

Cadernos de Questões Comentadas do Teste de Progresso

**Tecnologia em Gestão
de Recursos Humanos**



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

Ana Claudia Baddini dos Santos
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© 2026
Direitos adquiridos para esta edição pela Editora UNIFESO

EDITORA 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, 2026.

59 p.: il. color.

ISBN 978-65-5320-081-4

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

CDD 378.8153

EDITORA 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 Recursos Humanos, 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

Margarete Ribeiro Tavares

Telma de Amorim Freitas Silva

Rebeca Cambaúva Leite

Marcelo Camacho

Julio Cesar Loureiro

Carla Ferreira Gonçalves

André Veras

Maria do Socorro Actis

Anthony Coelho Sadkowski

	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: 202601	Turma:	Data: 13/05/2026	

TESTE DE PROGRESSO 2026 - TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RELATÓRIO DE DEVOLUTIVA DE PROVA PROVA 14105 - CADERNO 001

1ª QUESTÃO

Enunciado:

A rápida incorporação de sistemas baseados em inteligência artificial, automação avançada e análise massiva de dados tem ampliado tanto as possibilidades de inovação quanto os dilemas regulatórios enfrentados por diferentes países. No Brasil, debates recentes sobre proteção de dados, responsabilidade algorítmica e transparência na utilização de modelos automatizados revelam tensões entre o estímulo ao desenvolvimento tecnológico e a necessidade de preservar direitos fundamentais. A ampliação dessas tecnologias em setores públicos e privados, especialmente em áreas sensíveis como saúde, justiça e segurança, intensifica o debate sobre riscos, controles institucionais e padrões éticos. Considerando esse contexto, qual interpretação explica o principal desafio enfrentado pelo país na regulação da inteligência artificial?

Alternativas:

(alternativa A)

A adoção de diretrizes que limitem de forma absoluta qualquer utilização de tecnologias de automação no setor público.

(alternativa B)

A transferência integral da regulação para empresas privadas, dispensando a atuação do Estado.

(alternativa C)

A proibição do uso de inteligência artificial em setores sensíveis, independentemente de sua regulamentação.

(alternativa D)

A formulação de normas que se restrinjam exclusivamente ao incentivo econômico, sem considerar impactos sociais ou institucionais.

(alternativa E) (CORRETA)

A criação de mecanismos que conciliem inovação com salvaguardas éticas e jurídicas capazes de garantir transparência e responsabilidade no uso de sistemas automatizados.

Resposta comentada:

Fonte: Adaptado de Gran Questões.

A alternativa **C** expressa corretamente o principal desafio da regulação da inteligência artificial no Brasil: **equilibrar o avanço tecnológico com a proteção de direitos fundamentais**.

O texto destaca justamente essa tensão entre:

- o **incentivo à inovação tecnológica** (uso de IA, automação, dados),
- e a necessidade de garantir **transparência, responsabilidade, ética e proteção de direitos** (como privacidade e segurança).

Portanto, o grande desafio não é impedir a tecnologia nem liberar totalmente seu uso, mas sim **criar regras que permitam o desenvolvimento com controle e responsabilidade**.

Feedback:

--

2ª QUESTÃO

Enunciado:

Veja a figura abaixo:

**Crianças impactadas pela guerra
em Israel e Gaza**

Atualizado em 6 de novembro



Fonte: Ministério da Saúde palestino e autoridades israelenses em 06/11 **B B C**

O gráfico apresentado evidencia o aumento do número de crianças mortas no contexto do conflito entre Israel e Palestina, permitindo observar a intensificação dos impactos do confronto sobre a população civil infantil. Com base na leitura do gráfico e nos fundamentos do Direito Internacional dos Direitos Humanos (DIDH) e do Direito Internacional Humanitário (DIH), analise as afirmativas a seguir:

- I. O aumento expressivo de mortes de crianças pode indicar dificuldades na observância do princípio da distinção, especialmente quanto à proteção de civis em áreas de conflito.
- II. A incidência simultânea do DIDH e do DIH em conflitos armados permite avaliar juridicamente as condutas tanto sob a perspectiva da proteção da pessoa humana quanto das regras de condução das hostilidades.
- III. A análise jurídica dos dados exige considerar não apenas a ocorrência das mortes, mas também critérios como proporcionalidade e precauções no ataque.
- IV. Em contextos de conflito armado, crianças deixam de ser objeto de proteção jurídica específica, pois o regime aplicável passa a ser exclusivamente militar.

Agora, assinale a alternativa correta:

Alternativas:

(alternativa A)

Apenas I e II estão corretas.

(alternativa B)

Todas as afirmativas estão corretas.

(alternativa C)

Apenas II e IV estão corretas.

(alternativa D) (CORRETA)

Apenas I, II e III estão corretas.

(alternativa E)

Apenas I e III estão corretas.

Resposta comentada:

A afirmativa IV está errada porque as crianças não deixam de ser objeto de proteção durante o conflito armado, pelo contrário, possuem uma proteção jurídica específica, presente tanto no DIH como no DIDH.

Feedback:

--

3ª QUESTÃO

Enunciado:

O aquecimento global configura-se como um dos principais desafios ambientais do mundo contemporâneo, pois seus efeitos se manifestam de forma ampla sobre os sistemas naturais e sobre as atividades humanas. A intensificação do efeito estufa, associada principalmente a ações antrópicas, tem provocado alterações nos regimes de chuvas, aumento da frequência de eventos climáticos extremos e impactos sobre a biodiversidade. A compreensão desse fenômeno é fundamental para a formulação de políticas públicas e para a adoção de práticas sustentáveis. Diante desse contexto, qual alternativa apresenta corretamente uma característica do aquecimento global?

Alternativas:

(alternativa A)

Redução da temperatura média global em decorrência da diminuição da radiação solar.

(alternativa B)

Inexistência de relação com atividades econômicas humanas.

(alternativa C)

Ocorrência exclusiva por causas naturais, sem influência humana.

(alternativa D) (CORRETA)

Relação direta com o aumento da concentração de gases de efeito estufa na atmosfera.

(alternativa E)

Ausência de impactos sobre os ecossistemas naturais.

Resposta comentada:

Fonte: Adaptado de Gran Questões.

A alternativa **B** está correta porque identifica a principal causa do aquecimento global: o **aumento da concentração de gases de efeito estufa (como CO₂, metano e óxidos de nitrogênio) na atmosfera**.

Esses gases intensificam o efeito estufa natural, **retendo mais calor na Terra** e elevando a temperatura média global.

Grande parte desse aumento está associada a **atividades humanas**, como:

- queima de combustíveis fósseis,
- desmatamento,
- atividades industriais e agropecuárias.

Feedback:

--

4ª QUESTÃO

Enunciado:

A fome e a insegurança alimentar, antigos problemas da sociedade, são agravados em regiões com elevados índices de desigualdade social. Propor soluções para esse quadro requer uma abordagem multidimensional, que possibilite a interação entre as dimensões sociais, culturais, políticas, econômicas e ambientais envolvidas na produção e na distribuição de alimentos.



Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/05/1788102>

Considerando o texto e a imagem apresentados, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas.

I. A fome no mundo é um fenômeno biológico e sociológico inevitável.

PORQUE

II. A disponibilidade desigual de alimentos, o acirramento de conflitos geopolíticos, a formação de cadeias agrícolas globais e o aumento das catástrofes climáticas são fatores que impactam a segurança alimentar de um grande número de populações.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

Alternativas:

(alternativa A)

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

(alternativa B)

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

(alternativa C) (CORRETA)

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

(alternativa D)

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

(alternativa E)

As asserções I e II são proposições falsas.

Resposta comentada:

QUESTÃO 01 ENADE 2023 (adaptado)

Feedback:

--

Enunciado:

O direito à cidade é um conceito que vai além do simples acesso ao espaço urbano. Conforme o Estatuto da Cidade (Lei nº 10.257/2001), ele compreende o direito à terra urbana, à moradia, ao saneamento ambiental, à infraestrutura urbana, ao transporte, aos serviços públicos, ao trabalho e ao lazer para as presentes e futuras gerações. Em sua dimensão de direitos humanos, o direito à cidade implica que o espaço urbano deve ser planejado e gerido de forma a garantir dignidade, participação popular e não discriminação a todos os seus habitantes.

Considere o seguinte cenário: em um município de médio porte, uma obra de revitalização do centro histórico ampliou calçadas, instalou rampas de acessibilidade e renovou a iluminação pública. Contudo, ao mesmo tempo, o poder público removeu, sem consulta prévia, uma comunidade de baixa renda que ocupava há mais de 20 anos uma área próxima ao centro, realocando seus moradores para um conjunto habitacional situado a 30 km do local, distante de serviços de saúde, escolas e transporte público de qualidade.

Considerando os princípios dos direitos humanos e o conceito de direito à cidade, avalie as afirmações a seguir.

- I. A instalação de rampas e a ampliação de calçadas são medidas compatíveis com o direito à cidade, pois promovem acessibilidade e inclusão no espaço urbano.
- II. A remoção da comunidade sem consulta prévia contraria o direito à participação popular previsto no Estatuto da Cidade, mas não configura violação de direitos humanos, desde que o poder público ofereça alternativa de moradia.
- III. A realocação dos moradores para um local distante de serviços essenciais agrava a exclusão socioespacial, comprometendo direitos como saúde, educação e mobilidade, o que é incompatível com uma perspectiva integral de direitos humanos.
- IV. O direito à cidade, em sua dimensão de direitos humanos, exige que as políticas urbanas considerem não apenas o acesso à moradia, mas também a proximidade a serviços, o pertencimento comunitário e a participação dos afetados nas decisões.

É correto o que se afirma em:

Alternativas:

(alternativa A)

II e III, apenas.

(alternativa B) (CORRETA)

I, III e IV, apenas.

(alternativa C)

I e II, apenas.

(alternativa D)

I, II, III e IV.

(alternativa E)

II, III e IV, apenas.

Resposta comentada:

Afirmativa I — Verdadeira. A instalação de rampas e a ampliação de calçadas são exemplos diretos de ações voltadas à acessibilidade universal, sendo compatíveis com o direito à cidade ao garantir que pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida possam usufruir do espaço urbano com dignidade.

Afirmativa II — Falsa. A remoção forçada sem consulta prévia não é apenas uma violação do princípio de participação popular do Estatuto da Cidade — ela constitui também uma violação de direitos humanos reconhecida internacionalmente, inclusive pelo Comentário Geral nº 7 do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, que trata das remoções forçadas. A mera oferta de alternativa de moradia não afasta a violação quando o processo é conduzido sem participação, transparência e consulta prévia aos afetados.

Afirmativa III — Verdadeira. Realocar pessoas para locais sem acesso adequado a saúde, educação e transporte representa uma forma de exclusão socioespacial que viola a integralidade dos direitos humanos. O direito à moradia adequada, conforme parâmetros internacionais, inclui localização que permita acesso a serviços e oportunidades.

Afirmativa IV — Verdadeira. O direito à cidade em perspectiva de direitos humanos é multidimensional: envolve moradia, mobilidade, serviços, pertencimento e participação. Políticas urbanas que desconsideram essas dimensões, mesmo quando oferecem moradia física, reproduzem desigualdades e violam o princípio da dignidade humana..

Feedback:

--

6ª QUESTÃO

Enunciado:

Observe a charge a seguir e, depois, responda à questão sobre o tema que ela apresenta:



(Fonte: http://www.genildo.com/2021_08_23_archive.html)

A comunicação no mundo digital redefine as relações entre emissores, receptores e mensagens, especialmente a partir do uso de plataformas digitais.

Nesse contexto, é CORRETO afirmar que:

Alternativas:

(alternativa A)

A comunicação digital reduz a participação social, uma vez que limita a produção de conteúdo aos grandes veículos de mídia.

(alternativa B)

As plataformas digitais impedem a circulação de informações falsas, garantindo total confiabilidade dos conteúdos compartilhados.

(alternativa C)

A lógica algorítmica das plataformas digitais promove, de forma automática, a pluralidade de ideias e o acesso equilibrado a diferentes pontos de vista.

(alternativa D) (CORRETA)

A formação de bolhas informacionais e câmaras de eco resulta, entre outros fatores, da personalização algorítmica dos conteúdos consumidos pelos usuários.

(alternativa E)

A desintermediação completa da comunicação digital elimina relações de poder e controle sobre a circulação da informação.

Resposta comentada:

Fonte: Adaptado de Gran Questões.

A alternativa **B** está correta porque expressa um dos principais fenômenos da comunicação digital contemporânea: a formação de **bolhas informacionais** e **câmaras de eco**.

Isso ocorre porque os algoritmos das plataformas digitais (como redes sociais) **personalizam o conteúdo** com base no comportamento do usuário (curtidas, compartilhamentos, buscas). Como resultado, a pessoa passa a consumir predominantemente conteúdos que **reforçam suas próprias opiniões**, tendo menos contato com visões diferentes.

Feedback:

--

7ª QUESTÃO

Enunciado:

As minorias sociais são grupos de pessoas que, dentro de uma sociedade, enfrentam discriminação, preconceito e desigualdades devido a fatores como raça, etnia, gênero, orientação sexual, deficiência, idade, religião, ou condições socioeconômicas. São grupos que, historicamente, têm sido marginalizados e excluídos do acesso a direitos e oportunidades.

A respeito da temática e considerando a realidade brasileira, é possível afirmar que:

Alternativas:

(alternativa A)

As experiências pessoais são atravessadas por estruturas de poder que se manifestam na sociedade, de modo que apenas quem enfrentou uma determinada violência na vida – como, por exemplo, alguém que foi vítima de racismo – possui “lugar de fala”, ou seja, pode se manifestar sobre a temática.

(alternativa B) (CORRETA)

A proibição da exclusão não resulta automaticamente na inclusão. Logo, não é suficiente proibir a exclusão, quando o que se pretende é garantir a equidade, com a efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem um consistente padrão de violência e discriminação.

(alternativa C)

As mulheres não podem ser consideradas minorias sociais, porque apesar de, em muitas sociedades, elas ocuparem posições de menor poder e privilégio em comparação aos homens, enfrentando tratamento desigual e discriminação sistêmica, elas são maioria da população.

(alternativa D)

No Brasil, é juridicamente impossível que uma pessoa trans proceda à alteração de nome em seus documentos, pois a definição de “mulher” e de “homem”, de acordo com o Poder Judiciário brasileiro, refere-se ao sexo biológico, e não à identidade de gênero.

