



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com



#PETROBRAS/2018: ADM. RH/GESTÃO DE PESSOAS – 401 A 500 (S5, ADM)

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/GPE) 401/25- Uma empresa, atuando na indústria de tecnologia, redefiniu o papel estratégico da gestão de pessoas de forma a torná-lo compatível com o atual ambiente competitivo e dinâmico que a indústria enfrenta. Esse cenário competitivo é incompatível com uma gestão de pessoas cujo papel seja administrar a(s)

- (A) contribuição dos funcionários
(B) infraestrutura da empresa
(C) transformação organizacional
(D) estratégias de recursos humanos
(E) operações do departamento de pessoal

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/GPE) 402/31- Existem competências que cada unidade organizacional ou departamento deve construir e manter para servir de base ao desenvolvimento das estratégias organizacionais. São chamadas de competências

- (A) distintas
(B) essenciais
(C) funcionais
(D) gerenciais
(E) individuais

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/GPE) 403/42- Uma empresa pretende avaliar como os talentos humanos individuais colaboram para o sucesso organizacional. Para atingir tal objetivo, essa empresa deve considerar o(s) seguinte(s) aspecto(s):

- (A) capital intelectual
(B) cultura organizacional
(C) estilo de gestão
(D) arquitetura e processos
(E) conhecimentos, habilidades e atitudes

(CESG/INNOVA/2012/ADM01/ADG/GRS/GPE) 404/47- A gestão estratégica da empresa consiste, entre outras atividades, na estruturação dos sistemas técnico, organizacional e social e na definição da capacidade produtiva e dos recursos necessários. Para que uma empresa atinja altos padrões de competitividade, é preciso considerar que o

- (A) fator condicionante da estrutura organizacional são as relações interpessoais dos empregados, as quais constituem a organização formal.
(B) nível institucional detém o conhecimento técnico das atividades realizadas internamente durante a elaboração dos produtos que são ofertados ao mercado.
(C) sistema técnico da organização está representado pelo ambiente corporativo, por suas relações com o mercado e pelas estratégias de atuação.
(D) sistema organizacional é centrado na área de produção e seu objetivo é determinar o fluxo ótimo do processo produtivo.
(E) sistema social que compõe a empresa envolve valores, atitudes, comportamento, sentimentos, liderança e interações informais que conduzem as relações interpessoais.

(FGV/ALEMA/2013/TADM/GRS/GPE) 405/32- Relacione as fases da evolução histórica da administração de Recursos Humanos no Brasil com suas respectivas características.

1. Fase Tecnista
2. Fase Contábil
3. Fase Legal ou Jurídica Trabalhista
4. Fase Estratégica

- () Fase que se caracterizava pela preocupação com os custos da organização.
() Fase em que a área de RH passou a operacionalizar serviços como os de treinamento, recrutamento e seleção, cargos e salários, higiene e segurança no trabalho, benefícios e outros.
() Fase em que se iniciou nova alavancagem organizacional do cargo de GRH, que, de posição gerencial, de terceiro escalão, em nível tático, passou a ser reconhecido como diretoria, em nível estratégico.
() Fase que caracterizou a mudança do poder centrado na figura dos chefes de produção, para a dos chefes de pessoal, pelo domínio que estes têm sobre as normas jurídicas impostas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

Assinale a alternativa que mostra a relação correta, de cima para baixo.

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

(FGV/POTIGÁS/2006/ADM/GRS/GPE) 406/33- Os valores emprestados pelos fundadores e dirigentes de uma organização compõem o que serve de base para sua sustentação, sua essência, o ponto-base de seu crescimento. A que termo a palavra valores está se referindo?

- (A) Capital. (B) Cultura. (C) Ações. (D) Inserções (financeiras). (E) Riscos.

(FGV/SENADO/2008/TADM/GRS/GPE) 407/51- No final da década de 1990, as organizações aderiram ao sistema de terceirização de certos serviços, sob o argumento de que, nessas condições, há um menor custo e uma maior especialização nos serviços executados. Terceirização é o ato de repassar a execução de uma ou mais tarefas a um profissional ou empresa sem vínculo empregatício com a tomadora desse serviço, estabelecendo-se condições contratuais de custo, prazo e resultados esperados, entre outras. Especificamente na ARH (Administração de Recursos Humanos) algumas áreas são mais comumente terceirizadas do que outras. Uma atividade que costuma ser menos terceirizada é:

- (A) restaurante. (B) limpeza. (C) segurança e medicina do trabalho.
(D) treinamento. (E) avaliação de desempenho.

