que pode dificultar a atração e a retenção de talentos. É importante garantir uma remuneração justa, juntamente com benefícios essenciais.

- O plano de salários e benefícios deve se concentrar exclusivamente em benefícios não financeiros, como treinamentos e programas de desenvolvimento, deixando de lado qualquer remuneração direta como salários e benefícios tradicionais.

Embora benefícios não financeiros, como treinamentos, sejam valiosos, a remuneração direta (salários e benefícios tradicionais) é crucial para garantir a atração de bons profissionais. A falta de remuneração competitiva pode afetar a retenção de colaboradores.

- O plano de salários e benefícios deve ser baseado em salários fixos baixos e bônus elevados, sem oferecer benefícios tradicionais, com o objetivo de manter a empresa financeiramente sustentável.

Salários baixos e a falta de benefícios tradicionais podem gerar insatisfação e alta rotatividade entre os colaboradores, prejudicando a retenção de talentos. A combinação de salários justos com benefícios essenciais e bônus de desempenho é a melhor prática.

44ª QUESTÃO**Enunciado:**

As técnicas de seleção incluem entrevistas, testes psicológicos e simulações. Entrevistas são amplamente utilizadas, mas criticadas por sua subjetividade. Testes psicométricos, por outro lado, oferecem avaliações padronizadas de aptidões e personalidade.

Sobre as técnicas de seleção, analise as proposições a seguir :

I. As entrevistas comportamentais são mais eficazes que testes psicométricos para prever o desempenho em cargos que exigem habilidades interpessoais.

PORQUE

II. Elas simulam situações reais de trabalho, permitindo observar diretamente como o candidato reagiria a desafios do dia a dia.

A respeito dessas proposições, assinale a opção correta:

Alternativas:**(alternativa A)**

Ambas são falsas.

(alternativa B)

Ambas são verdadeiras, mas a segunda não justifica a primeira.

(alternativa C)

A segunda é verdadeira, mas a primeira é falsa.

(alternativa D)

A segunda é falsa, mas a primeira é verdadeira.

(alternativa E) (CORRETA)

Ambas são verdadeiras, e a segunda justifica a primeira

Resposta comentada:**I. VERDADEIRA.**

As entrevistas comportamentais avaliam reações em cenários laborais reais, sendo úteis para cargos que demandam interação (ex.: liderança).

II. VERDADEIRA

A proposição II explica corretamente a proposição I: as entrevistas comportamentais criam situações práticas (como *role-playing*), diferentemente de testes psicométricos, que avaliam traços gerais.

Feedback:

--

45ª QUESTÃO**Enunciado:**

A visão interacionista sobre conflitos organizacionais, conforme Robbins (2010), defende que: "*Algum conflito é absolutamente necessário para o desempenho eficaz de um grupo, mantendo-o viável, autocritico e criativo.*"

De acordo com a visão interacionista, assinale a alternativa que apresenta a ação que seria mais adequada para um gestor.

Alternativas:**(alternativa A)**

Transferir os colaboradores conflituosos para outros setores da organização.

(alternativa B)

Centralizar todas as decisões para evitar divergências entre os colaboradores.

(alternativa C)

Ignorar conflitos leves, focando apenas nos que afetam drasticamente a produtividade.

(alternativa D)

Eliminar imediatamente qualquer conflito entre equipes para preservar a harmonia.

(alternativa E) (CORRETA)

Manter um nível mínimo de conflito construtivo para estimular a inovação.

Resposta comentada:

A visão interacionista (abordagem mais recente) valoriza conflitos moderados como catalisadores de criatividade e autocrítica. As demais alternativas contradizem essa perspectiva: uma delas reflete a visão **tradicional** (conflito = disfunção); outra ignora o potencial positivo do conflito; outras duas são medidas autoritárias que suprimem a diversidade de ideias.

Feedback:

--

46ª QUESTÃO**Enunciado:**

Um contrato de trabalho é um acordo entre um empregador e um empregado que define os direitos e deveres de cada um. Ele pode ser formal ou informal, mas deve seguir a legislação trabalhista vigente, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Com base nisso, assinale a alternativa que completa corretamente a assertiva a seguir:

O poder do empregador relativo à organização e ao funcionamento do negócio exercido com intuito de determinar as condições da prestação de serviços do empregado em decorrência do contrato de trabalho é denominado:

Alternativas:**(alternativa A)**

Poder Empresarial

(alternativa B)

Poder Subordinado

(alternativa C)

Poder de Controle

(alternativa D)

Poder Disciplinar

(alternativa E) (CORRETA)

Poder Diretivo

Resposta comentada:

Para Mauricio Godinho Delgado, o poder diretivo ou organizativo ou de direção ou de organização consiste no “conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos (...) com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços”. Curso de Direito do Trabalho (2024)

Feedback:

--

47ª QUESTÃO**Enunciado:**

As organizações possuem valores, crenças e práticas que influenciam o comportamento dos colaboradores e o desempenho empresarial. A cultura organizacional refere-se ao conjunto de normas e padrões que orientam a conduta interna, enquanto o clima organizacional diz respeito à percepção dos funcionários sobre o ambiente de trabalho. Embora interligados, esses conceitos possuem diferenças essenciais.