(alternativa E)

A população LGBTQIA+ no Brasil não está totalmente desprovida de proteção jurídica, pois existem algumas leis específicas a este grupo, criadas pelo Congresso Nacional, que garantem direitos humanos, mas a persistência de crimes de ódio e violência demonstram a necessidade de avanços na legislação e na conscientização social.

Resposta comentada:

Não há leis criadas pelo Congresso Nacional específicas para a população LGBTQ+. As conquistas de direito se deram a partir de decisões judiciais. Para o STF, a alteração de documentos de pessoas trans é permitida ainda que não haja cirurgia de alteração sexual. As mulheres são consideradas minorias sociais em razão da subjugação histórica, embora sejam maioria da população. Conforme ensina Djamila Ribeiro, em sua obra “O que é lugar de fala”, todos possuem lugar de fala e podem falar sobre estruturas sociais e discriminações a partir de seu local social.

Feedback:

--

8ª QUESTÃO

Enunciado:

De acordo com o Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2025, no ano de 2024 foi registrado, novamente, um aumento de casos de violência contra mulher, nas suas mais diversas formas –psicológica, sexual, patrimonial, física, entre outras. No que tange ao fenômeno do feminicídio e sua proteção no sistema de Direitos Humanos, analise as asserções a seguir e a relação proposta entre elas:

- I. O feminicídio é a expressão máxima de uma violência estrutural e sistemática de que atinge as mulheres, cuja omissão do estado na prevenção, julgamento e condenação de criminosos pode acarretar a responsabilidade internacional do país perante órgãos como a Comissão Interamericana de Direitos Humanos.

PORQUE

- II. A única forma de prevenção do aumento desses casos é com um maior rigor nas condenações de pessoas que assassinam mulheres. Entende-se que o aumento do rigor nas punições vai diminuir, sensivelmente, essa epidemia de feminicídios que o Brasil vem sofrendo.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

Alternativas:

(alternativa A)

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

(alternativa B)

As asserções I e II são proposições falsas.

(alternativa C) (CORRETA)

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

(alternativa D)

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

(alternativa E)

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

Resposta comentada:

A asserção I está correta.

O crime contra Maria da Penha Maia Fernandes é um exemplo de caso julgado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos e que condenou o Brasil por negligência e omissão de proteção contra a violência doméstica.

A Asserção II é incorreta.

Prevenir o aumento de feminicídios não está ligado somente a prisão de pessoas que cometeram assassinato. Criminalizar os discursos de ódio em redes sociais, educação para mídias e discutir as temáticas de gênero no ensino fundamental e médio são medidas também necessárias para impedir essa quantidade de casos de assassinatos contra mulheres.

Feedback:

--

9ª QUESTÃO

Enunciado:

TEXTO 1

Maria Bárbara tinha o verdadeiro tipo das velhas maranhenses criadas na fazenda. Tratava muito dos avós, quase todos portugueses. Quando falava dos pretos, dizia “os sujos” e, quando se referia a um mulato dizia “o cabra”. Maria Bárbara tinha grande admiração pelos portugueses, dedicava-lhes um entusiasmo sem limites, preferia-os em tudo aos brasileiros. Quando a filha foi pedida por Manuel Pedroso, então principiante no comércio da capital, ela dissera: “Bem! Ao menos tenho a certeza de que é branco!”

AZEVEDO, A. O mulato. São Luís: Typografi a o Paiz, 1881 (adaptado).

TEXTO 2

A morte brinca com balas nos dedos gatilhos dos meninos. Dorvi se lembrou do combinado, o juramento feito em voz uníssona, gritado sob o pipocar dos tiros: — A gente combinamos de não morrer! Balas enfeitam o coração da noite. Não gosto de filmes da tevê. Morre e mata de mentira. Aqui, não. Às vezes a morte é leve como a poeira. E a vida se confunde com um pó branco qualquer. Às vezes é uma fumaça adocicada enchendo o pulmão da gente.

EVARISTO, C. Olhos d´água. Rio de Janeiro: Pallas. Fundação Biblioteca Nacional, 2016 (adaptado).

TEXTO 3



DEL NUNES. O Cria. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/CgCSOKegX4J/>.

O Cria é uma releitura da pintura “O Mestiço” de Cândido Portinari. Em sua obra, Del Nunes personifica a identidade do jovem brasileiro das periferias do Brasil. Oriundo de São Cristóvão, bairro periférico de Salvador, o artista transmite em suas produções a essência da cultura preta, cria e recria momentos do povo negro apagados pela história, divulgando-as nas redes sociais.

A partir das informações apresentadas e tendo em vista a possibilidade das várias manifestações culturais estabelecerem relação com a construção da memória e a definição da identidade cultural de um povo, avalie as afirmações a seguir.

- I. Os trechos das obras apresentadas nos textos 1 e 2 e a ressignificação artística proposta no texto 3 resgatam uma reflexão acerca da condição histórica da maioria da população brasileira.
- II. Ao longo do processo histórico de constituição da identidade do povo brasileiro, o convívio cooperativo e cordial entre as diferentes culturas contribuiu para a integração e o respeito às diferenças étnicas e religiosas.
- III. A produção de conteúdo artístico que proponha a reflexão sobre a condição social da população negra provoca a quebra do silenciamento imposto pelo processo de segregação historicamente promovido pelo processo de colonização.
- IV. A arte expressa no texto 3, ao imitar uma obra clássica de Portinari, apresenta limitação na promoção do empoderamento da população afrodescendente, provocando um acirramento cultural.

É correto apenas o que se afirma em:

Alternativas:

(alternativa A) (CORRETA)

I e III.

(alternativa B)

I e IV;

(alternativa C)

II e III.

(alternativa D)

II.

(alternativa E)

IV.

Resposta comentada:
QUESTÃO 06 - ENADE 2023.

Feedback:
--

10ª QUESTÃO

Enunciado:

Leia o texto a seguir:

Em um cenário internacional marcado por conflitos armados e instabilidade geopolítica, o preço do petróleo tem apresentado forte volatilidade, impactando diretamente o valor dos combustíveis em diversos países. Em 2026, a elevação do barril de petróleo e as tensões internacionais já começam a pressionar os preços de gasolina e diesel no Brasil, além de afetar a inflação e o custo do transporte.

Além disso, países que mantêm relações comerciais com grandes exportadores de energia, como a Rússia, passam a ser alvo de críticas e possíveis pressões econômicas, sob a justificativa de que contribuem para a sustentação financeira de países em conflito.

G1. Trump ameaça impor tarifas a países que comprem petróleo russo. Rio de Janeiro: Globo, 2026 (adaptado).

Com base nesse contexto, é correto afirmar que o Brasil pode sofrer pressões internacionais porque:

Alternativas:
(alternativa A)

Integra alianças militares diretamente envolvidas no conflito.

(alternativa B)

Exporta armamentos para países em guerra.

(alternativa C)

Rompeu relações comerciais com países produtores de petróleo.

(alternativa D) (CORRETA)

Importa combustíveis e insumos estratégicos de países envolvidos no conflito.

(alternativa E)

Mantém políticas internas que impedem a variação do preço dos combustíveis.

Resposta comentada:

O texto destaca que, em um cenário de conflitos e tensões internacionais, países que mantêm relações comerciais com grandes exportadores de energia (como a Rússia) podem sofrer **pressões econômicas e políticas**.

O Brasil, mesmo sendo produtor de petróleo, **ainda depende da importação de combustíveis refinados e outros insumos estratégicos**. Se essas importações vêm de países envolvidos em conflitos (ou alvo de sanções), o país pode ser criticado ou pressionado internacionalmente.

Feedback:
--

11ª QUESTÃO

Enunciado:

O clima organizacional refere-se à percepção compartilhada pelos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, influenciando diretamente sua satisfação, motivação e produtividade. Para uma gestão eficaz do clima, é fundamental que as organizações realizem diagnósticos periódicos, por meio de pesquisas e outras ferramentas, que permitam identificar pontos fortes e áreas que necessitam de melhoria. A partir desses diagnósticos, é possível implementar ações planejadas para fortalecer os aspectos positivos e corrigir aqueles que geram insatisfação, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Nesse contexto, a gestão do clima organizacional envolve um processo contínuo que compreende, em sua sequência lógica, as etapas de _____, _____, _____ e _____, visando à melhoria permanente do ambiente de trabalho e ao aumento do engajamento dos colaboradores.

Assinale a opção que preenche, de forma CORRETA e na ordem, as lacunas do texto.

Alternativas:

(alternativa A)

recrutamento interno – seleção por competências – integração de novos colaboradores – avaliação de resultados

(alternativa B)

definição de metas – avaliação de desempenho – feedback individual – promoção por mérito

(alternativa C) (CORRETA)

diagnóstico – planejamento de ações – implementação das ações – monitoramento e avaliação

(alternativa D)

pesquisa salarial – definição de benefícios – implantação de incentivos – aumento de produtividade

(alternativa E)

contratação de consultoria – aplicação de questionários – demissão de insatisfeitos – realocação de equipes

Resposta comentada:

A resposta correta é a alternativa que apresenta a sequência lógica e completa do processo de gestão do clima organizacional. A gestão do clima inicia-se com o **diagnóstico** (levantamento da percepção dos colaboradores por meio de pesquisas, entrevistas ou grupos focais), seguido pelo **planejamento de ações** (definição de estratégias para corrigir gaps e fortalecer pontos positivos), pela **implementação das ações** (execução das medidas planejadas) e, por fim, pelo **monitoramento e avaliação** (acompanhamento contínuo dos resultados e da eficácia das ações implementadas, realimentando o ciclo). As demais alternativas apresentam sequências que não correspondem ao processo específico de gestão do clima organizacional, abordando temas como recrutamento, seleção, avaliação de desempenho ou benefícios, que são processos relacionados, mas não configuram a sequência lógica da gestão do clima.

Feedback:

--

Enunciado:

Uma empresa brasileira do setor de serviços tem enfrentado dificuldades para alinhar o desempenho de seus colaboradores às prioridades estratégicas definidas pela alta gestão, especialmente em áreas que exigem maior capacidade de inovação, relacionamento com clientes e resolução de problemas complexos.

Diante desse cenário, a diretoria solicitou à área de Recursos Humanos a reformulação de suas políticas de gestão de pessoas, com o objetivo de tornar os processos de recrutamento, seleção, capacitação e avaliação de desempenho mais integrados às necessidades organizacionais.

Após um diagnóstico interno, a equipe de RH iniciou um processo sistemático de levantamento dos requisitos profissionais necessários para o desempenho das funções existentes na organização, considerando não apenas conhecimentos técnicos, mas também capacidades comportamentais e formas de atuação esperadas no ambiente de trabalho. Esses elementos passaram a orientar programas de treinamento, critérios de avaliação de desempenho e planos de desenvolvimento profissional.

Considerando o contexto apresentado, a abordagem adotada pela organização está relacionada ao modelo de gestão por competências que

Alternativas:

(alternativa A)

define políticas de remuneração baseadas apenas no tempo de serviço e na experiência acumulada pelos colaboradores ao longo da carreira.

(alternativa B)

estabelece regras padronizadas para controle da jornada de trabalho, com foco na supervisão direta das atividades realizadas pelos funcionários.

(alternativa C) (CORRETA)

identifica, desenvolve e mobiliza conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho profissional, relacionando-os às estratégias organizacionais.

(alternativa D)

prioriza a avaliação da satisfação dos colaboradores com o ambiente organizacional como principal indicador de desempenho individual.

(alternativa E)

organiza as atividades dos colaboradores exclusivamente com base em metas quantitativas de produtividade estabelecidas para cada área da organização.

Resposta comentada:

A gestão por competências constitui um modelo de gestão de pessoas que busca identificar, desenvolver e mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) relevantes para o desempenho profissional. Esse modelo procura alinhar as competências individuais às necessidades estratégicas da organização, orientando práticas como recrutamento, treinamento, avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreira.

Feedback:

Explicação das alternativas incorretas:

- "organiza as atividades dos colaboradores exclusivamente com base em metas quantitativas de produtividade estabelecidas para cada área da organização."

Refere-se a um modelo de gestão centrado exclusivamente em metas quantitativas de produtividade, típico de abordagens orientadas apenas por resultados.

- "define políticas de remuneração baseadas apenas no tempo de serviço e na experiência acumulada pelos colaboradores ao longo da carreira."

Caracteriza um modelo tradicional de progressão baseado no tempo de serviço e na experiência acumulada, sem relação direta com a lógica de competências.

- "estabelece regras padronizadas para controle da jornada de trabalho, com foco na supervisão direta das atividades realizadas pelos funcionários."

Relaciona-se a mecanismos de controle administrativo do trabalho, com foco na supervisão e padronização das atividades.

- "prioriza a avaliação da satisfação dos colaboradores com o ambiente organizacional como principal indicador de desempenho individual."

A avaliação da satisfação dos colaboradores está associada a pesquisas de clima organizacional, não constituindo o foco central da gestão por competências.

13ª QUESTÃO

Enunciado:

No cenário organizacional contemporâneo, o conhecimento é considerado um dos principais ativos estratégicos das empresas. Organizações que conseguem transformar conhecimento individual em conhecimento organizacional ampliam sua capacidade de inovação, aprendizagem contínua e vantagem competitiva. Nesse contexto, líderes desempenham papel fundamental ao criar ambientes colaborativos que favoreçam o compartilhamento de experiências e boas práticas entre os colaboradores.

Uma empresa identificou que grande parte do conhecimento técnico estava concentrada em funcionários experientes próximos da aposentadoria. Ao analisar a situação, a área de Gestão de Pessoas propôs ações para evitar a perda desse conhecimento estratégico.

Considerando os princípios da Gestão do Conhecimento, a alternativa que melhor avalia uma prática adequada para resolver esse problema é:

Alternativas:

(alternativa A) (CORRETA)

Implantar programas de mentoria e comunidades de prática para promover o compartilhamento e a transferência do conhecimento entre gerações de colaboradores.

(alternativa B)

Restringir o acesso às informações estratégicas apenas à alta liderança para preservar o conhecimento organizacional.

(alternativa C)

Incentivar a competição interna entre equipes para que o conhecimento seja mantido como diferencial individual.

(alternativa D)

Registrar somente procedimentos operacionais em documentos formais, desconsiderando o conhecimento tácito dos trabalhadores.

(alternativa E)

Substituir imediatamente os colaboradores experientes por novos profissionais com formação acadêmica atualizada.