(FGV/BADESC/2010/ANAD/GRS/GPE) 408/44- Assinale a alternativa que apresenta um aspecto visível do comportamento organizacional.

- (A) Atitudes. (B) Normas grupais. (C) Interações informais.
(D) Políticas. (E) Conflitos interpessoais.

(FGV/BADESC/2010/ANAD/GRS/GPE) 409/45- Assinale a alternativa que indique uma variável dependente no campo do comportamento organizacional.

- (A) Cidadania organizacional. (B) Produtividade. (C) Adaptabilidade.
(D) Satisfação do cliente. (E) Valor econômico agregado.

(FGV/BADESC/2010/ANAD/GRS/GPE) 410/52- Com relação ao conhecimento tácito e ao conhecimento explícito, analise as afirmativas a seguir.

- I. O conhecimento tácito é simples de ser articulado na linguagem formal.
II. O conhecimento tácito possui natureza intangível e pessoal.
III. Os conhecimentos tácito e explícito são complementares e suas interações proporcionam dinamismo às organizações.

Assinale:

- (A) se somente a afirmativa I estiver correta (B) se somente a afirmativa II estiver correta
(C) se somente a afirmativa III estiver correta (D) se somente as afirmativas I e II estiverem corretas
(E) se somente as afirmativas II e III estiverem corretas

(FGV/BADESC/2010/ANAD/GRS/GPE) 411/53- Na gestão do conhecimento, o compartilhamento de experiências e a sistematização de conceitos são, respectivamente, exemplos de:

- (A) combinação e internalização. (B) internalização e combinação. (C) socialização e internalização.
(D) socialização e combinação. (E) combinação e socialização.

(FGV/MINC/2010/ARH/GRS/GPE) 412/36- É fundamental que as pessoas envolvidas na gestão, inclusive na gestão de pessoas, tenham em mente o que é um modelo de gestão e que assim deve ser a sua implementação e utilização no cotidiano das organizações. Não é característica desse modelo:

- (A) ser elaborado e definido pelo gestor da área. (B) ser um conjunto de práticas e processos de gestão.
(C) ser coerente com uma filosofia de trabalho. (D) estar a serviço de um modelo de negócios.
(E) a crença de que, por meio da sua aplicação e renovação sistemática, a organização conseguirá vantagens competitivas.



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

(FGV/MINC/2010/ARH/GRS/GPE) 413/55- As pessoas que atuam em gestão de pessoas necessitam de três competências básicas, que são:

- (A) conhecer a legislação, conhecer a história da empresa e conhecimento do negócio (no caso de empresa).
- (B) fornecimento das práticas de RH, conhecer a história da empresa, saber influenciar pessoas, dedicando-se ao treinamento e desenvolvimento do corpo funcional.
- (C) conhecimento do negócio, fornecimento das práticas de RH e administração da mudança.
- (D) conhecer os sistemas de informação, conhecer a legislação e promover a integração do corpo funcional.
- (E) estar sempre muito bem informado, saber diagnosticar e ser comprometido com os objetivos maiores da organização.

(FGV/FIOCRUZ/2010/GTRAB/GRS/GPE) 414/38- Segundo Teixeira (2005) um modelo concebido para que a Gestão de Pessoas se torne capaz de superar todos os desafios atuais e se torne realmente estratégica na organização, tem sua base em oito princípios. Assinale a afirmativa que não apresenta um desses princípios.

- (A) Alinhamento da gestão de pessoas à estratégia corporativa, às estratégias competitivas das unidades de negócios e às estratégias funcionais.
- (B) Atuação orientada para o suporte à competitividade empresarial.
- (C) Avaliação permanente da gestão de pessoas.
- (D) Ênfase na gestão de mudanças.
- (E) Maior ênfase na interação com a ambiência externa da empresa do que com a interna.

