



**CONCURSO PÚBLICO
EMGEPRON
EMPRESA GERENCIAL DE PROJETOS NAVAIS**

EDITAL Nº 01/2021

**ANALISTA DE PROJETOS NAVAIS
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS**

Duração: 03h00min (três horas)

Leia atentamente as instruções abaixo:

01 Você recebeu do fiscal o seguinte material:

a) Este Caderno, com 50 (cinquenta) questões da Prova Objetiva, sem repetição ou falha, conforme distribuição abaixo:

LÍNGUA PORTUGUESA	RACIOCÍNIO LÓGICO	CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS
01 a 10	11 a 20	21 a 50

b) Um Cartão de Respostas destinado às respostas das questões objetivas.

- 02** Verifique se este material está em ordem e se o seu nome e número de inscrição conferem com os que aparecem no Cartão de Respostas. Caso contrário, notifique imediatamente o fiscal.
- 03** Após a conferência, o candidato deverá assinar no espaço próprio do Cartão de Respostas, com caneta esferográfica de tinta na cor azul ou preta.
- 04** No Cartão de Respostas, a marcação da alternativa correta deve ser feita cobrindo a letra correspondente ao número da questão e preenchendo todo o espaço interno, com caneta esferográfica de tinta na cor azul ou preta, de forma contínua e densa.

Exemplo: A B C D

- 05** Para cada uma das questões objetivas, são apresentadas 4 (quatro) alternativas classificadas com as letras (A, B, C e D), mas só uma responde adequadamente à questão proposta. Você só deve assinalar uma alternativa. A marcação em mais de uma alternativa anula a questão, mesmo que uma das respostas esteja correta.
- 06** Somente depois de decorrida 01 (uma) hora do início da prova, o candidato poderá entregar seu Cartão de Respostas, seu Caderno de Questões e retirar-se da sala de prova. O candidato que insistir em sair da sala de prova, descumprindo o aqui disposto, deverá assinar o Termo de Ocorrência declarando sua desistência do Concurso, que será lavrado pelo Coordenador do Local.
- 07** Ao candidato, será permitido levar seu CADERNO DE QUESTÕES, a partir de 01 (uma) hora para o término da prova e desde que permaneça em sala até esse momento.
- 08** Não será permitida a cópia de gabarito no local de prova. Ao terminar a prova de Conhecimentos, o candidato entregará, obrigatoriamente, ao fiscal de sala, o seu CARTÃO DE RESPOSTAS e o seu CADERNO DE QUESTÕES, ressalvado o estabelecido no item 7.
- 09** Reserve os 30 (trinta) minutos finais para marcar seu Cartão de Respostas. Os rascunhos e as marcações assinaladas no Caderno de Questões não serão levados em consideração.
- 10** Os 3 (três) últimos candidatos permanecerão sentados até que todos concluem a prova ou que termine o seu tempo de duração, devendo assinar a ata de sala e retirar-se juntos.

LÍNGUA PORTUGUESA

Texto I (para as questões de 1 a 10)

Pandemia reverte progressos na igualdade de gênero

A pandemia do coronavírus reverteu o progresso global no alcance da igualdade entre homens e mulheres, concluiu o Fórum Econômico Mundial (FEM) em seu relatório Global Gender Gap de 2021, divulgado nesta quarta-feira (31/03). As consequências, segundo o órgão, podem ser duradouras.

O índice anual, que rastreia a evolução de lacunas na paridade de gênero desde 2006, avalia o progresso na obtenção da igualdade de gênero em quatro esferas principais: participação e oportunidade econômica, realização educacional, saúde e sobrevivência e representação política.

A lacuna global de paridade de gênero está atualmente 68% fechada, de acordo com o relatório deste ano, que abrangeu 156 países. Isso representa uma redução de meio ponto percentual em relação ao ano anterior. Continuando nesse ritmo, levará 133,4 anos para alcançar a paridade global entre homens e mulheres.

Segundo o documento, o declínio mundial na paridade de gênero foi impulsionado principalmente pelo fraco desempenho em grandes economias avançadas e emergentes.