Resposta comentada:

A alternativa ***Implantar programas de mentoria e comunidades de prática para promover o compartilhamento e a transferência do conhecimento entre gerações de colaboradores,*** está correta porque a Gestão do Conhecimento busca transformar o **conhecimento tácito** (experiência pessoal, prática e vivência profissional) em **conhecimento compartilhado e organizacional**. Programas de **mentoria, comunidades de prática** e aprendizagem colaborativa são estratégias amplamente utilizadas para retenção e disseminação do conhecimento crítico.

As demais alternativas estão incorretas porque:

- limita o fluxo de conhecimento, contrariando os princípios de compartilhamento.
- ignora o valor do conhecimento experiencial acumulado.
- considera apenas conhecimento explícito, desvalorizando o conhecimento tácito.
- estimula retenção individual do conhecimento, prejudicando a aprendizagem organizacional.

Feedback:

--

14ª QUESTÃO

Enunciado:

Uma indústria de médio porte está revisando sua política de benefícios para tornar-se mais competitiva no mercado e melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores. Atualmente, a empresa oferece apenas os benefícios compulsórios previstos em lei (como vale-transporte e férias) e um vale-refeição concedido por liberalidade. O setor de Recursos Humanos propôs a implantação de um programa de benefícios flexíveis, permitindo que os funcionários escolham, dentro de um limite de créditos, as opções que melhor atendam às suas necessidades pessoais, como assistência médica complementar, seguro de vida e auxílio-educação. A proposta gerou debates na diretoria, com alguns gestores preocupados com o aumento dos custos e com a possibilidade de não conseguir reverter a concessão caso necessário.

CHIAVENATO, I. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização. Barueri: Manole, 2009 (adaptado).

Considerando a situação hipotética descrita e os conceitos sobre benefícios sociais, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas.

A implantação de um programa de benefícios flexíveis, como o proposto pelo RH, pode aumentar a satisfação e a motivação dos colaboradores, pois permite a personalização das vantagens de acordo com as necessidades individuais.

PORQUE

Benefícios concedidos por mera liberalidade da empresa, como o atual vale-refeição e os novos benefícios flexíveis, podem ser reduzidos ou suprimidos unilateralmente pela organização a qualquer momento, sem que isso caracterize alteração contratual lesiva.

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 é uma justificativa correta da I.

(alternativa C)

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

(alternativa D) (CORRETA)

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

(alternativa E)

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

Resposta comentada:

A resposta correta é a alternativa em que a asserção I é verdadeira e a II é falsa. A asserção I está correta, pois os benefícios flexíveis são reconhecidos por aumentarem a satisfação e motivação ao permitir que o colaborador escolha as opções que mais se adequam ao seu perfil e momento de vida. A asserção II, no entanto, é falsa. Embora os benefícios concedidos por liberalidade não tenham a mesma rigidez dos benefícios previstos em lei ou convenção coletiva, a jurisprudência trabalhista consolidada (Súmula 51 do TST) e o princípio da inalterabilidade contratual lesiva (art. 468 da CLT) estabelecem que, uma vez concedido um benefício de forma habitual, ele integra o contrato de trabalho e não pode ser suprimido ou reduzido unilateralmente pela empresa, sob pena de caracterizar alteração contratual prejudicial ao empregado.

Feedback:

--

15ª QUESTÃO

Enunciado:

Uma indústria de laticínios situada em Itaperuna (RJ) percebeu que poderia ampliar sua atuação regional lançando uma linha de produtos voltada a consumidores com restrições alimentares. Um grupo de colaboradores do controle de qualidade e do comercial elaborou a proposta, mas a empresa não possui um setor formal de P&D. A direção, então, autorizou um projeto-piloto interno, com tempo dedicado na jornada, orçamento limitado para testes e acompanhamento por metas. O RH estruturou um modelo de avaliação de desempenho do time do projeto, além de um plano de desenvolvimento de competências e comunicação interna para estimular novas ideias.

À luz do caso, qual ação do RH está mais diretamente relacionada ao fortalecimento do empreendedorismo corporativo na organização?

Alternativas:

(alternativa A)

Restringir a participação no piloto apenas a gestores, para reduzir riscos e manter o controle decisório.

(alternativa B)

Implantar um sistema de punição para erros ocorridos durante os testes do piloto.

(alternativa C)

Substituir o projeto interno por contratação imediata de consultoria externa para assumir a inovação.

(alternativa D) (CORRETA)

Estruturar práticas que favoreçam autonomia, aprendizagem e incentivo à proposição de soluções inovadoras dentro da empresa.

(alternativa E)

Criar um banco de horas obrigatório para elevar a produtividade durante o projeto.

Resposta comentada:

Resposta correta: Estruturar práticas que favoreçam autonomia, aprendizagem e incentivo à proposição de soluções inovadoras dentro da empresa

é a correta porque o empreendedorismo corporativo depende da criação de **condições organizacionais que favoreçam a inovação interna**, como autonomia para propor ideias, oportunidades de aprendizagem, desenvolvimento de competências e estímulo à experimentação. No caso apresentado, a empresa permite que colaboradores desenvolvam um projeto-piloto, enquanto a área de Recursos Humanos estrutura mecanismos de avaliação, capacitação e comunicação para incentivar novas iniciativas. Essas práticas fortalecem uma **cultura organizacional voltada à inovação e à participação dos colaboradores**, características fundamentais do empreendedorismo corporativo.

Feedback:

--

16ª QUESTÃO

Enunciado:

Uma grande empresa de consultoria está reestruturando suas áreas de negócio. Dois gerentes, Carlos e Fernanda, disputam a liderança de um novo e estratégico departamento que será criado. Carlos é o gerente mais antigo, com vasta experiência e um forte relacionamento com a alta diretoria, baseado em anos de lealdade e resultados consistentes. Fernanda, por sua vez, é reconhecida como a principal especialista técnica da empresa na área de inovação, domina conhecimentos críticos para o novo departamento e é constantemente procurada por colegas para solucionar problemas complexos. A diretoria, para evitar desgastes, anuncia que a decisão será tomada com base em critérios técnicos e no alinhamento com a estratégia da empresa, mas nos bastidores, ambos os gerentes começam a articular apoios e a defender suas respectivas candidaturas junto aos demais diretores. Nesse contexto, o conflito entre Carlos e Fernanda, ainda latente, mas com claros sinais de manifestação, tem como pano de fundo diferentes configurações de poder organizacional.

A situação descrita evidencia que o conflito entre Carlos e Fernanda deriva, principalmente, da mobilização de diferentes bases de poder. Enquanto Carlos baseia sua influência no acesso aos poderosos e nas prerrogativas legais advindas de sua antiguidade, Fernanda exerce poder com base _____. Nesse cenário, uma estratégia de gestão de conflitos que se limitasse a uma abordagem de compromisso, sem considerar as asserções de poder subjacentes, poderia resultar em um acordo do tipo _____, insatisfatório para ambas as partes e com alto potencial de reacender o conflito futuramente.

Assinale a opção que preenche, de forma CORRETA e na ordem, as lacunas do texto.

Alternativas:

(alternativa A)

no sistema de autoridade e no controle de recursos – ganha-perde

(alternativa B)

na construção de alianças com pares e na perícia – ganha-perde

(alternativa C) (CORRETA)

no domínio de conhecimentos críticos e na competência técnica – perde-perde

(alternativa D)

no sistema ideológico e na lealdade à missão – ganha-ganha

(alternativa E)

no controle de recursos e na competência técnica – perde-perde

Resposta comentada:

A resposta correta é a alternativa que preenche as lacunas com os conceitos que melhor se alinham à análise da situação e à teoria apresentada. A primeira lacuna exige a identificação da base de poder de Fernanda. O texto a descreve como "especialista técnica" que "domina conhecimentos críticos". Na teoria de Mintzberg isso corresponde às bases de poder "**domínio de um corpo de conhecimentos críticos para a organização**" e "**competência técnica**". A segunda lacuna exige a avaliação do resultado de uma estratégia de compromisso aplicada a um conflito com forte base em disputas de poder. A estratégia de compromisso, embora busque um acordo, muitas vezes resulta em um resultado **perde-perde**, pois "nenhuma das partes fica satisfeita, dando margem a futuros conflitos". A alternativa que combina corretamente esses dois elementos é a que menciona "domínio de conhecimentos críticos e na competência técnica" para a primeira lacuna e "perde-perde" para a segunda. As demais alternativas ou utilizam bases de poder inadequadas para Fernanda (como autoridade, ideologia ou controle de recursos, que são mais pertinentes a Carlos) ou apontam resultados (ganha-ganha, ganha-perde) que não correspondem à natureza da estratégia de compromisso descrita.

Feedback:

--

Enunciado:

Em abordagens contemporâneas de gestão, o capital humano é considerado um recurso estratégico para o desempenho organizacional. Nesse referencial, as organizações são incentivadas a adotar práticas que favoreçam o desenvolvimento das pessoas, reconhecendo que conhecimentos, habilidades e experiências dos colaboradores podem contribuir para a inovação, produtividade e alcance dos objetivos organizacionais.

Em uma empresa do setor de serviços, a diretoria decidiu revisar suas políticas de gestão de pessoas para fortalecer a valorização do capital humano e estimular o desenvolvimento profissional dos colaboradores.

Nesse contexto, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas.

I. A implementação de programas de capacitação e desenvolvimento profissional pode contribuir para a valorização do capital humano nas organizações.

PORQUE

II. A valorização do capital humano envolve reconhecer e desenvolver conhecimentos, habilidades e competências dos colaboradores, ampliando sua contribuição para os resultados organizacionais.

A respeito dessas asserções, assinale a alternativa correta.

Alternativas:

(alternativa A)

As asserções I e II são proposições falsas.

(alternativa B)

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

(alternativa C)

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

(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:

A **asserção I** é verdadeira, pois programas de capacitação e desenvolvimento são práticas reconhecidas na literatura de gestão como formas de valorizar o capital humano ao promover aprendizado e aprimoramento profissional.

A **asserção II** também é verdadeira, pois a valorização do capital humano envolve reconhecer e desenvolver conhecimentos, habilidades e competências dos colaboradores, ampliando sua capacidade de contribuir para os objetivos organizacionais.

Além disso, a **asserção II justifica a I**, uma vez que programas de capacitação e desenvolvimento são instrumentos utilizados pelas organizações justamente para promover o desenvolvimento dessas capacidades nos colaboradores.

Feedback:

--

18ª QUESTÃO

Enunciado:

Uma empresa do setor de tecnologia percebeu queda no desempenho das equipes, aumento de conflitos internos e redução do engajamento dos colaboradores. O gestor decidiu analisar fatores como motivação, comunicação, liderança e relacionamento interpessoal para compreender as causas do problema antes de propor mudanças.

A situação descrita demonstra a aplicação prática dos conceitos de Comportamento Organizacional, área que estuda a dinâmica das pessoas dentro das organizações.

Com base nesse contexto, assinale a alternativa que apresenta corretamente o foco do Comportamento Organizacional.

Alternativas:

(alternativa A) (CORRETA)

Estudar como o comportamento humano é influenciado por fatores individuais, grupais e organizacionais no ambiente de trabalho.

(alternativa B)

Avaliar exclusivamente indicadores financeiros para medir a produtividade dos colaboradores.

(alternativa C)

Definir regras rígidas de supervisão para aumentar o controle sobre os funcionários.

(alternativa D)

Aplicar modelos padronizados de punição para reduzir conflitos entre equipes.

(alternativa E)

Priorizar apenas a estrutura tecnológica da empresa como fator principal do desempenho organizacional.

Resposta comentada:

O **Comportamento Organizacional (CO)** busca compreender **como pessoas e grupos se comportam dentro das organizações**, analisando elementos que influenciam o desempenho e o clima de trabalho, tais como:

- motivação;
- liderança;
- comunicação;
- cultura organizacional;
- relações interpessoais.

No contexto apresentado, o gestor procura entender **aspectos humanos e sociais** antes de tomar decisões, o que caracteriza exatamente a abordagem do Comportamento Organizacional.

Análise das alternativas

- **A)** Incorreta — o CO não se limita a resultados financeiros; envolve fatores humanos e comportamentais.
- **B)** Correta — descreve corretamente o objeto de estudo do Comportamento Organizacional.
- **C)** Incorreta — controle rígido não representa o foco central do CO contemporâneo.
- **D)** Incorreta — tecnologia é importante, mas não substitui a análise do comportamento humano.
- **E)** Incorreta — modelos atuais valorizam engajamento e liderança participativa, não punição como estratégia principal.

Feedback:

--

19ª QUESTÃO

Enunciado:

Uma empresa do setor de serviços decidiu adotar o modelo de gestão por competências para alinhar suas práticas de gestão de pessoas aos objetivos estratégicos da organização. Como etapa inicial do processo, o setor de Recursos Humanos iniciou o mapeamento de competências, com o objetivo de identificar as competências necessárias para o desempenho das funções e orientar práticas como recrutamento, desenvolvimento e avaliação de desempenho.

De acordo com abordagens amplamente utilizadas na gestão por competências, o mapeamento de competências envolve um conjunto estruturado de etapas.

Assinale a alternativa que apresenta corretamente essas etapas.

Alternativas:

(alternativa A)

Identificação das competências organizacionais, definição de indicadores de produtividade e aplicação de sistemas de controle de desempenho das equipes.

(alternativa B)

Identificação das competências dos colaboradores, definição de metas individuais de desempenho e aplicação de instrumentos formais de avaliação de resultados.

(alternativa C) (CORRETA)

Análise dos objetivos organizacionais, identificação das competências necessárias ao desempenho das funções e descrição dessas competências em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes.

(alternativa D)

Análise das competências individuais dos colaboradores, elaboração de planos de carreira e definição de políticas de remuneração baseadas em desempenho.

(alternativa E)

Levantamento das competências existentes nos colaboradores, implementação de programas de treinamento e monitoramento da evolução do desempenho profissional.

Resposta comentada:

O mapeamento de competências envolve etapas como:

1. Análise dos objetivos organizacionais, para compreender as necessidades estratégicas da organização;
2. Identificação das competências necessárias às funções, considerando o desempenho esperado;
3. Descrição das competências em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA).

Essas etapas permitem estruturar o conjunto de competências requerido para o desempenho profissional na organização.

Feedback:

Explicação das alternativas incorretas:

- Identificação das competências dos colaboradores, definição de metas individuais de desempenho e aplicação de instrumentos formais de avaliação de resultados.

Essas ações estão associadas à gestão de desempenho e à avaliação de resultados individuais, não às etapas de identificação das competências requeridas para os cargos.