(FGV/FIOCRUZ/2010/GTRAB/GRS/GPE) 415/41- Os macroprocessos da Gestão de Pessoas devem ter indicadores de desempenho que serão monitorados em termos de quantidade, tempo e qualidade. Eles são definidos com base nas informações registradas nos bancos de dados da área de Gestão de Pessoas e sua finalidade é avaliar o esforço e os resultados das políticas da área. Com relação ao macroprocesso “Desenvolvimento de Pessoas”, não é um indicador de desempenho:

- (A) Progressão/promoção associada a treinamento.
- (B) Número de eventos realizados (cursos, seminários, palestras).
- (C) Pesquisa de clima (percentagem por faixas) .
- (D) Melhoria de desempenho associado ao treinamento.
- (E) Número de eventos realizados por grupos de cargos.

(FGV/FIOCRUZ/2010/GTRAB/GRS/GPE) 416/43- O novo mundo de negócios está dando lugar a profundas modificações na natureza do trabalho e nas relações entre as empresas e seus colaboradores, configurando uma nova situação que gera importantes implicações para a gestão de pessoas. (...) São utilizadas novas formas de flexibilização do trabalho compreendendo: formas de organização do trabalho, formas relacionadas à duração flexível do trabalho e formas relacionadas à contratação do trabalho. (TEIXEIRA, Gilnei M., 2005) . Com relação às novas formas de flexibilização do trabalho, assinale a alternativa incorreta.

- (A) A equipe multidisciplinar é integrada por pessoas de diferentes formações e aborda os problemas com uma visão integrada dos diversos campos do saber, procurando alcançar a solução global para os problemas.
- (B) São apontadas como vantagens do banco de horas: a redução do número de horas extras e a melhoria da qualidade de vida, pela concessão das folgas.
- (C) O horário flexível é uma das formas mais utilizadas de flexibilidade relacionada à duração do trabalho e funciona como um sistema de crédito e débito, tendo por referência o número de horas estabelecidas para a semana ou para o mês.
- (D) A multifuncionalidade é a condição em que o empregado com as competências correspondentes passa a desempenhar funções diversas, possuindo o domínio completo de uma função e desempenhando outras eventualmente.
- (E) A jornada parcial de trabalho é a situação em que o empregado trabalha um determinado número de horas, abaixo da duração semanal normal do trabalho no país.

(FGV/FIOCRUZ/2010/GTRAB/GRS/GPE) 417/47- À Diretoria de Recursos Humanos da FIOCRUZ compete planejar, coordenar, supervisionar e executar as atividades abaixo relacionadas, exceto.



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

- (A) política de recrutamento, seleção, treinamento e avaliação de desempenho dos recursos humanos da FIOCRUZ.
(B) desenvolvimento de atividades inerentes à classificação de cargos e salários, benefícios, pagamento e controle de pessoal da FIOCRUZ.
(C) política de atenção à saúde do trabalhador da FIOCRUZ e das suas condições de trabalho.
(D) política de desenvolvimento de competências gerenciais da FIOCRUZ.
(E) informações gerenciais na área de recursos humanos da FIOCRUZ.

(FGV/ALEMT/2013/ADM/GRS/GPE) 418/49- Os atributos que a força de trabalho julga positivo ou negativo numa organização, são denominados

- (A) normas. (B) poderes. (C) recompensas. (D) valores. (E) climas.

(FGV/ALEMT/2013/ALMOX/GRS/GPE) 419/42- Das características pessoais listadas a seguir, assinale a que é menos importante no perfil profissional do Almojarife.

- (A) Honestidade. (B) Lealdade. (C) Confiança. (D) Simpatia. (E) Disciplina.

(FGV/ALEMA/2013/TADM/GRS/GPE) 420/33- Dentre os fatores que contribuíram para a evolução da administração de Recursos Humanos, assinale V para o item correto e F para o incorreto.

- () Econômicas, tecnológicas e sociais () Culturais, legais e políticas
() Demográficas, ecológicas e estruturais

Os itens são, respectivamente,

- (A) V, V e V. (B) V, V e F. (C) F, F e V. (D) V, F e V. (E) F, V e F.

(FGV/ALEMA/2013/TADM/GRS/GPE) 421/34- Leia o fragmento a seguir.

A _____ básica de recursos humanos de uma organização é _____ a existência de recursos humanos adequados e _____ para as suas operações, presentes e futuras.

Assinale a alternativa que completa corretamente as lacunas do fragmento acima.