Neste contexto, o coronavírus foi apontado como parcialmente responsável por reabrir essas lacunas. Dados preliminares sugerem que as consequências econômicas e sociais da pandemia afetaram mais a ala feminina, com 5% de todas as mulheres que tinham alguma ocupação tendo perdido seus empregos até o momento, em comparação com 3,9% dos homens. Outros dados também mostraram um declínio significativo no número de mulheres contratadas para cargos de liderança, revertendo o progresso recente em um a dois anos.

A crise sanitária provocada pela covid-19 também acelerou a digitalização e a automação, levando a rápidas inovações no mercado de trabalho. Mas os dados indicam que as disparidades de gênero são mais prováveis justamente no setor de inovação tecnológica. As mulheres, segundo o relatório, representam um terço ou menos da força de trabalho nos setores de computação em nuvem, engenharia e dados e inteligência artificial. A baixa chegada de novos talentos em tais setores é um sinal de que a proporção de mulheres que ingressam aumentou apenas marginalmente, ou mesmo caiu, nos últimos anos.

Dos oito setores de empregos analisados, apenas dois ("Pessoas e Cultura" e "Produção de Conteúdo")

alcançaram a paridade de gênero. Enquanto isso, as mulheres continuam severamente sub-representadas em muitos setores. Um novo indicador introduzido este ano aponta inclusive que é ainda mais difícil para as mulheres fazerem a transição para campos onde elas já estão sub-representadas.

No contexto da pandemia, as mulheres também estão mais propensas ao estresse devido a uma longa "dupla jornada" de trabalho remunerado e não remunerado, devido ao fechamento de escolas e à oferta limitada de serviços de assistência. Este seria outro obstáculo para as mulheres conquistarem posições de liderança ou ingressarem em novos setores.

As condições agravadas pela pandemia, adverte o relatório, podem deixar "cicatrices" nas oportunidades econômicas para as mulheres no futuro.

Com apenas 22,3% de sua lacuna fechada, a representação política é a menos desenvolvida das quatro lacunas de gênero analisadas pelo FEM. A diferença aumentou 2,4 pontos percentuais desde o relatório do ano passado. Em todos os países avaliados, as mulheres representaram apenas 25,7% dos cerca de 35,5 mil assentos no parlamento e 22,8% dos mais de 3,4 mil ministros em todo o mundo. No ritmo atual, levará 145,5 anos para alcançar a paridade de gênero na esfera política.

Participação e oportunidade econômica, por sua vez, compõem a segunda lacuna de menor evolução. Após um ano de ligeira melhora, o índice mais recente mediu a lacuna como 58% fechada. Por enquanto, serão necessários 257,2 anos para que a participação e as oportunidades econômicas sejam iguais para homens e mulheres.

Quando se trata de realização educacional, saúde e sobrevivência, entretanto, as lacunas estão quase fechadas. A lacuna global de realização educacional entre homens e mulheres, por exemplo, encontra-se 96,3% fechada. No ritmo atual, a paridade total deve ser alcançada em 13 anos, sendo que 30 países já a conquistaram.

Já a lacuna de saúde e sobrevivência está 95,6% fechada atualmente, após um pequeno declínio no ano passado (não relacionado à covid-19). O tempo que levará para o fechamento dessa lacuna não foi definido.

Pelo décimo segundo ano consecutivo, a Islândia foi classificada como o país com maior igualdade de gênero no mundo.

A Europa Ocidental continuou sendo a região que mais progrediu em direção à paridade de gênero, com 77,5% da lacuna fechada, seguida pela América do Norte, com 76,4%. Por outro lado, com apenas 61,5% de lacunas fechadas, o Oriente Médio e o Norte da África foram novamente as regiões que têm um caminho mais longo pela frente.

Os maiores avanços deste ano foram observados

na Lituânia, Sérvia, Timor-Leste, Togo e Emirados Árabes Unidos. Timor-Leste e Togo ficaram entre os únicos quatro países (incluindo a Costa do Marfim e a Jordânia) que conseguiram melhorar suas lacunas de participação e oportunidade econômica em pelo menos um ponto percentual desde o último relatório.