- Levantamento das competências existentes nos colaboradores, implementação de programas de treinamento e monitoramento da evolução do desempenho profissional.

A alternativa descreve práticas de desenvolvimento e acompanhamento de desempenho, e não as etapas do mapeamento das competências necessárias para as funções.

- Identificação das competências organizacionais, definição de indicadores de produtividade e aplicação de sistemas de controle de desempenho das equipes.

Essa alternativa mistura elementos de gestão por competências com práticas de controle de desempenho e indicadores de produtividade, que não correspondem às etapas do mapeamento.

- Análise das competências individuais dos colaboradores, elaboração de planos de carreira e definição de políticas de remuneração baseadas em desempenho.

Essas atividades estão relacionadas à gestão de carreira e recompensas, não ao processo de identificação e descrição das competências requeridas para as funções.

20ª QUESTÃO

Enunciado:

De acordo com as diretrizes gerais de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), as organizações devem promover condições que favoreçam o bem-estar físico, psicológico e social dos colaboradores, incluindo saúde ocupacional, ergonomia, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, desenvolvimento profissional e um ambiente organizacional saudável.

Em uma empresa de tecnologia, a gestão de recursos humanos está revisando as práticas de QVT para reduzir absenteísmo e aumentar a motivação e a produtividade da equipe.

Com base nesse contexto, analise as asserções a seguir.

I. Implementar programas de ginástica laboral e pausas regulares durante a jornada de trabalho contribui para a prevenção de problemas musculoesqueléticos e para a melhoria do bem-estar físico e mental dos colaboradores.

PORQUE

II. A qualidade de vida no trabalho depende do alinhamento entre políticas de benefícios e recompensas financeiras, sendo suficiente investir em programas de bonificação e incentivos monetários para garantir satisfação e engajamento.

A respeito dessas asserções, assinale a alternativa correta.

Alternativas:

(alternativa A)

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

(alternativa B)

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

(alternativa C) (CORRETA)

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

(alternativa D)

As asserções I e II são proposições falsas.

(alternativa E)

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: práticas como ginástica laboral e pausas programadas são reconhecidas como estratégias efetivas para prevenir problemas musculoesqueléticos e promover bem-estar físico e mental, alinhadas às políticas de QVT.

A asserção II é falsa: embora programas de benefícios e recompensas financeiras possam contribuir para motivação, não são suficientes por si só para garantir qualidade de vida no trabalho. QVT envolve múltiplos fatores, como ergonomia, saúde ocupacional, desenvolvimento profissional, equilíbrio vida-trabalho e relações interpessoais, que não podem ser substituídos exclusivamente por incentivos financeiros.

Feedback:

--

21ª QUESTÃO

Enunciado:

O retorno da mulher ao trabalho após o parto pode representar um desafio para a continuidade da amamentação. Entretanto, a legislação brasileira prevê mecanismos de proteção à maternidade e ao vínculo entre mãe e filho, assegurando direitos que possibilitam a manutenção da amamentação e a proteção da saúde materno-infantil. Nesse contexto, é fundamental que mães e profissionais de saúde conheçam os direitos das mulheres trabalhadoras durante o período pós-parto. Considerando a legislação trabalhista brasileira, assinale a alternativa correta acerca da licença-maternidade:

Alternativas:

(alternativa A)

Direito a 90 dias consecutivos de licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e da remuneração.

(alternativa B)

Direito a 180 dias consecutivos de licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e da remuneração.

(alternativa C)

Direito a 180 dias consecutivos de licença, sem prejuízo do emprego, mas com prejuízo da remuneração.

(alternativa D)

Direito a 120 dias consecutivos de licença, com prejuízo do emprego e da remuneração.

(alternativa E) (CORRETA)

Direito a 120 dias consecutivos de licença, sem prejuízo do emprego e da remuneração.

Resposta comentada:

A legislação brasileira assegura à trabalhadora gestante o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e da remuneração, conforme previsto no art. 7º, XVIII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e também regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse período tem como finalidade garantir a recuperação da mãe após o parto, fortalecer o vínculo materno-infantil e favorecer a amamentação, considerada essencial para o desenvolvimento da criança. Embora existam programas que ampliem esse período para 180 dias, como o previsto na Lei nº 11.770/2008 (Programa Empresa Cidadã), essa extensão depende da adesão da empresa ou de regimes específicos do serviço público.

Feedback:

--

22ª QUESTÃO

Enunciado:

Em uma empresa de médio porte, o departamento de Recursos Humanos está implementando práticas de gestão de desempenho para avaliar de forma sistemática o desempenho de seus colaboradores.

Sabendo que as avaliações de desempenho têm como objetivo identificar resultados, competências, comportamentos e potencial de desenvolvimento dos funcionários, permitindo decisões sobre treinamento, promoção, remuneração e feedback, assinale a alternativa que apresenta corretamente a denominação de um processo de avaliação de desempenho de pessoas:

Alternativas:

(alternativa A)

Auditoria de desempenho financeiro, processo que analisa a rentabilidade e eficiência operacional da empresa.

(alternativa B)

Avaliação de clima organizacional, processo que mede o engajamento e satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho.

(alternativa C)

Avaliação por competências, processo que mede resultados específicos alcançados por metas previamente definidas.

(alternativa D) (CORRETA)

Avaliação por metas ou resultados (MBO), processo que avalia o cumprimento de objetivos previamente estabelecidos, focando em resultados alcançados.

(alternativa E)

Pesquisa de clima e cultura, processo que avalia percepções gerais sobre valores, políticas e práticas organizacionais.

Resposta comentada:

O processo MBO (*Management by Objectives* ou Avaliação por Metas e Resultados) é um método clássico de avaliação de desempenho de pessoas, focado na mensuração do cumprimento de objetivos previamente definidos. Ele permite que gestores e colaboradores acompanhem metas individuais e organizacionais, alinhando desempenho e resultados esperados.

Feedback:

Explicação das alternativas incorretas:

- Avaliação por competências – processo que mede resultados específicos alcançados por metas previamente definidas.

A avaliação por competências foca comportamentos, habilidades e atitudes, não exclusivamente no cumprimento de metas ou resultados quantitativos.

- Avaliação de clima organizacional – processo que mede o engajamento e satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Avaliação de clima mede percepções e satisfação do grupo, não o desempenho individual.

- Auditoria de desempenho financeiro – processo que analisa a rentabilidade e eficiência operacional da empresa.

Trata do desempenho financeiro da organização, não da avaliação de pessoas.

- Pesquisa de clima e cultura – processo que avalia percepções gerais sobre valores, políticas e práticas organizacionais.

Foca em percepções organizacionais, não em avaliação de desempenho individual.

23ª QUESTÃO

Enunciado:

Um gestor de Recursos Humanos deseja implementar um Sistema de Informações Gerenciais (SIG) para aprimorar a gestão de pessoas em sua organização. Durante a fase de planejamento, ele estuda os componentes e funcionalidades desse tipo de sistema. Ao analisar a estrutura de um SIG, o gestor identifica que a saída da maioria desses sistemas é composta por relatórios distribuídos aos administradores, que podem ser de diferentes tipos, dependendo da necessidade e da periodicidade.

Conforme os conceitos fundamentais de Sistemas de Informações Gerenciais, os relatórios que são produzidos periodicamente (diariamente, semanalmente ou mensalmente) e aqueles que são gerados automaticamente quando uma situação incomum ou crítica requer a atenção da administração são denominados, respectivamente:

Alternativas:

(alternativa A)

Relatórios de exceção e relatórios programados.

(alternativa B)

Relatórios indicadores de pontos críticos e relatórios programados.

(alternativa C)

Relatórios programados e relatórios sob solicitação.

(alternativa D) (CORRETA)

Relatórios programados e relatórios de exceção.

(alternativa E)

Relatórios sob solicitação e relatórios de exceção.

Resposta comentada:

A resposta correta é a alternativa que nomeia corretamente os dois tipos de relatórios descritos. Com base nos conceitos fundamentais de Sistemas de Informações Gerenciais, os relatórios produzidos periodicamente (diariamente, semanalmente ou mensalmente) são denominados **relatórios programados**. Já aqueles gerados automaticamente quando uma situação incomum ou crítica requer a atenção da administração são chamados de **relatórios de exceção**. Portanto, a sequência correta é "relatórios programados" para os produzidos periodicamente e "relatórios de exceção" para os gerados automaticamente em situações críticas. As demais alternativas apresentam combinações incorretas ou invertem a definição dos tipos de relatório.

Feedback:

--

24ª QUESTÃO

Enunciado:

Uma cooperativa de serviços de saúde localizada em Campos dos Goytacazes (RJ) tem enfrentado aumento de custos e queda na satisfação dos usuários. Para reagir, a diretoria criou um programa interno chamado "Inovar Aqui", no qual qualquer colaborador pode propor melhorias em processos (agendamento, triagem, prontuário, atendimento) e formar equipes multidisciplinares para testar soluções em pequena escala. O RH ficou responsável por criar critérios de seleção das propostas, formar times, organizar a capacitação e definir reconhecimentos não financeiros.

Considerando as ações descritas, a iniciativa da cooperativa caracteriza-se como

Alternativas:

(alternativa A)

Empreendedorismo social, porque a cooperativa atua na área de saúde e atende a comunidade.

(alternativa B) (CORRETA)

Empreendedorismo corporativo, pois incentiva a criação e implementação de soluções inovadoras dentro da organização com participação dos colaboradores.

(alternativa C)

Empreendedorismo por necessidade, porque busca reduzir custos em contexto de crise.

(alternativa D)

Terceirização estratégica, pois transfere a inovação para equipes multidisciplinares.

(alternativa E)

Franquia interna, pois padroniza o atendimento e replica unidades de serviço.

Resposta comentada:

Resposta correta: empreendedorismo corporativo, pois incentiva a criação e implementação de soluções inovadoras dentro da organização com participação dos colaboradores

é a correta porque o caso descreve uma iniciativa típica de **empreendedorismo corporativo (intraempreendedorismo)**. Esse conceito refere-se ao estímulo para que **colaboradores desenvolvam ideias, melhorias e soluções inovadoras dentro da própria organização**, com apoio institucional. No exemplo apresentado, a cooperativa cria um programa interno de inovação, permite que os funcionários proponham melhorias, formem equipes e testem soluções, além de envolver a área de Recursos Humanos na organização do processo, capacitação e reconhecimento das iniciativas. Esses elementos caracterizam um ambiente organizacional voltado à inovação interna e à participação ativa dos colaboradores.

Feedback:

--

25ª QUESTÃO

Enunciado:

Em uma reunião de equipe, o gerente de projetos, João, anuncia uma nova diretriz estratégica da empresa. Ele utiliza uma linguagem clara e objetiva, apoiada por gráficos e dados em uma apresentação de slides. Após sua explanação, ele abre espaço para perguntas e esclarecimentos, garantindo que todos tenham compreendido a mensagem. De acordo com os conceitos fundamentais da comunicação organizacional, a ação de João de abrir espaço para perguntas após o anúncio formal visa, principalmente:

Alternativas:

(alternativa A)

Eliminar a ocorrência de qualquer barreira de comunicação, como os ruídos e as interpretações divergentes.

(alternativa B)

Priorizar a comunicação simbólica em detrimento da comunicação oral e escrita, que são menos eficazes.

(alternativa C)

Transformar a comunicação formal em um processo exclusivamente informal e democrático.

(alternativa D)

Substituir a necessidade de canais de comunicação formal, como os e-mails, por reuniões presenciais.

(alternativa E) (CORRETA)

Garantir que a mensagem transmitida no nível do conteúdo seja também compreendida no nível do processo, por meio da interação.

Resposta comentada:

A resposta correta é a alternativa que descreve a ação de João como uma tentativa de alinhar o conteúdo da mensagem com o processo de comunicação. O conteúdo é a informação objetiva (a nova diretriz), enquanto o processo diz respeito à interação e à interpretação que ocorre entre as pessoas. Ao abrir espaço para perguntas, João busca confirmar se a mensagem foi compreendida como deveria, atuando no nível do processo para reduzir ruídos e garantir a eficácia da comunicação interpessoal dentro do contexto organizacional formal. As demais alternativas são inadequadas, pois ou confundem os objetivos da comunicação formal e informal, ou superestimam a capacidade de uma única ação de eliminar todas as barreiras comunicacionais.

Feedback:

--

26ª QUESTÃO

Enunciado:

Uma grande empresa do setor varejista está passando por um processo de transformação digital e precisa reestruturar sua equipe de marketing. O gerente da área identificou a necessidade de contratar um analista de marketing digital sênior, com experiência em gestão de tráfego pago, análise de métricas e SEO. Internamente, a empresa possui um analista de marketing pleno, com cinco anos de casa, que demonstra interesse pela área digital, já realizou cursos por conta própria e tem apresentado bom desempenho nas campanhas tradicionais, mas nunca atuou diretamente com as competências digitais requeridas. O setor de RH sugere que, antes de iniciar um processo seletivo externo, seja avaliada a possibilidade de um recrutamento interno, combinado com um plano de desenvolvimento para suprir as lacunas de competências do profissional.

CHIAVENATO, I. Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos - Como Incrementar Talentos na Empresa. São Paulo: Grupo GEN, 2021 (adaptado).

Considerando a situação hipotética descrita e os conceitos de recrutamento interno, externo e gestão por competências, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas.

A sugestão do RH de priorizar o recrutamento interno, combinado com um plano de desenvolvimento para o analista pleno, é uma estratégia adequada para a situação, pois valoriza o talento já existente na organização e promove a mobilidade interna.

PORQUE

O recrutamento interno, quando bem conduzido, aumenta o engajamento e a retenção de colaboradores, reduz custos com processos seletivos externos e aproveita o conhecimento que o profissional já possui sobre a cultura e os processos da empresa, desde que as lacunas de competências possam ser supridas por meio de capacitação.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

Alternativas:

(alternativa A) (CORRETA)

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

(alternativa B)

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

(alternativa C)

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

(alternativa D)

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

(alternativa E)

As asserções I e II são proposições falsas.