Com base nessa distinção, analise as afirmativas a seguir e atenda ao que se pede.

- I. A cultura organizacional é formada ao longo do tempo e sofre pouca influência das lideranças e do comportamento dos colaboradores.
- II. O clima organizacional pode sofrer variações no curto prazo, dependendo de fatores como liderança, comunicação e reconhecimento profissional.
- III. Mudanças na cultura organizacional ocorrem rapidamente, pois os valores e crenças são facilmente alterados por novas diretrizes da empresa.
- IV. Uma cultura organizacional forte pode impactar positivamente o clima organizacional, promovendo maior engajamento e satisfação no trabalho.

Assinale a alternativa correta:

Alternativas:**(alternativa A)**

Todas as afirmativas estão corretas.

(alternativa B)

Apenas as afirmativas I e III estão corretas.

(alternativa C) (CORRETA)

Apenas as afirmativas II e IV estão corretas.

(alternativa D)

Apenas as afirmativas II, III e IV estão corretas.

(alternativa E)

Apenas as afirmativas I, II e III estão corretas.

Resposta comentada:

A afirmativa I – está incorreta. A cultura organizacional é formada ao longo do tempo, mas sofre influência direta da liderança e do comportamento dos colaboradores. A afirmativa II – está correta. O clima organizacional pode mudar rapidamente com base em fatores como gestão, comunicação interna e reconhecimento profissional. A afirmativa III – está incorreta. Diferente do clima, a cultura organizacional não muda rapidamente, pois envolve valores e crenças arraigados que exigem tempo e estratégias para serem alterados. E finalmente, a afirmativa IV – está correta. Uma cultura organizacional bem estruturada pode impactar positivamente o clima, melhorando o engajamento e a satisfação dos funcionários.

Feedback:

--

48ª QUESTÃO**Enunciado:**

A gestão por competências envolve a identificação e o desenvolvimento de habilidades essenciais para que os colaboradores alcancem alto desempenho em suas funções. No entanto, dentro desse modelo, é comum diferenciar competências essenciais (aqueles necessárias para o cumprimento das atividades do cargo) e competências distintivas (habilidades que diferenciam a empresa no mercado e agregam valor estratégico).

Imagine que uma empresa do setor de tecnologia deseja implementar um programa baseado na gestão por competências para melhorar a performance dos seus colaboradores. No processo de levantamento de informações, a equipe de RH identificou que algumas habilidades técnicas, como conhecimento em linguagens de programação específicas, são essenciais para os desenvolvedores. Além disso, percebeu que a capacidade de inovação e a proatividade no desenvolvimento de soluções diferenciadas são competências distintivas que podem aumentar a competitividade da empresa.

Com base nesse cenário, marque a alternativa que reflete a importância das competências distintivas:

Alternativas:**(alternativa A)**

Competências distintivas são irrelevantes para a gestão de pessoas, pois o foco deve estar apenas nas competências essenciais de cada cargo.

(alternativa B)

Todas as competências, sejam essenciais ou distintivas, devem ser tratadas da mesma forma, pois qualquer diferenciação entre elas prejudica a cultura organizacional.

(alternativa C)

Para garantir maior padronização, as empresas devem incentivar apenas as competências essenciais, evitando diferenciações entre os colaboradores.

(alternativa D) (CORRETA)

Competências distintivas são diferenciais estratégicos e devem ser estimuladas, pois contribuem para a inovação e a vantagem competitiva da empresa.

(alternativa E)

As competências distintivas são apenas habilidades pessoais dos colaboradores, sem impacto direto na estratégia organizacional.

Resposta comentada:

Competências distintivas aumentam a competitividade e devem ser desenvolvidas estrategicamente.

Feedback:

--

49^a QUESTÃO

Enunciado:

A empresa **Nova Terra**, do setor de alimentos, tem como compromisso a adoção de práticas éticas e sustentáveis em sua cadeia de produção. Para garantir isso, estabeleceu diretrizes rígidas de transparência com fornecedores e clientes, assegurando que seus produtos sejam produzidos sem exploração de trabalho infantil ou forçado. Além disso, implementou um código de ética que orienta o comportamento de seus colaboradores e líderes, promovendo um ambiente de respeito e inclusão. A empresa também realiza auditorias frequentes para garantir que suas práticas socioambientais estejam alinhadas às normas vigentes e aos princípios da responsabilidade social empresarial.