Para alcançar um futuro com maior igualdade entre homens e mulheres, o FEM recomenda um maior investimento no setor de cuidados, bem como políticas de licenças iguais para homens e mulheres. Políticas e práticas direcionadas também são necessárias para superar a segregação ocupacional por gênero. Por último, o relatório apela para políticas de requalificação e práticas gerenciais em meio de carreira que incorporem práticas sólidas e imparciais para contratação e promoções.

(Adaptado de: dw.com/pt-br)

1. No quinto parágrafo, um dos critérios utilizados para comparação do aumento da desigualdade de gênero, no contexto da pandemia, é:

- A) índice de reajuste de salários
- B) percentual de perda de empregos
- C) acesso a planos de saúde privados
- D) forma de ingresso em curso superior

2. No segundo parágrafo, o emprego dos dois-pontos tem o objetivo de:

- A) apresentar uma sequência em gradação
- B) introduzir uma enumeração de elementos
- C) sintetizar um conjunto de aspectos indicados
- D) estabelecer comparação entre grupos de fatores

3. No sétimo parágrafo, a segunda frase é introduzida e ligada à primeira por expressão que tem o valor de:

- A) simultaneidade
- B) conformidade
- C) probabilidade
- D) finalidade

4. No oitavo parágrafo, o conectivo que pode ser usado para unir a segunda frase à primeira, explicitando a relação de sentido estabelecida, é:

- A) entretanto
- B) embora
- C) logo
- D) se

5. “Continuando nesse ritmo, levará 133,4 anos para alcançar a paridade global entre homens e mulheres” (3º parágrafo).

Reescrevendo o trecho inicial, a formulação que mantém o sentido original é:

- A) ainda que continue nesse ritmo
- B) a fim de continuar nesse ritmo
- C) antes de continuar nesse ritmo
- D) caso continue nesse ritmo

Trecho para a questão 6.

“Este seria outro obstáculo para as mulheres conquistarem posições de liderança ou ingressarem em novos setores” (8º parágrafo)
“O tempo que levará para o fechamento dessa lacuna não foi definido” (13º parágrafo)

6. Nas frases acima, os verbos “seria” e “levará” encontram-se, respectivamente, nos seguintes tempo e modo:

- A) pretérito imperfeito do subjuntivo/futuro do subjuntivo
- B) futuro do pretérito do indicativo/futuro do presente do indicativo
- C) futuro do presente do indicativo/pretérito imperfeito do subjuntivo
- D) pretérito mais-que-perfeito do indicativo/futuro do pretérito do indicativo

7. Uma expressão verbal na voz passiva encontra-se em:

- A) “as consequências econômicas e sociais da pandemia afetaram mais a ala feminina, com 5% de todas as mulheres”
- B) “As mulheres, segundo o relatório, representam um terço ou menos da força de trabalho nos setores de computação em nuvem”
- C) “Por enquanto, serão necessários 257,2 anos para que a participação e as oportunidades econômicas sejam iguais para homens e mulheres”
- D) “o declínio mundial na paridade de gênero foi impulsionado principalmente pelo fraco desempenho em grandes economias avançadas e emergentes”

8. Um verbo transitivo indireto é apresentado em:

- A) “A pandemia do coronavírus reverteu o progresso global no alcance da igualdade entre homens e mulheres, concluiu o Fórum Econômico Mundial (FEM)” (1º parágrafo)
- B) “Dados preliminares sugerem que as consequências econômicas e sociais da pandemia afetaram mais a ala feminina, com 5% de todas as mulheres” (5º parágrafo)
- C) “Em todos os países avaliados, as mulheres representaram apenas 25,7% dos cerca de 35,5 mil assentos no parlamento” (10º parágrafo)
- D) “Por último, o relatório apela para políticas de requalificação e práticas gerenciais em meio de carreira que incorporem práticas sólidas e imparciais para contratação e promoções” (17º parágrafo)