Resposta comentada:

A resposta correta é a alternativa em que ambas as asserções são verdadeiras e a segunda justifica a primeira. A análise da situação demonstra uma aplicação prática dos conceitos de recrutamento e seleção. A asserção I está correta, pois a estratégia de priorizar o recrutamento interno, associada a um plano de desenvolvimento (como treinamentos em marketing digital), é uma prática alinhada à gestão por competências e à valorização de talentos internos, especialmente quando o profissional já demonstra interesse e potencial. A asserção II complementa e justifica corretamente a primeira, ao elencar as vantagens do recrutamento interno: aumento do engajamento e retenção, redução de custos e aproveitamento do conhecimento prévio do colaborador sobre a organização, desde que as competências técnicas faltantes possam ser desenvolvidas. A situação descreve exatamente esse cenário, onde o profissional tem o conhecimento organizacional e a atitude (interesse), restando desenvolver as habilidades técnicas específicas, o que torna a estratégia sugerida pelo RH coerente e vantajosa.

Feedback:

--

27ª QUESTÃO

Enunciado:

Uma empresa de tecnologia passou por um rápido processo de expansão nos últimos seis meses, contratando 50 novos desenvolvedores para integrar suas equipes de produto. Antes da expansão, a empresa era conhecida por seu clima organizacional colaborativo, com alta integração entre os membros das equipes e forte senso de pertencimento. Após as contratações, o setor de RH começou a receber relatos de conflitos interpessoais, queda na comunicação entre os membros das equipes antigas e novas, e aumento nos pedidos de desligamento de funcionários antigos. A liderança percebeu que as novas equipes estavam se organizando em subgrupos informais baseados em afinidades (funcionários antigos versus novos contratados), dificultando a integração e a cooperação necessárias para o desenvolvimento dos projetos.

Considerando a situação hipotética descrita e os conceitos sobre formação de grupos e equipes e clima organizacional, assinale a alternativa correta.

Alternativas:

(alternativa A)

A queda na comunicação e o aumento dos conflitos são problemas exclusivamente relacionados à liderança das equipes, não tendo qualquer relação com as variáveis de formação de grupos ou com as políticas de gestão de pessoas adotadas pela empresa.

(alternativa B)

A formação de subgrupos informais com base em afinidades é um fenômeno que deve ser incentivado pela gestão, pois fortalece os laços interpessoais e contribui positivamente para o clima organizacional, independentemente da segregação observada.

(alternativa C) (CORRETA)

O surgimento de subgrupos informais baseados na distinção entre antigos e novos funcionários evidencia falhas no processo de integração e socialização organizacional, comprometendo a coesão do grupo e impactando negativamente o clima organizacional.

(alternativa D)

Os conflitos observados são benéficos para a organização, pois estimulam a competição saudável entre os subgrupos, aumentando a produtividade e fortalecendo o clima organizacional a longo prazo.

(alternativa E)

A situação descrita é natural em processos de expansão e não requer intervenção da gestão, pois os grupos informais tendem a se dissolver naturalmente com o tempo, restabelecendo o clima organizacional anterior.

Resposta comentada:

A resposta correta é a alternativa que identifica corretamente as falhas no processo de integração e socialização como causa dos problemas observados. A situação descreve um cenário típico de formação de grupos informais (antigos versus novos funcionários) que, quando não gerenciada adequadamente, pode comprometer a coesão grupal e deteriorar o clima organizacional. Grupos informais não se dissolvem naturalmente sem intervenção da gestão; ao contrário, podem se consolidar e agravar conflitos. Não se pode atribuir os problemas exclusivamente à liderança, ignorando a influência das variáveis de formação de grupos e das políticas de integração. Conflitos que geram segregação e queda na comunicação não são benéficos; conflitos disfuncionais prejudicam o clima e a produtividade. A formação de subgrupos segregadores (antigos versus novos) não deve ser incentivada, já que fragiliza a cooperação e o senso de equipe único.

Feedback:

--

28ª QUESTÃO

Enunciado:

Os direitos trabalhistas surgiram historicamente como resposta às condições de exploração impostas aos trabalhadores durante o processo de industrialização (Martins, 2023). A partir desse contexto, buscou-se estabelecer limites ao poder do empregador e assegurar condições mínimas de trabalho, promovendo a proteção da dignidade da pessoa humana no âmbito das relações laborais. No cenário contemporâneo, entretanto, a proteção aos direitos dos trabalhadores enfrenta diversos desafios decorrentes das transformações econômicas e das novas formas de organização do trabalho. Considerando esse contexto, assinale a alternativa que expressa corretamente a relação entre direitos trabalhistas e direitos humanos:

Alternativas:

(alternativa A)

O direito ao trabalho é assegurado pela legislação, porém a dignidade do trabalhador depende primordialmente das condições econômicas.

(alternativa B)

A legislação trabalhista busca garantir a proteção do trabalhador, limitando o poder econômico e produtivo do empregador.

(alternativa C) (CORRETA)

A precarização das relações de trabalho compromete a proteção dos direitos humanos, ampliando a vulnerabilidade social dos trabalhadores.

(alternativa D)

Os direitos trabalhistas atuam para impedir qualquer forma de flexibilização do trabalho, assegurando rigidez normativa nas relações laborais.

(alternativa E)

A evolução das normas trabalhistas garante a erradicação completa de condições degradantes nos ambientes de trabalho.

Resposta comentada:

Os direitos trabalhistas são compreendidos, na perspectiva contemporânea, como parte integrante dos direitos humanos, pois visam garantir condições mínimas de dignidade no ambiente de trabalho. Entre esses direitos estão a proteção contra exploração, condições adequadas de trabalho, remuneração justa e segurança laboral. Quando ocorre a precarização das relações de trabalho, caracterizada por informalidade, instabilidade contratual, baixos salários e ausência de proteção social, há um enfraquecimento dessas garantias. Isso amplia a vulnerabilidade social dos trabalhadores e compromete a efetividade dos direitos humanos no campo laboral.

Feedback:

--

29ª QUESTÃO

Enunciado:

Uma startup de tecnologia especializada em inteligência artificial está em rápida expansão e precisa contratar um novo gerente de produto. A empresa possui uma cultura organizacional inovadora, horizontal e com forte ênfase em autonomia e aprendizado contínuo. O setor de RH, em conjunto com a área requisitante, definiu que o perfil ideal deve combinar competências técnicas sólidas em desenvolvimento de produtos digitais com competências comportamentais como adaptabilidade, visão sistêmica e capacidade de trabalhar em equipes multidisciplinares. Além disso, a empresa valoriza o employer branding e deseja que o processo seletivo reflita sua cultura e atraia candidatos alinhados a seus valores.

Considerando a situação descrita e as boas práticas em recrutamento e seleção baseados em competências, avalie as afirmações a seguir.

- I. A definição do perfil do candidato ideal deve considerar não apenas as competências técnicas necessárias para o cargo, mas também as competências comportamentais alinhadas à cultura organizacional e aos valores da startup.
- II. Para identificar as competências comportamentais dos candidatos, como adaptabilidade e capacidade de trabalho em equipe, a técnica mais adequada seria a aplicação de provas de conhecimentos específicos sobre desenvolvimento de produtos.
- III. A utilização de técnicas inovadoras de recrutamento, como hackathons ou desafios técnicos práticos, pode ser uma estratégia eficaz para atrair talentos alinhados à cultura inovadora da startup e avaliar competências em contexto real.
- IV. Durante o processo de seleção, a experiência do candidato deve ser uma preocupação secundária, uma vez que o foco principal é encontrar o profissional tecnicamente mais qualificado, independentemente de sua percepção sobre a empresa.
- V. O fortalecimento da marca empregadora (employer branding) pode contribuir para atrair candidatos mais qualificados e alinhados à cultura da empresa, reduzindo o tempo e os custos do processo seletivo.

É correto apenas o que se afirma em:

Alternativas:

(alternativa A) (CORRETA)

I, III e V.

(alternativa B)

I, II e IV.

(alternativa C)

II, IV e V.

(alternativa D)

II, III e V.

(alternativa E)

I, IV e V.

Resposta comentada:

A resposta correta é a alternativa que contém as afirmações I, III e V. A afirmação I está correta, pois a seleção por competências busca alinhar tanto as capacidades técnicas quanto as comportamentais do candidato às necessidades do cargo e à cultura da empresa. A afirmação III também está correta, pois técnicas inovadoras e situações simuladas são formas eficazes de avaliar competências em ação e atrair perfis alinhados à cultura inovadora. A afirmação V é correta, uma vez que um forte employer branding atrai candidatos de forma mais qualificada e reduz custos com recrutamento. A afirmação II é incorreta, pois provas de conhecimentos específicos avaliam competências técnicas, não comportamentais; para estas, técnicas como entrevistas comportamentais ou dinâmicas de grupo são mais adequadas. A afirmação IV é incorreta, pois a experiência do candidato é crucial, especialmente em mercados competitivos, impactando a reputação da empresa e a atração de talentos.

Feedback:

--

30ª QUESTÃO

Enunciado:

Durante o processo de elaboração de um plano de cargos e salários, uma das etapas iniciais e fundamentais consiste em coletar informações detalhadas sobre as atribuições, responsabilidades, requisitos e condições de trabalho de cada posição na organização. Esse levantamento é realizado por meio de técnicas como entrevistas, questionários e observação direta, e seu resultado é um documento formal que relata, de forma organizada, as atividades inerentes a cada cargo, sem se preocupar ainda com a valoração ou hierarquização.

Conforme os conceitos fundamentais da administração de cargos e salários, essa etapa descrita é denominada:

Alternativas:

(alternativa A)

Ponderação de fatores.

(alternativa B)

Avaliação de cargos.

(alternativa C)

Pesquisa salarial.

(alternativa D)

Escalonamento simples.

(alternativa E) (CORRETA)

Descrição de cargos.

Resposta comentada:

O enunciado descreve o processo de coleta de informações sobre as atividades, responsabilidades e requisitos de cada cargo, resultando em um documento formal que relata essas atribuições. Isso corresponde exatamente ao conceito de **descrição de cargos**. A descrição de cargos é o relato genérico e organizado das atividades de cada cargo, obtido junto ao ocupante e ao superior hierárquico, servindo de base para as etapas posteriores, como a avaliação e a hierarquização. As demais alternativas referem-se a etapas ou métodos distintos: a avaliação de cargos é o processo de comparação para determinar o valor relativo; a pesquisa salarial busca dados de mercado; a ponderação de fatores é uma etapa do método de pontos; e o escalonamento simples é um método não quantitativo de avaliação.

Feedback:

--

31ª QUESTÃO

Enunciado:

Segundo a abordagem de responsabilidade socioambiental empresarial discutida por Fernando de Almeida Santos, em *Ética empresarial: política de responsabilidade social em 5 dimensões: sustentabilidade, respeito à multiculturalidade, aprendizado contínuo, inovação, governança corporativa* (2014), as organizações devem integrar práticas de sustentabilidade, governança e relacionamento com stakeholders em suas estratégias, incorporando preocupações sociais e ambientais à gestão corporativa.

Com base nesse referencial, uma empresa do setor têxtil decidiu revisar suas práticas organizacionais após ampliar suas operações em uma região com forte impacto ambiental e social. A diretoria criou um grupo de trabalho para identificar quais iniciativas podem ser classificadas como **ações de responsabilidade socioambiental**, de acordo com essa perspectiva.

Analise as afirmativas a seguir.

- I. Implantar um sistema de gestão ambiental que monitore o consumo de água e energia, estabelecendo metas de redução e divulgando periodicamente os resultados em relatórios institucionais.
- II. Desenvolver programas de capacitação profissional voltados à comunidade local, com o objetivo de ampliar oportunidades de emprego e fortalecer a relação da empresa com o território onde atua.
- III. Adotar políticas de compliance e transparência que incluam a divulgação pública de informações sobre impactos socioambientais das atividades da empresa.

Assinale a alternativa que apresenta as afirmativas que contemplam ações de responsabilidade socioambiental que podem ser adotadas pela empresa, no contexto apresentado.

Alternativas:

(alternativa A) (CORRETA)

I, II e III.

(alternativa B)

I e II.

(alternativa C)

II e III.

(alternativa D)

I e III.

(alternativa E)

I e II, apenas se vinculadas a exigências legais.

Resposta comentada:

Na perspectiva de responsabilidade socioambiental proposta por Fernando de Almeida Santos, em *Ética empresarial: política de responsabilidade social em 5 dimensões: sustentabilidade, respeito à multiculturalidade, aprendizado contínuo, inovação, governança corporativa* (2014), as organizações devem integrar diferentes dimensões de atuação responsável, incluindo sustentabilidade ambiental, desenvolvimento social e governança corporativa.

- **I** aborda a gestão ambiental e a transparência sobre uso de recursos naturais.
- **II** envolve compromisso com o desenvolvimento social e com os stakeholders locais.
- **III** relaciona-se à governança corporativa e à transparência sobre impactos socioambientais.

Essas três dimensões são compatíveis com a abordagem de responsabilidade socioambiental empresarial apresentada no referencial.

Além disso, a responsabilidade socioambiental, conforme o referencial apresentado, ultrapassa o simples cumprimento da legislação, envolvendo práticas voluntárias e estratégicas relacionadas à sustentabilidade e ao relacionamento com stakeholders.

Feedback:

--

32ª QUESTÃO

Enunciado:

Leia o trecho:

A empresa "TechSoluções" notou um aumento expressivo no número de funcionários pedindo demissão (rotatividade) e um alto índice de faltas (absenteísmo) no último semestre, mesmo mantendo os salários compatíveis com o mercado. A diretoria contratou uma consultoria para avaliar o ambiente interno. A consultoria identificou que, embora as instalações físicas fossem modernas, os colaboradores sentiam-se pressionados, pouco valorizados e percebiam um alto nível de conflito entre os departamentos.

Considerando o conceito de Clima Organizacional descrito no texto e a situação da "TechSoluções", assinale a alternativa que melhor representa o que a consultoria deve relatar sobre a causa raiz dos problemas da empresa.

Alternativas:

(alternativa A) (CORRETA)

O clima organizacional é desfavorável, pois a atmosfera sentida pelos colaboradores é negativa, impactando diretamente a motivação, o absenteísmo e a rotatividade.

(alternativa B)

O clima organizacional da empresa é positivo, mas o desempenho das pessoas é baixo devido à falta de competência técnica dos funcionários.

(alternativa C)

Os problemas são fruto de fatores externos à organização, sendo incontroláveis pelos gestores atuais.

(alternativa D)

O clima organizacional é meramente um conceito teórico, não tendo efeitos reais sobre a produtividade ou o desperdício de materiais.

(alternativa E)

A rotatividade é alta porque o clima organizacional positivo gera um ambiente de competitividade prejudicial à interação entre as equipes.