Com base nas informações apresentadas, avalie as seguintes afirmações:

- I. A empresa Nova Terra demonstra compromisso com a ética nas relações ao adotar políticas de transparência e fiscalização em sua cadeia de produção.
- II. A implementação de um código de ética e a promoção de um ambiente de respeito e inclusão são estratégias fundamentais para consolidar valores éticos na organização.
- III. O respeito às leis e regulamentos já é suficiente para que uma empresa seja considerada eticamente responsável, pois as normas existentes garantem padrões adequados de conduta empresarial.

Selecione a alternativa correta:

Alternativas:**(alternativa A)**

Apenas a afirmativa I está correta.

(alternativa B)

Apenas a afirmativa III está correta.

(alternativa C) (CORRETA)

Apenas as afirmativas I e II estão corretas.

(alternativa D)

Apenas as afirmativas I e III estão corretas.

(alternativa E)

Apenas as afirmativas II e III estão corretas.

Resposta comentada:

A afirmativa I está correta, pois a adoção de políticas de transparência e fiscalização demonstra o compromisso da Nova Terra com a ética nas relações comerciais. A afirmativa II também está correta, pois um código de ética e um ambiente de respeito são fundamentais para fortalecer os valores éticos dentro da empresa. Já a afirmativa III está incorreta, pois, embora o cumprimento das leis seja essencial, ele não é suficiente para garantir a responsabilidade ética. Empresas verdadeiramente comprometidas com a ética adotam práticas voluntárias e vão além das exigências legais para garantir um impacto positivo na sociedade e no meio ambiente.

Feedback:

Explicação das alternativas incorretas:

- Apenas as afirmativas I e III estão corretas.

A afirmativa III está incorreta, pois cumprir as leis é apenas o mínimo esperado de uma empresa, mas não garante, por si só, um compromisso ético mais amplo.

- Apenas as afirmativas II e III estão corretas.

A afirmativa III está incorreta, pois a ética empresarial envolve mais do que seguir normas legais; ela exige iniciativas voluntárias que promovam práticas responsáveis.

- Apenas a afirmativa III está correta.

A afirmativa III está incorreta, pois um comportamento ético vai além do cumprimento das leis, incluindo responsabilidade social e ambiental ativa. Respeitar apenas as leis não é suficiente para uma empresa ser considerada eticamente responsável

- Apenas a afirmativa I está correta.

A afirmativa I está correta, mas não é a única, pois a afirmativa II também está correta.

50^a QUESTÃO**Enunciado:**

As empresas utilizam diferentes métodos de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) para capacitar seus colaboradores. Os treinamentos podem ocorrer de forma presencial ou remota, e os métodos variam desde treinamentos tradicionais, como palestras e cursos presenciais, até abordagens mais modernas, como aprendizagem experiencial e gamificação.

Um dos desafios enfrentados pelos gestores de T&D é escolher o método mais adequado para cada situação, levando em consideração fatores como o perfil dos colaboradores, os objetivos do treinamento e os recursos disponíveis. Métodos interativos, que estimulam a participação ativa dos funcionários, tendem a gerar melhores resultados do que abordagens exclusivamente teóricas. Além disso, a combinação de diferentes estratégias pode aumentar a retenção do conhecimento e a aplicação prática das habilidades adquiridas.

Diante desse cenário, assinale a alternativa que melhor exemplifica uma estratégia eficaz para a implementação de um programa de T&D:

Alternativas:**(alternativa A)**

Concentrar os treinamentos exclusivamente no ambiente online, independentemente do tipo de conteúdo ou público-alvo.

(alternativa B)

Utilizar apenas treinamentos tradicionais, como palestras expositivas, pois são mais fáceis de aplicar e demandam menos recursos.

(alternativa C)

Evitar treinamentos presenciais, pois os colaboradores podem adquirir conhecimento apenas por meio da prática cotidiana no trabalho.

(alternativa D)

Escolher um único método de treinamento para toda a organização, evitando personalizações para diferentes equipes.

(alternativa E) (CORRETA)

Priorizar métodos que incentivem a participação ativa dos funcionários e permitam a aplicação prática do conhecimento.

Resposta comentada:

Métodos que envolvem os funcionários de forma ativa aumentam a retenção do conhecimento e a eficácia do treinamento.

Feedback:

--