9. A palavra formada a partir de um verbo é:

- A) região
- B) inovação
- C) transição
- D) condição

10. Uma paroxítona se encontra acentuada em:

- A) gênero
- B) índices
- C) prováveis
- D) econômicas

RACIOCÍNIO LÓGICO

11. Um funcionário resolveu criar senhas com uma sequência de 3 das 8 letras da sigla EMGEPRON. Por exemplo, MEE, GMN e EME são três diferentes senhas. O número máximo de senhas distintas que esse funcionário poderá criar é igual a:

- A) 318
- B) 336
- C) 384
- D) 392

12. Admite-se que a probabilidade de um candidato passar em um concurso seja 2%. Se dois irmãos fazem esse concurso, a probabilidade de apenas um passar é igual a:

- A) 2%
- B) 1%
- C) 1,96%
- D) 3,92%

13. Cerca de 38 funcionários de uma empresa responderam um questionário com três perguntas de múltipla escolha. O resultado obtido foi:

- 18 funcionários acertaram a questão número 1;
- 25 acertaram a questão número 2;
- 30 acertaram a questão número 3;
- 10 acertaram as três questões;
- 13 acertaram somente uma das questões;
- nenhum errou as três questões.

Se **n** é o número de funcionários que acertaram somente duas questões desse teste, a soma dos algarismos de **n** é igual a:

- A) 6
- B) 7
- C) 8
- D) 9

14. Na proposição “André é analista de sistema e Raul é engenheiro”, o conectivo lógico utilizado denomina-se:

- A) condicional
- B) bicondicional
- C) disjunção
- D) conjunção

15. A negação de “Camila é advogada ou Bruno é analista técnico” está corretamente indicada na seguinte opção:

- A) Camila não é advogada ou Bruno não é analista técnico.
- B) Camila não é advogada e Bruno não é analista técnico.
- C) Camila não é advogada ou Bruno é analista técnico.
- D) Camila não é advogada e Bruno é analista técnico.

16. Um gerente de produção fez a seguinte declaração:

“Se o funcionário é bem remunerado, então a produção é alta.”

Uma proposição logicamente equivalente à do gerente está indicada na seguinte opção:

- A) Se a produção não é alta, então o funcionário não é bem remunerado.
- B) Se a produção não é alta, então o funcionário é bem remunerado.
- C) Se o funcionário não é bem remunerado, então a produção não é alta.
- D) Se o funcionário não é bem remunerado, então a produção é alta.

17. Sejam A, B e C três conjuntos distintos e não vazios tal que $B \cap C = A$. Pode-se afirmar corretamente que $C \cup (B - A)$ é igual ao seguinte conjunto:

- A) ϕ
- B) $B \cup C$
- C) $A \cup C$
- D) C

18. Considere as proposições:

p : O número de permutações simples de 5 elementos distintos é igual a 120.
q : O conjunto $A = \{1;2;3;4;5\}$ possui 20 subconjuntos distintos com 3 elementos.

Os valores lógicos verdade (V) e falsidade (F) das proposições p e q são, respectivamente:

- A) V e V
- B) F e F
- C) V e F
- D) F e V

19. Retira-se de uma caixa $2/3$ do total de n bolas e em seguida $1/5$ do restante. Se nessa caixa restaram exatamente 12 bolas, na primeira retirada saiu a seguinte quantidade de bolas:

- A) 5
- B) 15
- C) 30
- D) 45

20. Em um grupo de 20 analistas de projetos, todos falam inglês ou francês. Se 18 falam inglês e 16 falam francês, escolhendo-se ao acaso um desses analistas, a probabilidade de ele falar apenas um dos idiomas é igual a:

- A) 20%
- B) 30%
- C) 50%
- D) 70%

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

21. A gestão de pessoas apresenta desafios dos mais simples aos mais complexos, alguns já consolidados, outros que despontam em plena pandemia, como o trabalho remoto e a descentralização de atividades de recursos humanos, que apresenta a seguinte vantagem sobre políticas centralizadas e conservadoras:

- A) manutenção e conservação do *status quo*
- B) desmonopolização das decisões e ações de RH
- C) necessidade de terceirização de atividades burocráticas
- D) focalização em funções, tarefas e atividades de recursos humanos