Resposta comentada:

O trecho afirma que o clima é a "atmosfera sentida" e que experiências negativas variam indicadores como rotatividade, absenteísmo e motivação, exatamente como descrito na situação da empresa. O Clima Organizacional leva em consideração a qualidade do ambiente e a atmosfera da organização, resultando e atingindo o desempenho das pessoas, na interação entre elas e na satisfação com o trabalho em si. Nem tudo é perceptível a olho nu, mas normalmente é sentido pelas pessoas dentro da instituição. Tudo isso ainda apresenta efeitos diretos e indiretos na rotatividade, absenteísmo, conflitos interpessoais e interdepartamentais, desperdício de materiais de bens e consumo, motivação. Por meio da experiência vivida pelo colaborador, sendo positiva ou negativa, esses indicadores podem sofrer variação.

Feedback:

--

33ª QUESTÃO

Enunciado:

Uma empresa adotou o modelo de trabalho híbrido após mudanças no mercado. Entretanto, após alguns meses, o gestor percebeu queda na colaboração entre os membros da equipe, dificuldades na comunicação e sensação de isolamento entre os colaboradores.

Com base nos princípios do Comportamento Organizacional, o líder decidiu implementar uma intervenção que promovesse maior integração, engajamento e melhoria nas relações interpessoais, considerando aspectos humanos e organizacionais do trabalho contemporâneo.

Considerando o contexto apresentado, qual ação demonstra a aplicação adequada dos conceitos de Comportamento Organizacional, criando uma solução alinhada às práticas modernas de gestão de pessoas?

Alternativas:

(alternativa A)

Substituir reuniões de equipe por comunicados formais enviados apenas por e-mail corporativo.

(alternativa B)

Reduzir a autonomia dos funcionários e centralizar todas as decisões no gestor para evitar falhas de comunicação.

(alternativa C)

Aumentar o controle das tarefas por meio de monitoramento constante das atividades online dos colaboradores.

(alternativa D) (CORRETA)

Desenvolver encontros colaborativos periódicos, estimular feedback contínuo e criar canais estruturados de comunicação entre equipes presenciais e remotas.

(alternativa E)

Estabelecer metas individuais mais rígidas, sem promover interação entre os membros da equipe.

Resposta comentada:

Nos níveis **Aplicar e Criar** da Taxonomia de Bloom, espera-se que o estudante consiga **utilizar conceitos teóricos em situações práticas** e **propor soluções novas** para problemas organizacionais.

O **Comportamento Organizacional** enfatiza que desempenho e bem-estar dependem de fatores como:

- comunicação eficaz;
- liderança participativa;
- integração social;
- motivação e engajamento;
- construção de relações colaborativas.

A alternativa **C** é correta porque aplica os conceitos do CO ao contexto do trabalho híbrido e **cria uma intervenção organizacional concreta**, promovendo interação, feedback e conexão social — elementos essenciais na liderança contemporânea.

✓ **Análise das alternativas**

- **A)** Incorreta — excesso de controle reduz confiança e engajamento.
- **B)** Incorreta — centralização diminui autonomia e colaboração.
- **C) Correta — *integra teoria e prática, promovendo solução alinhada ao CO moderno.***
- **D)** Incorreta — reforça individualismo e prejudica trabalho em equipe.
- **E)** Incorreta — comunicação unilateral não favorece interação nem pertencimento.

Feedback:

--

34ª QUESTÃO

Enunciado:

No contexto da Gestão de Pessoas contemporânea, as rotinas de pessoal representam processos administrativos essenciais para garantir conformidade legal, organização das informações trabalhistas e segurança jurídica tanto para a empresa quanto para o colaborador. Entre essas rotinas, o processo de admissão exige atenção especial, pois formaliza o vínculo empregatício e assegura direitos previstos na legislação trabalhista.

Dessa forma, pode-se afirmar que o processo de admissão de empregados consiste em:

Alternativas:

(alternativa A)

realizar apenas o cadastro interno do funcionário, sendo desnecessário o envio de informações aos órgãos governamentais.

(alternativa B)

registrar o colaborador apenas quando houver necessidade de pagamento salarial.

(alternativa C) (CORRETA)

formalizar o vínculo empregatício por meio da coleta documental, registro em sistemas oficiais e cumprimento das exigências legais antes do início das atividades do trabalhador.

(alternativa D)

efetuar somente a assinatura do contrato de trabalho após o primeiro mês de experiência.

(alternativa E)

substituir integralmente a documentação trabalhista pelo acordo verbal entre empresa e empregado.

Resposta comentada:

A admissão é uma das principais rotinas de pessoal e deve ocorrer **antes do início das atividades do empregado**, conforme a legislação trabalhista brasileira. Envolve coleta de documentos, registro no sistema de folha de pagamento e envio das informações ao **eSocial**, garantindo direitos previdenciários e trabalhistas.

As demais alternativas apresentam práticas incorretas ou ilegais, pois o vínculo empregatício exige formalização documental e cumprimento das obrigações legais.

Feedback:

--

35ª QUESTÃO

Enunciado:

Em organizações, a gestão de desempenho busca avaliar a contribuição dos colaboradores para os objetivos organizacionais e identificar oportunidades de desenvolvimento. Diferentes métodos de avaliação de desempenho podem ser utilizados, cada um com características específicas, como foco em resultados, competências comportamentais ou estrutura de pontuação.

Nesse contexto, considere as afirmativas sobre as características dos métodos de avaliação de desempenho, apresentadas a seguir:

- I. A avaliação por metas ou resultados (MBO) concentra-se no alcance de objetivos previamente estabelecidos, sendo útil para medir produtividade, mas pode negligenciar comportamentos ou competências essenciais para a função.
- II. O método de escala gráfica utiliza uma lista de critérios com níveis de desempenho descritos, sendo subjetivo e dependente da interpretação do avaliador.
- III. A avaliação 360° envolve apenas a análise do gestor sobre o desempenho do colaborador, sem considerar a percepção de colegas ou subordinados, garantindo maior objetividade e uniformidade na pontuação.

É correto o que se afirma em

Alternativas:
(alternativa A)

II, apenas.

(alternativa B)

I e III, apenas.

(alternativa C)

II e III, apenas.

(alternativa D) (CORRETA)

I e II, apenas.

(alternativa E)

I, apenas.

Resposta comentada:

- I é verdadeira: a avaliação por metas ou resultados (MBO) foca no cumprimento de objetivos, sendo eficiente para medir produtividade, mas pode deixar de lado competências comportamentais importantes.
- II é verdadeira: a escala gráfica descreve níveis de desempenho por critério, mas depende da interpretação do avaliador, podendo gerar subjetividade.
- III é falsa: a avaliação 360° envolve diversos avaliadores, incluindo gestores, pares e subordinados, com o objetivo de reduzir vieses e aumentar a confiabilidade da avaliação. A afirmação de que envolve apenas o gestor é incorreta.

Feedback:

--

36ª QUESTÃO

Enunciado:

Rotinas de departamento pessoal (DP) são o conjunto de atividades burocráticas e técnicas realizadas pelo RH para garantir a conformidade legal, trabalhista e fiscal da empresa em relação aos seus colaboradores.

As rotinas de pessoal também incluem o acompanhamento da jornada de trabalho, elemento fundamental para a correta apuração da remuneração dos colaboradores. O controle de frequência permite que a organização mantenha transparência, justiça salarial e conformidade com a legislação vigente.

Assim, o controle de ponto dentro das rotinas de pessoal tem como principal finalidade:

Alternativas:

(alternativa A)

monitorar exclusivamente o comportamento do trabalhador sem impacto financeiro.

(alternativa B)

substituir completamente o contrato de trabalho formal.

(alternativa C)

servir apenas como instrumento disciplinar sem relação com a remuneração.

(alternativa D)

registrar apenas atrasos e faltas graves, ignorando horas trabalhadas regularmente.

(alternativa E) (CORRETA)

controlar a jornada de trabalho para subsidiar o cálculo correto da folha de pagamento, incluindo horas extras, faltas e adicionais legais.

Resposta comentada:

O controle de ponto é uma rotina essencial da administração de pessoal, pois fornece dados para a **elaboração correta da folha de pagamento**, incluindo horas extras, adicionais noturnos, atrasos e descontos legais. Além disso, protege empresa e trabalhador em eventuais questões trabalhistas.

As demais alternativas reduzem ou distorcem a função do controle de jornada, que possui natureza administrativa, legal e financeira.

Feedback:

--

37ª QUESTÃO

Enunciado:

No contexto da Gestão de Pessoas contemporânea, o Treinamento e Desenvolvimento (T&D) deixou de ser apenas uma atividade operacional e passou a assumir caráter estratégico, contribuindo para inovação, melhoria do desempenho e adaptação organizacional às mudanças do mercado. Líderes e gestores são responsáveis por identificar necessidades de aprendizagem e estruturar ações que promovam o desenvolvimento contínuo dos colaboradores.

Uma organização identificou queda na produtividade após a implementação de um novo sistema digital de atendimento ao cliente. O gestor de pessoas decidiu elaborar um programa estruturado de capacitação para apoiar os colaboradores na adaptação à nova tecnologia.

Analise as afirmações a seguir:

I - A elaboração de um programa de treinamento alinhado às necessidades reais dos colaboradores contribui para melhoria do desempenho organizacional e adaptação às mudanças tecnológicas.

PORQUE

II - o treinamento eficaz deve ser planejado a partir do diagnóstico de necessidades, definição de objetivos de aprendizagem e aplicação prática dos conhecimentos no ambiente de trabalho.

Alternativas:

(alternativa A)

A asserção I é verdadeira e a II é falsa.

(alternativa B)

Asserção I e II são verdadeiras, mas a segunda não é justificativa da I.

(alternativa C) (CORRETA)

Asserção I e II são verdadeiras, e a II é uma justificativa da I.

(alternativa D)

Asserção I e II são falsas.

(alternativa E)

A asserção I é falsa e a II é verdadeira.

Resposta comentada:

A **Asserção** é verdadeira porque treinamentos alinhados às necessidades reais aumentam a capacidade dos colaboradores de desempenhar suas funções diante de mudanças organizacionais.

A **Razão** também é verdadeira e explica corretamente a Asserção, pois um treinamento eficaz não ocorre de forma improvisada. Ele exige etapas fundamentais:

1. **Diagnóstico das necessidades de treinamento (DNT);**
2. **Definição de objetivos de aprendizagem;**
3. **Planejamento das ações de capacitação;**
4. **Aplicação prática e avaliação dos resultados.**

Assim, a Razão apresenta o fundamento técnico que explica por que o treinamento melhora o desempenho organizacional.

Feedback:

--

38ª QUESTÃO

Enunciado:

Na sociedade do conhecimento, as organizações passaram a reconhecer que a vantagem competitiva não depende apenas de tecnologia ou capital financeiro, mas da capacidade de criar, compartilhar e aplicar conhecimentos coletivamente. Nesse cenário, a liderança contemporânea possui papel estratégico ao incentivar práticas que favoreçam a aprendizagem organizacional e a circulação do conhecimento entre equipes.

Uma empresa percebeu que seus colaboradores evitavam compartilhar soluções inovadoras por receio de perder destaque individual perante os colegas. Após análise organizacional, verificou-se que a cultura interna valorizava excessivamente resultados individuais em detrimento do trabalho colaborativo.

Considerando os princípios da Gestão do Conhecimento, a ação gerencial que melhor avalia e corrige essa situação é:

Alternativas:

(alternativa A) (CORRETA)

implementar práticas de reconhecimento coletivo e incentivar ambientes colaborativos que estimulem o compartilhamento do conhecimento.

(alternativa B)

formalizar regras rígidas que obriguem os funcionários a compartilhar informações, independentemente da cultura organizacional.

(alternativa C)

criar sistemas de avaliação focados exclusivamente em metas individuais para aumentar a competitividade interna.

(alternativa D)

substituir colaboradores que não compartilham conhecimento por profissionais recém-contratados.

(alternativa E)

restringir o acesso às informações estratégicas apenas aos gestores para evitar conflitos entre equipes.

Resposta comentada:

A alternativa ***implementar práticas de reconhecimento coletivo e incentivar ambientes colaborativos que estimulem o compartilhamento do conhecimento***, é correta porque a Gestão do Conhecimento depende de uma **cultura organizacional colaborativa**, baseada em confiança, reconhecimento coletivo e incentivo à troca de experiências. Líderes contemporâneos devem criar ambientes psicológicos seguros, onde compartilhar conhecimento seja valorizado e recompensado.

As demais alternativas estão incorretas porque:

- reforça o individualismo, agravando o problema.
- limita o fluxo de conhecimento organizacional.
- impõe obrigação formal sem mudança cultural, reduzindo eficácia.
- trata o problema como individual, quando na verdade é cultural e gerencial.

Feedback:

--

39ª QUESTÃO

Enunciado:

De acordo com a abordagem de gestão responsável discutida por Oliver Laasch, em Fundamentos da gestão responsável: sustentabilidade, responsabilidade e ética (2016), as organizações devem integrar princípios éticos às suas práticas de gestão, considerando diferentes dimensões da responsabilidade corporativa, como sustentabilidade ambiental, governança organizacional e relações éticas com stakeholders.

Nesse contexto, uma empresa do setor de construção civil passou a revisar suas políticas internas após questionamentos de investidores sobre práticas de transparência e impacto ambiental. Durante esse processo, gestores analisaram diferentes iniciativas relacionadas à ética nas relações organizacionais.

Com base nesse referencial, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas.

I. A adoção de práticas de transparência na divulgação de informações sobre impactos ambientais das operações empresariais contribui para fortalecer relações éticas entre a organização e seus stakeholders.

PORQUE

II. A gestão responsável também envolve o desenvolvimento de programas de formação interna voltados ao aprendizado contínuo dos colaboradores sobre sustentabilidade e ética organizacional.

A respeito dessas asserções, assinale a alternativa correta.

Alternativas:

(alternativa A)

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

(alternativa B)

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

(alternativa C)

As asserções I e II são proposições falsas.

(alternativa D) (CORRETA)

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

(alternativa E)

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

Resposta comentada:

A asserção I é verdadeira porque a transparência na divulgação de impactos ambientais fortalece a confiança e a ética nas relações entre organização e stakeholders.

A asserção II também é verdadeira, pois o aprendizado contínuo sobre sustentabilidade e ética faz parte das práticas de gestão responsável nas organizações.

Entretanto, a asserção II não explica a I, pois trata de formação interna de colaboradores, enquanto a primeira asserção aborda transparência nas relações externas com stakeholders. As duas proposições são compatíveis com a gestão responsável, mas pertencem a dimensões distintas da prática organizacional.

Feedback:

--

Enunciado:

Uma startup de tecnologia, em franca expansão, percebeu um aumento significativo em conflitos internos e na queda de produtividade de suas equipes. A direção, ao investigar as causas, descobriu que as informações sobre novos processos e metas estavam sendo transmitidas apenas por meio de comunicados internos enviados por e-mail.

Paralelamente, os líderes de equipe utilizavam aplicativos de mensagem instantânea para dar feedbacks rápidos e orientações do dia a dia, o que gerava interpretações divergentes e um sentimento de desinformação entre os funcionários. Muitos colaboradores relataram que, embora lessem os e-mails, sentiam que as mensagens eram impessoais e não abordavam as dúvidas específicas de suas funções. Já nos aplicativos de mensagem, a linguagem informal e a rapidez das trocas de informação frequentemente causavam mal-entendidos.

Considerando a situação descrita e os conceitos de comunicação organizacional e interpessoal, avalie as afirmações a seguir.

I. A situação evidencia uma falha na comunicação formal, que, por ser muito impessoal, não conseguiu engajar os funcionários nem esclarecer as particularidades de cada função, comprometendo a eficácia da transmissão da mensagem.

II. O uso de aplicativos de mensagem instantânea pelos líderes, por se tratar de um canal informal, é inadequado ao ambiente corporativo, devendo ser substituído integralmente por canais formais para garantir a clareza das informações.

III. Os conflitos e a queda de produtividade podem ser explicados, em parte, pela falta de um alinhamento entre os diferentes níveis da comunicação interpessoal, onde o conteúdo (mensagem formal) não estava em sintonia com o processo (a forma como era transmitida e interpretada nos canais informais).

IV. A situação descrita demonstra que a comunicação organizacional eficaz prescinde dos canais informais, uma vez que eles são a principal fonte de ruídos e interpretações divergentes no ambiente de trabalho.

É correto apenas o que se afirma em:

Alternativas:

(alternativa A)

I e II.

(alternativa B)

III e IV.

(alternativa C)

I, II e III.

(alternativa D)

II e IV.

(alternativa E) (CORRETA)

I e III.

Resposta comentada:

A resposta correta é a alternativa que contém as afirmações I e III. A análise da situação-problema à luz dos conceitos de comunicação organizacional e interpessoal permite identificar os acertos e equívocos de cada afirmação. A comunicação formal, representada pelos e-mails impessoais, falhou em seu propósito por não considerar a necessidade de diálogo e esclarecimento, aspectos cruciais da comunicação interpessoal. Paralelamente, a comunicação informal, pelos aplicativos de mensagem, embora seja um canal legítimo e ágil, gerou ruídos por falta de um processo claro, evidenciando a importância de se analisar os níveis de conteúdo e processo na interação entre as pessoas. A afirmação III capta essa complexidade ao relacionar os conflitos com a falta de sintonia entre o que era dito (conteúdo) e como era dito e interpretado (processo) nos diferentes canais. As demais afirmações são incorretas por generalizarem e defenderem a eliminação de um tipo de comunicação em vez de buscar o equilíbrio e a adequação entre os canais formal e informal.

Feedback:

--

41ª QUESTÃO

Enunciado:

Uma organização do setor de serviços passou por rápido crescimento nos últimos anos e contratou diversos novos colaboradores. Apesar dos bons resultados financeiros, a empresa começou a apresentar conflitos frequentes entre equipes, dificuldades de comunicação e queda no engajamento dos funcionários.

Uma pesquisa interna revelou que os colaboradores percebem falta de alinhamento entre os valores divulgados pela empresa — que enfatizam colaboração e inovação — e as práticas diárias dos gestores, marcadas por decisões centralizadas e pouca abertura ao diálogo.

Considerando os conceitos de cultura e clima organizacional, a diretoria busca compreender a origem do problema antes de implementar mudanças.

Com base nessa situação, assinale a alternativa que apresenta a avaliação mais adequada do cenário organizacional.

Alternativas:

(alternativa A)

Resultados financeiros positivos indicam que cultura e clima organizacional não influenciam o desempenho da empresa.

(alternativa B) (CORRETA)

A inconsistência entre valores organizacionais declarados e práticas gerenciais reais pode gerar um clima organizacional negativo e reduzir o engajamento.

(alternativa C)

O problema está relacionado apenas à adaptação dos novos funcionários, não possuindo relação com a cultura organizacional.

(alternativa D)

A solução mais eficaz é aumentar o nível de controle e supervisão para alinhar o comportamento dos funcionários.

(alternativa E)

O clima organizacional é determinado exclusivamente pela personalidade dos colaboradores, independentemente da liderança.

Resposta comentada:

A questão apresenta uma **incoerência entre cultura formal e cultura praticada**. A cultura organizacional envolve valores, crenças e normas compartilhadas, enquanto o clima organizacional corresponde à **percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho**.

Quando há diferença entre o que a organização **declara** (colaboração e inovação) e o que os líderes **praticam** (centralização e pouca escuta), ocorre:

- perda de confiança;
- redução do engajamento;
- aumento de conflitos;
- percepção negativa do ambiente.

A alternativa **inconsistência entre valores organizacionais declarados e práticas gerenciais reais pode gerar um clima organizacional negativo e reduzir o engajamento**, é correta porque analisa criticamente essa relação e avalia adequadamente o impacto da cultura sobre o clima organizacional.

✓ Análise das alternativas incorretas

- Ignora a influência da cultura organizacional no comportamento coletivo.
- Desconsidera o papel da liderança e da gestão no clima organizacional.
- Resultados financeiros não garantem clima saudável ou sustentabilidade organizacional.
- Mais controle tende a aumentar tensões, não resolver desalinhamentos culturais.

Feedback:

--

42ª QUESTÃO

Enunciado:

Uma organização do setor de serviços decidiu revisar suas práticas relacionadas à administração de pessoas, buscando melhorar a integração das equipes e apoiar o desenvolvimento profissional dos colaboradores. Gestores passaram a discutir como as ações voltadas às pessoas podem contribuir para o funcionamento da organização e para o alcance dos objetivos institucionais.

Com base nesse contexto, identifique quais afirmativas apresentam características da gestão de pessoas nas organizações:

- I. A gestão de pessoas envolve práticas organizacionais relacionadas à atração, desenvolvimento e acompanhamento do desempenho dos colaboradores.
- II. A gestão de pessoas busca desenvolver e capacitar os colaboradores de forma alinhada aos objetivos e necessidades da organização.
- III. A gestão de pessoas consiste essencialmente na execução de rotinas administrativas voltadas ao controle de frequência e ao registro de atividades dos colaboradores.

É correto o que se afirma em

Alternativas:
(alternativa A) (CORRETA)

I e II, apenas.

(alternativa B)

I, apenas.

(alternativa C)

II, apenas.

(alternativa D)

II e III, apenas.

(alternativa E)

I e III, apenas.

Resposta comentada:

A gestão de pessoas é um conjunto de práticas voltadas à atração, desenvolvimento, capacitação e acompanhamento do desempenho dos colaboradores, buscando também alinhamento entre o desenvolvimento dos colaboradores e os objetivos organizacionais. Portanto, as afirmativas I e II estão corretas.

A afirmativa III apresenta uma visão limitada, restrita a rotinas administrativas de controle, que não corresponde ao entendimento contemporâneo da gestão de pessoas.

Feedback:

--

43ª QUESTÃO

Enunciado:

Uma empresa de médio porte está implementando um Sistema de Informações Gerenciais (SIG) integrado para sua área de Recursos Humanos. O objetivo é melhorar a qualidade das informações disponíveis para a tomada de decisões estratégicas, otimizar processos e reduzir custos operacionais. A equipe responsável pela implementação está analisando os componentes básicos que um SIG deve conter para atender às necessidades da organização, bem como os benefícios esperados com a adoção do sistema.

Considerando os conceitos fundamentais sobre Sistemas de Informações Gerenciais (SIG), avalie as afirmações a seguir.

- I. Um dos componentes básicos de um SIG é a base de dados corporativo e externo, que permite a captação de informações operacionais internas e dados de mercado, concorrentes e outras fontes externas relevantes para a gestão.
- II. Os sistemas de relatórios em um SIG podem ser classificados como relatórios programados (produzidos periodicamente), relatórios de exceção (gerados automaticamente em situações críticas) e relatórios sob solicitação (desenvolvidos para atender a demandas específicas dos gestores).
- III. Entre os benefícios da implementação de um SIG para as organizações, destacam-se a redução dos custos das operações, a melhoria no acesso às informações, o aumento da produtividade e a redução do grau de centralização das decisões.
- IV. Os sistemas groupware, como e-mails e agendas corporativas, são componentes opcionais nos SIGs, pois sua função principal é o entretenimento dos colaboradores, e não o apoio à gestão de informações e processos de trabalho.

É correto apenas o que se afirma em:

Alternativas:
(alternativa A) (CORRETA)

I, II e III.

(alternativa B)

I e II.

(alternativa C)

I, II e IV.

(alternativa D)

III e IV.

(alternativa E)

II, III e IV.

Resposta comentada:

A resposta correta é a alternativa que contém as afirmações I, II e III. A análise dos conceitos fundamentais sobre Sistemas de Informações Gerenciais permite identificar os acertos de cada afirmação. A afirmação I está correta, pois a base de dados corporativo e externo é um componente essencial do SIG, abrangendo tanto fontes internas quanto externas à organização. A afirmação II também está correta, descrevendo com precisão os diferentes tipos de relatórios que um SIG pode gerar: programados, de exceção e sob solicitação. A afirmação III é correta, enumerando benefícios concretos da implementação de um SIG, como redução de custos, melhoria no acesso às informações, aumento da produtividade e descentralização de decisões. A afirmação IV é incorreta, pois os sistemas groupware (como e-mails e agendas corporativas) são componentes importantes dos SIGs, com a função de apoiar o trabalho em grupo, facilitar a comunicação e a colaboração entre os membros da equipe, e não têm como objetivo o entretenimento.

Feedback:

--

44ª QUESTÃO

Enunciado:

A precarização do trabalho e o aumento do desemprego atingem, de forma significativa, os indivíduos que dependem da Previdência Social para sua proteção. Tal cenário está relacionado às transformações ocorridas no mundo do trabalho ao longo do tempo, especialmente no que se refere às mudanças na estrutura do trabalho formal, na legislação trabalhista e nas formas de contratação. Considerando esse contexto, é correto afirmar que essas transformações no mundo do trabalho estão relacionadas a:

Alternativas:
(alternativa A)

evolução tecnológica.

(alternativa B)

educação para o trabalho.

(alternativa C)

desregulamentação social.

(alternativa D)

mudanças nas políticas sociais.

(alternativa E) (CORRETA)

precarização das formas de contratação.

Resposta comentada:

A precarização do trabalho está diretamente relacionada às mudanças nas formas de contratação e organização do trabalho ocorridas nas últimas décadas. Com a flexibilização das relações trabalhistas, ampliaram-se modalidades como contratos temporários, terceirização, trabalho informal e vínculos mais instáveis, o que pode reduzir a proteção social do trabalhador. Essas transformações impactam diretamente o acesso à Previdência Social, pois muitos trabalhadores passam a ter contribuições irregulares ou inexistentes, dificultando o acesso a benefícios previdenciários.

Feedback:

--

45ª QUESTÃO

Enunciado:

A recém-empossada diretoria de uma empresa familiar de médio porte enfrenta um impasse com seu principal sindicato laboral. A categoria reivindica um reajuste salarial de 12% e a implementação de um plano de participação nos lucros e resultados (PLR), enquanto a empresa, alegando queda nas vendas e necessidade de investimentos em inovação, apresenta uma proposta de reajuste de apenas 3% sem PLR. As negociações informais iniciais evoluíram para um impasse, com o sindicato convocando uma assembleia para discutir a possibilidade de greve. A diretoria, ciente do impacto negativo de uma paralisação, busca uma solução que evite o conflito aberto, mas sem comprometer a saúde financeira da empresa. Paralelamente, o CEO, fundador da empresa, adota uma postura pública de que "não negociará sob pressão", posição que tem gerado ainda mais tensão e desgaste na relação com os colaboradores.

Considerando a situação descrita e os conceitos de gestão de conflitos e negociação, avalie as estratégias que a diretoria poderia adotar para resolver o impasse.

Alternativas:

(alternativa A) (CORRETA)

Optar pela estratégia de colaboração, estabelecendo um canal de diálogo transparente para compreender os interesses subjacentes de ambas as partes e construir conjuntamente uma solução criativa, como um reajuste escalonado vinculado a metas de produtividade e recuperação financeira da empresa.

(alternativa B)

Adotar a estratégia de competição, impondo a proposta inicial de 3% sem PLR, pois a empresa detém o poder formal e precisa demonstrar firmeza para evitar que pressões futuras comprometam seus resultados.

(alternativa C)

Utilizar a estratégia de evitação, adiando a tomada de decisão e suspendendo as negociações até que o sindicato retire a ameaça de greve, garantindo assim um ambiente mais propício ao diálogo.

(alternativa D)

Implementar a estratégia de acomodação, aceitando integralmente as reivindicações do sindicato para preservar o clima organizacional e evitar o desgaste de uma greve, mesmo que isso comprometa os investimentos planejados.

(alternativa E)

Buscar a estratégia de compromisso, propondo um reajuste intermediário, como 6%, e a criação de um grupo de trabalho para estudar a viabilidade do PLR no próximo ano, exigindo que ambas as partes cedam em seus objetivos iniciais.

Resposta comentada:

A resposta correta é a alternativa que propõe a estratégia de colaboração como a mais adequada para a situação. A análise do contexto revela um conflito que, se não administrado, pode evoluir para níveis mais graves, como a greve (ataque generalizado). A postura inicial de confrontação do CEO tende a agravar o conflito, gerando um resultado insustentável a longo prazo. A estratégia de colaboração é a única que busca resolver as causas do conflito e atender aos interesses de ambas as partes por meio do diálogo e da criatividade. As demais alternativas apresentam limitações: a competição (A) aprofundaria o conflito; a evitação (B) não resolve o problema e pode agravá-lo; a acomodação (C) comprometeria a saúde financeira da empresa; e o compromisso (D), embora busque um acordo, tende a gerar insatisfação parcial em ambas as partes, com risco de reacender o conflito futuramente. A colaboração, ao buscar uma solução integrativa (ganha-ganha), alinha-se à visão contemporânea de que o conflito, bem gerido, pode ser funcional e gerar resultados superiores para a organização.