22. O modelo de gestão de pessoas que funciona como empresa de consultoria dentro da organização, buscando atender unidades regionais ou com base em determinado país, sendo remunerado por hora trabalhada e prestando os mais diversos tipos de serviços, tais como diagnóstico de necessidade de gestão e indicação dos serviços mais adequados; gestão de relações com os empregados e seus representantes e criação e execução de políticas de RH para seus processos, denomina-se:

- A) centros de expertise
- B) RH corporativo
- C) RH unidades de negócio
- D) centros de serviços

23. No recrutamento de pessoas, o planejamento de recursos humanos é o processo de decisão que mapeia as ações a serem realizadas na área de pessoal para atingir os objetivos da organização em um espaço de tempo. Há cinco modelos comumente utilizados com esse fim, alguns genéricos, outros específicos para determinadas áreas. Aquele que, do ponto de vista de provisão de insumos humanos, leva em conta quatro variáveis intervenientes: o volume de produção planejado pela organização; as mudanças tecnológicas dentro da organização que alterem a produtividade do pessoal; as condições de oferta e procura no mercado e comportamento da clientela; e o planejamento de carreiras dentro da organização é o modelo:

- A) de planejamento integrado
- B) baseado em segmentos de cargos
- C) de substituição de postos-chaves
- D) baseado na procura estimada do produto ou serviço

24. Captar pessoas para preenchimento de vaga é uma atividade estruturada que objetiva a contratação de qualidade para a empresa. Essa busca pode restringir-se ao público interno ou abranger o externo. O recrutamento interno apresenta a seguinte vantagem:

- A) novas personalidades e talentos
- B) estímulo ao desenvolvimento na carreira
- C) inovação da composição da equipe de trabalho
- D) atualização do estilo e tendências do mercado

25. O mercado de trabalho, como todo mercado, funciona com base na lei da oferta e da procura. Assim, o impacto do mercado de trabalho sobre os candidatos em um mercado em oferta é o seguinte:

- A) escassez de vagas e de oportunidades de emprego no mercado de trabalho
- B) os funcionários tornam-se mais pontuais, evitam faltar ou atrasar para o serviço
- C) os candidatos selecionam as organizações que ofereçam melhores oportunidades, salários e benefícios
- D) as pessoas procuram permanecer nos empregos atuais, temendo engrossar as filas de desempregados

26. A seleção é o processo pelo qual a empresa escolhe, de uma lista de candidatos, o que melhor atende aos requisitos do cargo ofertado. O modelo de seleção, como um processo de tomada de decisão, em que existem vários candidatos para cada vaga e várias vagas para cada candidato é o modelo de:

- A) seleção
- B) encaixe
- C) colocação
- D) classificação

27. Um gerente, buscando informações sobre cargo de seu setor, anota de maneira sistemática e criteriosa todos os fatos e comportamentos dos ocupantes do cargo considerado que produzem um bom ou mau desempenho. A técnica utilizada por esse gerente para coleta de informações sobre o cargo é a seguinte:

- A) hipótese de trabalho
- B) requisição de pessoal
- C) descrição e análise de cargo
- D) técnica dos incidentes críticos

28. A entrevista diretiva, usada nos processos de seleção, determina o tipo de resposta desejada, mas não especifica as questões, que ficam a critério do entrevistador. Um aspecto desfavorável é ficar por conta da subjetividade do entrevistador, ocasionando grande margem de erros, já como aspecto positivo, é correto apontar que:

- A) com frequência se torna difícil comparar vários candidatos entre si
- B) nem sempre o candidato se sai bem nas entrevistas
- C) permite avaliar como o candidato se comporta e suas reações
- D) exige conhecimento a respeito do cargo e suas características básicas

29. Os testes psicométricos focalizam especialmente as aptidões individuais presentes nos candidatos à seleção e exigidas pelos cargos ofertados. As capacidades são habilidades adquiridas para realizar determinada atividade ou trabalho e a aptidão é caracterizada por:

- A) ser avaliada pelo rendimento no trabalho
- B) surgir depois do treinamento ou aprendizado
- C) possibilitar a colocação imediata em determinado cargo
- D) permitir prognosticar o futuro do candidato no trabalho

30. Uma prática utilizada na seleção de cargos que exijam relacionamento interpessoal, como direção, gerência, coordenação e supervisão, envolvendo dinâmica de grupos e fundamentando-se na teoria geral dos papéis, é a técnica de:

- A) simulação
- B) capacidade
- C) personalidade
- D) conhecimento

31. A avaliação do desempenho é um processo dinâmico que envolve o avaliado e seu gerente e representa uma técnica de direção imprescindível nas atividades de administração das organizações. O desempenho do funcionário é medido pelo grau de alcance dos requisitos de seu trabalho, porém, deve proporcionar benefícios para a organização e para as pessoas, atendendo a diversas linhas básicas, dentre as quais a de:

- A) ser aceita por ambas as partes: avaliador e avaliado
- B) abarcar somente o desempenho dentro do cargo ocupado
- C) enfatizar a impressão a respeito dos hábitos pessoais observados no trabalho
- D) ser utilizada para punir o mau desempenho e excluir da organização os reincidentes

32. De acordo com Chiavenato, um processo de avaliação que está mais orientado para o planejamento do desempenho futuro do que para o julgamento de ações pretéritas, que procura orientar o desempenho para fins e objetivos previamente negociados e fixados, provendo todos os recursos necessários para a sua adequada consecução, mede a avaliação com ferramentas adequadas e que permitem comparações, dando consistência através de constante retroação e avaliação contínua, constitui o método:

- A) dos incidentes críticos
- B) de classificação alternada
- C) de administração por objetivos
- D) de avaliação participativa por objetivos

33. A avaliação de desempenho atua como elemento integrador das práticas de RH e tem várias aplicações e propósitos. O processo da avaliação que tem como propósito proporcionar retroação às pessoas sobre seu desempenho e potencialidades de desenvolvimento é o de:

- A) aplicar pessoas
- B) agregar pessoas
- C) monitorar pessoas
- D) recompensar pessoas

34. As falhas ou distorções na avaliação de desempenho prejudicam sua eficácia e comprometem toda a organização. Assim, a falha que ocorre quando o avaliador sofre influência exagerada de uma característica do avaliado sobre as demais, criando um estereótipo que não condiz com a realidade, está associada ao fator denominado:

- A) rigor
- B) efeito halo
- C) hábito
- D) complacência

35. Os salários dependem de fatores internos e externos que os condicionam fortemente. Uma influência ambiental ou externa na composição do salário do empregado da empresa é:

- A) a política de RH da empresa
- B) a competitividade da organização
- C) o desempenho da empresa
- D) a ação de sindicatos e negociações coletivas

36. A construção de um sistema de remuneração provoca forte impacto nas pessoas e no desempenho da organização. O critério de remuneração que pode incluir o maior número possível de funcionários sob o mesmo regime de remuneração, ou pode estabelecer planos conforme os níveis hierárquicos ou grupos de funcionários é o denominado:

- A) igualitarismo ou elitismo
- B) remuneração fixa ou remuneração variável
- C) remuneração de cargo ou remuneração da pessoa
- D) centralização ou descentralização das decisões salariais

37. Os benefícios, vantagens concedidas a administradores, diretores e gerentes, pagos diretamente ou através da contratação de terceiros, como aquisição de alimentos, custeio de veículo e imóveis mantidos à disposição desse grupo de pessoas, dentre outros, fazem parte do componente da remuneração:

- A) fixa
- B) direta
- C) indireta
- D) variável

38. O treinamento pode ser conceituado como o processo sistemático de ensinar aos novos empregados as habilidades básicas de que eles necessitam, favorecendo as alterações do comportamento dos empregados na direção do alcance dos objetivos da empresa. O treinamento que visa capacitar o empregado para a execução e operação de tarefas manuais ou informatizadas, manejos de equipamentos, máquinas e ferramentas é o do tipo:

- A) transmissão de informações
- B) desenvolvimento de atitudes
- C) desenvolvimento de conceitos
- D) desenvolvimento de habilidades