Feedback:

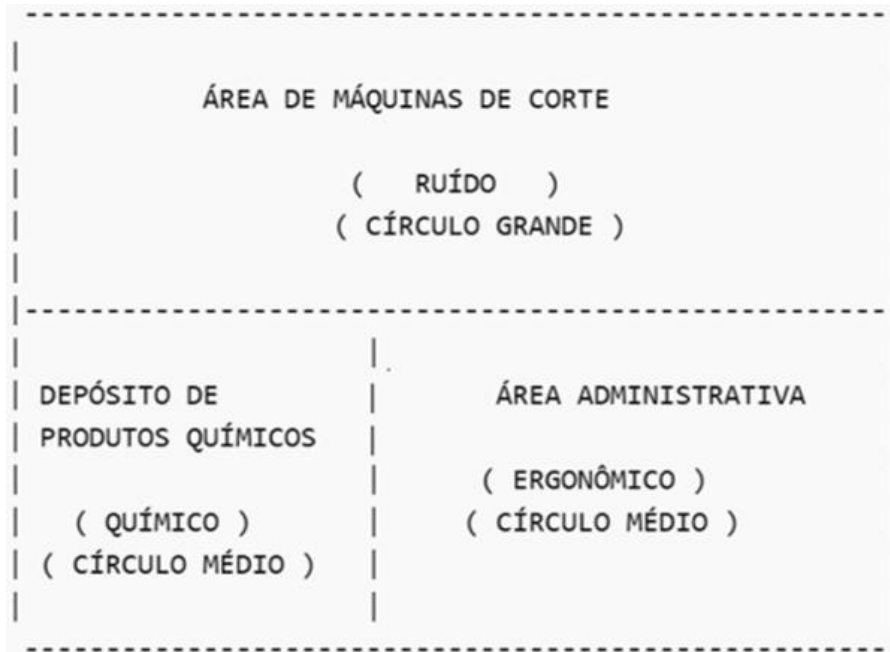
--

46ª QUESTÃO

Enunciado:

De acordo com as diretrizes das Normas Regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, especialmente a NR-01 e a NR-09, o mapa de risco é um instrumento utilizado para representar graficamente os riscos presentes nos ambientes de trabalho, indicando sua natureza e intensidade. Nesse tipo de representação, o tamanho do círculo indica a intensidade do risco identificado no local analisado.

Em uma indústria metalúrgica, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) realizou o levantamento de riscos em diversos setores da empresa, elaborando mapas específicos para cada área. Para discussão inicial das medidas preventivas, foi apresentado à diretoria o mapa de risco de uma das plantas do setor produtivo, reproduzido a seguir de forma simplificada.



Legenda do mapa de risco

-
-
-
-
- Risco físico (ruído) – círculo grande – área de máquinas
- Risco químico (vapores) – círculo médio – depósito químico
- Risco ergonômico (postura e repetitividade) – círculo médio – área administrativa

A diretoria solicitou à equipe de segurança do trabalho que, com base na análise do mapa apresentado e nas diretrizes das Normas Regulamentadoras, indicasse a primeira decisão preventiva a ser adotada nessa planta.

Com base no texto e na interpretação do mapa de risco apresentado, selecione a alternativa que apresenta a decisão mais adequada a ser tomada pela empresa.

Alternativas:

(alternativa A)

Manter as condições atuais de trabalho, utilizando o mapa de risco apenas como instrumento de registro das condições ambientais existentes.

(alternativa B)

Interromper temporariamente as atividades do setor de máquinas até que todos os riscos representados no mapa sejam completamente eliminados.

(alternativa C)

Transferir o depósito de produtos químicos para a área administrativa, buscando distribuir de forma mais equilibrada os riscos ocupacionais entre os setores.

(alternativa D)

Priorizar intervenções ergonômicas na área administrativa, considerando que atividades repetitivas podem gerar desconforto físico ao longo da jornada de trabalho.

(alternativa E) (CORRETA)

Implementar medidas de controle do ruído no setor de máquinas de corte, como enclausuramento acústico dos equipamentos e fornecimento de protetores auditivos aos trabalhadores expostos.

Resposta comentada:

Nos mapas de risco, o tamanho do círculo indica a intensidade do risco identificado. No mapa apresentado, o maior círculo corresponde ao risco físico (ruído) na área de máquinas de corte, indicando maior exposição ocupacional.

Conforme as Normas Regulamentadoras, os riscos mais intensos devem receber prioridade nas ações de controle e prevenção, como medidas de engenharia, administrativas e fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Assim, a decisão mais adequada é implementar medidas de controle do ruído nesse setor.

Feedback:

Explicação das alternativas incorretas:

- Priorizar intervenções ergonômicas na área administrativa, considerando que atividades repetitivas podem gerar desconforto físico ao longo da jornada de trabalho.

O risco ergonômico aparece com intensidade média, enquanto o risco físico de ruído é representado por círculo maior, indicando maior prioridade de intervenção.

- Transferir o depósito de produtos químicos para a área administrativa, buscando distribuir de forma mais equilibrada os riscos ocupacionais entre os setores.

A gestão de riscos ocupacionais busca eliminar ou controlar os riscos na fonte, e não redistribuí-los entre diferentes áreas da empresa.

- Interromper temporariamente as atividades do setor de máquinas até que todos os riscos representados no mapa sejam completamente eliminados.

As normas de segurança orientam a implementação de medidas de controle e prevenção, e não necessariamente a paralisação total das atividades quando os riscos podem ser gerenciados.

- Manter as condições atuais de trabalho, utilizando o mapa de risco apenas como instrumento de registro das condições ambientais existentes.

O mapa de risco é utilizado para identificar e orientar intervenções preventivas, especialmente quando são identificados riscos de maior intensidade no ambiente laboral.

Enunciado:

Uma empresa familiar do setor varejista apresenta alta rotatividade de funcionários e baixo índice de satisfação nas pesquisas internas. Ao analisar a situação, observou-se que:

- A organização valoriza fortemente hierarquia e centralização das decisões;
- Não há abertura para sugestões dos colaboradores;
- Os gestores afirmam que “sempre foi assim e sempre funcionou”;
- A pesquisa de clima apontou sentimentos de desmotivação e falta de reconhecimento.

O diretor-geral acredita que o problema está apenas na postura dos funcionários e propõe treinamentos técnicos para melhorar os resultados.

Com base nos conceitos de cultura e clima organizacional, assinale a alternativa que apresenta a análise mais adequada da situação:

Alternativas:

(alternativa A)

O problema está exclusivamente na falta de capacitação técnica dos colaboradores, não havendo relação com aspectos culturais.

(alternativa B)

A aplicação de normas mais rígidas tende a melhorar automaticamente o clima organizacional.

(alternativa C)

A rotatividade é um fenômeno natural e inevitável, independente da cultura e do clima organizacional.

(alternativa D) (CORRETA)

A cultura organizacional centralizadora influencia negativamente o clima organizacional, impactando motivação e retenção de talentos.

(alternativa E)

O clima organizacional é determinado apenas por fatores externos do mercado, não sendo influenciado pela gestão interna.

Resposta comentada:

A situação apresentada evidencia que a **cultura organizacional** — composta por valores, crenças e práticas consolidadas ao longo do tempo — é fortemente centralizadora e resistente a mudanças.

Essa cultura impacta diretamente o **clima organizacional**, que representa a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho.

Quando a cultura valoriza hierarquia excessiva e não incentiva participação, o clima tende a refletir:

- desmotivação;
- baixo engajamento;
- sentimento de não pertencimento;
- aumento da rotatividade.

Portanto, a alternativa **a cultura organizacional centralizadora influencia negativamente o clima organizacional, impactando motivação e retenção de talentos**, é correta porque estabelece uma **relação analítica entre cultura e clima**, reconhecendo que práticas culturais influenciam a percepção dos colaboradores e seus comportamentos.

Feedback:

--

48ª QUESTÃO

Enunciado:

Na Gestão de Pessoas contemporânea, o Treinamento e Desenvolvimento (T&D) constitui uma prática essencial para o fortalecimento das competências profissionais e para o alcance dos objetivos organizacionais. Enquanto o treinamento está relacionado à melhoria do desempenho nas atividades atuais, o desenvolvimento busca preparar o colaborador para desafios futuros e crescimento profissional dentro da organização.

Com base nesse entendimento, é correto afirmar que o Treinamento e Desenvolvimento corresponde a:

Alternativas:

(alternativa A)

programas destinados somente à capacitação da alta liderança da empresa.

(alternativa B)

práticas restritas ao setor de recursos humanos, sem relação com os objetivos estratégicos da organização.

(alternativa C)

atividades aplicadas apenas durante o processo de admissão de novos funcionários.

(alternativa D) (CORRETA)

processos de aprendizagem organizacional destinados a aprimorar competências técnicas e comportamentais, contribuindo para o desempenho atual e futuro dos profissionais.

(alternativa E)

ações voltadas exclusivamente à correção de falhas disciplinares dos colaboradores.

Resposta comentada:

A alternativa ***processos de aprendizagem organizacional destinados a aprimorar competências técnicas e comportamentais, contribuindo para o desempenho atual e futuro dos profissionais***, está correta porque o T&D envolve processos estruturados de aprendizagem que desenvolvem **competências técnicas (saber fazer)** e **competências comportamentais (saber agir)**, impactando tanto o desempenho atual quanto o crescimento profissional futuro.

As demais alternativas estão incorretas porque:

- reduz T&D a punição disciplinar.
- limita o treinamento apenas à admissão.
- ignora o alinhamento estratégico do T&D com os objetivos organizacionais.
- restringe o desenvolvimento apenas à liderança, quando deve abranger todos os colaboradores.

Feedback:

--

49ª QUESTÃO

Enunciado:

Uma empresa de logística está reestruturando seu plano de cargos e salários. Durante o processo de avaliação de cargos, o comitê responsável optou pelo método de avaliação por pontos. Foram definidos cinco fatores de avaliação (requisitos mentais, requisitos físicos, habilidade, responsabilidades e condições de trabalho), cada um com pesos diferenciados. Após a coleta de dados e a aplicação do método, a equipe obteve a pontuação final para cada cargo e construiu a curva salarial da empresa.

PARISSI, C. Cargos, carreiras e remuneração. Porto Alegre: SAGAH, 2021 (adaptado).

Considerando a situação hipotética apresentada e as etapas do método de avaliação por pontos, avalie as afirmações a seguir.

- I. A definição dos fatores de avaliação deve considerar elementos que sejam comuns à maioria dos cargos analisados, garantindo comparabilidade e consistência ao processo.
- II. A ponderação dos fatores consiste em atribuir pesos diferenciados a cada um deles, refletindo sua importância relativa para a organização, de forma que a soma total dos pesos seja igual a 100%.
- III. A curva salarial obtida ao final do processo serve para definir a hierarquia dos cargos exclusivamente com base no equilíbrio interno, desconsiderando as práticas de mercado.
- IV. Após a atribuição dos pontos aos cargos, a empresa deve realizar uma pesquisa salarial para alinhar sua estrutura de remuneração às práticas do mercado, garantindo o equilíbrio externo.

É correto apenas o que se afirma em:

Alternativas:

(alternativa A)

III e IV.

(alternativa B)

I, III e IV.

(alternativa C) (CORRETA)

I, II e IV.

(alternativa D)

I e II.

(alternativa E)

II, III e IV.

Resposta comentada:

A resposta correta é a alternativa que contém as afirmações I, II e IV. A análise da situação-problema à luz do método de avaliação por pontos, conforme detalhado no material didático, permite identificar os acertos de cada afirmação. A afirmação I está correta, pois os fatores de avaliação devem ser comuns à maioria dos cargos para permitir uma comparação justa e objetiva. A afirmação II também está correta, uma vez que a ponderação dos fatores é uma etapa crucial que atribui pesos conforme a importância de cada fator para a organização, somando 100%. A afirmação IV é correta porque a pesquisa salarial é fundamental para garantir o equilíbrio externo, alinhando a estrutura interna com as práticas de mercado. A afirmação III é incorreta, pois a curva salarial, embora baseada na pontuação interna, serve justamente como base para posteriormente buscar o equilíbrio externo, não se limitando apenas à hierarquia interna.

Feedback:

--

Enunciado:

A Seguridade Social, instituída pela Constituição Federal de 1988, corresponde a um sistema integrado de ações voltadas à proteção social da população, sendo composta pelos subsistemas de saúde, previdência social e assistência social. Esse conjunto de políticas públicas tem como objetivo assegurar direitos sociais fundamentais e promover o bem-estar e a justiça social. No âmbito desse sistema, a Previdência Social possui caráter contributivo e visa garantir proteção ao trabalhador e à sua família diante de situações que comprometam a capacidade de obtenção de renda, como doença, invalidez, maternidade, idade avançada, morte ou reclusão. Considerando essas características, assinale a alternativa correta sobre a Previdência Social:

Alternativas:

(alternativa A)

Trata-se de um direito fundamental assegurado a todos os brasileiros e estrangeiros residentes no país, independentemente de filiação ou contribuição ao regime previdenciário.

(alternativa B)

Trata-se de um conjunto integrado de ações de iniciativa do Estado e da sociedade destinado a assegurar direitos relativos à saúde, à moradia e à educação, desde que haja contribuição ao regime previdenciário.

(alternativa C)

Trata-se de um conjunto integrado de ações de iniciativa do Estado e da sociedade destinado a assegurar direitos relativos à saúde e à velhice, independentemente de contribuição ao regime previdenciário.

(alternativa D)

Trata-se de um conjunto integrado de ações de iniciativa do Estado e da sociedade destinado a assegurar direitos relativos à saúde, à segurança e à maternidade, desde que haja contribuição ao regime previdenciário.

(alternativa E) (CORRETA)

Trata-se de um direito fundamental assegurado aos trabalhadores, que promove proteção social contra diversos tipos de riscos sociais e contra a velhice àqueles que se filiam e contribuem para o regime previdenciário.

Resposta comentada:

A Previdência Social é um dos pilares da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, integrando o sistema de Seguridade Social ao lado da saúde e da assistência social. Diferentemente dessas duas políticas, a previdência possui caráter contributivo e filiação obrigatória, conforme estabelecido no art. 201 da Constituição. Isso significa que a proteção previdenciária é destinada aos trabalhadores que se filiam ao regime e realizam contribuições, garantindo renda em situações de risco social, como: doença, invalidez, maternidade, idade avançada, morte do segurado e reclusão.

Feedback:

--