39. O processo de levantamento das necessidades de treinamento que é feito a partir do exame dos requisitos e especificações dos cargos para determinar quais habilidades, destrezas e competências deverão ser desenvolvidas está relacionado com o seguinte tipo de análise:

- A) organizacional
- B) de cargos
- C) dos recursos humanos
- D) de treinamento

40. A fase do processo de mudança que é concretizada através da aceitação e da continuidade de novos comportamentos, usos de recompensas contingenciais de desempenho e do reforço positivo é a denominada:

- A) mudança
- B) instabilidade
- C) recongelamento
- D) descongelamento

41. O método de desenvolvimento de pessoas que, para ser levado a efeito, movimenta as pessoas em várias posições na organização, no esforço de expandir suas habilidades, conhecimentos e capacidades, é conhecido como:

- A) rotação de cargos
- B) aprendizagem prática
- C) exercícios de simulação
- D) atribuições de comissões

42. O tipo de orientação oferecida a jovens empregados por profissionais com ampla vivência no trabalho e que detêm as respostas que faltam aos aprendizes está relacionado com o seguinte conceito:

- A) *coaching*
- B) *mentoring*
- C) trilhas de desenvolvimento
- D) plano de desenvolvimento individual

43. Hackman e Oldan apresentam um modelo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no qual afirmam que as dimensões do cargo produzem estados psicológicos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho. A dimensão do cargo que afeta a QVT pela clara percepção, que a pessoa deve ter, de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho dos outros, denomina-se:

- A) retroação extrínseca
- B) significado da tarefa
- C) variedade de habilidades
- D) retroação do próprio trabalho

44. O desenho de cargos que apresenta a abordagem mais ampla e complexa por considerar as variáveis pessoas, tarefas e estrutura da organização simultaneamente; sendo dinâmico, uma vez que descarta a presunção de estabilidade dos objetivos e processos organizacionais e, portanto, mutável em decorrência do desenvolvimento tecnológico da tarefa, relaciona-se ao modelo:

- A) clássico
- B) tradicional
- C) humanístico
- D) contingencial

45. A informação a respeito do que o ocupante do cargo faz e dos conhecimentos, habilidades e capacidades de que necessita para desempenhar o cargo adequadamente, relaciona-se com a definição de:

- A) análise de cargos
- B) desenho de cargos
- C) descrição de cargos
- D) ampliação de cargos

46. O método de avaliação de cargos que se utiliza de técnica com base quantitativa, atribuindo valores numéricos para cada aspecto do cargo, obtendo-se ao final um valor total para cada cargo pela soma dos valores numéricos auferidos, denomina-se:

- A) escalonamento simples
- B) comparação por fatores
- C) avaliação por pontos
- D) categorias pré-determinadas

47. A Lei nº 13.709/2018, que é a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade, de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Aplica-se a LGPD a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que a operação de tratamento seja realizada:

- A) no território nacional
- B) para fins exclusivos de defesa nacional
- C) para fins exclusivamente jornalísticos ou artísticos
- D) pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos

48. De acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis no momento do tratamento, por meio dos quais um dado perde a possibilidade de associação direta ou indireta a um indivíduo, consiste na técnica de:

- A) bloqueio
- B) anonimato
- C) eliminação
- D) anonimização

49. A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante procedimento escolhido em comum acordo pelas partes. Assim, com relação à participação nos lucros, é correto afirmar que esta não substitui, nem complementa a remuneração e que:

- A) na remuneração total resultante é aplicável o princípio da habitualidade
- B) a remuneração total constitui base para incidência de encargos trabalhistas
- C) para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da lei, dentro do próprio exercício de sua constituição
- D) a título de participação nos lucros ou resultados da empresa, é permitido o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores em mais de duas vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a um trimestre civil

50. De acordo com a Lei nº 10.101/2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, é certo assegurar que:

- A) uma vez firmado o compromisso arbitral, será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes
- B) fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal
- C) o repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período mínimo de quatro semanas (um mês), com o domingo
- D) é permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado pelo presidente do sindicato da categoria em comum acordo com o dirigente da empresa