- (A) norma – assegurar – valorizados (B) diretriz – estabelecer – motivados
(C) norma – assegurar – satisfeitos (D) diretriz – estabelecer – valorizados
(E) política – assegurar – motivados

(FGV/ALEMA/2013/TADM/GRS/GPE) 422/35- Com relação à diferença entre Departamento de Pessoal e o de Recursos Humanos, assinale V para a afirmativa verdadeira e F para a falsa.

- () O Departamento de Recursos Humanos tem a função de cuidar das pessoas como sendo o maior bem da empresa e não apenas como uma fonte de recursos.
() O Departamento de Recursos Humanos atua no recrutamento e seleção de pessoal e também no treinamento para formar trabalhadores capacitados.
() O Departamento de Pessoal é responsável por cuidar de toda a parte burocrática, como admissão e demissão de funcionários, de acordo com a legislação e normas da organização.

As afirmativas são, respectivamente,

- (A) F, V e F. (B) F, F e V. (C) V, V e V. (D) F, F e F. (E) V, F e F.

(FGV/PMFLP/2014/ADM/GRS/GPE) 423/44- O gerente de recursos humanos de uma empresa relatou que boa parte de seu tempo era dedicado a atividades de organização. São atividades de organização, na área de recursos humanos:

- (A) avaliação da satisfação dos clientes e desenho dos cargos e tarefas;
(B) definição dos processos produtivos e melhoria das condições de trabalho;



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

- (C) estabelecimento de metas de desempenho e controle da qualidade dos produtos;
- (D) definição da estrutura de cargos e salários e desenho de programas de treinamento;
- (E) controle da assiduidade e estabelecimento de metas de desempenho.

(FGV/TCE-SP/2015/A.F.ADM/GRS/GPE) 424/77- Em uma metalúrgica, o planejamento de pessoal é feito por meio da análise histórica do movimento de entradas, saídas, promoções e transferências internas do pessoal. A diretora de recursos humanos quer implantar um modelo de planejamento integrado para o planejamento de pessoal. Para isso, seria necessário considerar, como fatores intervenientes no planejamento de pessoal, entre outros:

- (A) a substituição de postos-chave e as competências desejadas;
- (B) o plano de carreiras organizacional e o *ranking* de desempenho;
- (C) a projeção de demanda e as metas relativas à área de recursos humanos;
- (D) o volume de produção planejado e as mudanças nas tecnologias adotadas que alterem a produtividade do pessoal;
- (E) os investimentos em treinamento e as transformações na cultura organizacional.

(IBFC/FUNED/2013/PLPROD/GRS/GPE) 425/36) Sobre planejamento e dimensionamento de recursos físicos, humanos e financeiros leia as afirmações abaixo e assinale a alternativa correta.

- I. O planejamento de recursos humanos determina, além dos próprios recursos humanos necessários às operações, os processos e as atitudes exigidas de cada um, para o cumprimento das metas e objetivos da empresa.
- II. O planejamento de recursos financeiros deve prevê todos os gastos para implantação e gerenciamento de um negócio, incluindo o que foi definido em planejamento de recursos físicos.

Estão corretas as afirmativas:

- a) Somente a afirmação I é correta.
- b) Somente a afirmação II é correta.
- c) Todas as afirmações são corretas.
- d) Nenhuma das afirmações é correta.

IBFC/HMDCC/2014/AADMH/GRS/GPE) 426/47) O trabalho da gerência de enfermagem engloba tanto o cuidado direto com o cliente internado quanto as ações e atividades inerentes a assistência indireta. Sobre gerência de enfermagem e conceitos pertinentes, leia as afirmativas abaixo e assinale a alternativa correta:

- I. Não existem atividades administrativas que sejam desenvolvidas por enfermeiros ou gerentes da área. As atividades que permeiam a gerência de enfermagem e seus subordinados, restringem-se ao cuidado com a saúde.
- II. O gerente de enfermagem é responsável tanto pela gerência de unidades que envolve a previsão, provisão, manutenção, controle de recursos materiais e humanos visando o bom funcionamento do serviço como pela gerência do cuidado que consiste no diagnóstico, planejamento, execução e avaliação da assistência, passando pela delegação das atividades, supervisão e orientação da equipe de enfermagem.

Estão corretas as afirmativas:

- a) Apenas a afirmativa I está correta.
- b) Apenas a afirmativa II está correta.
- c) As afirmativas I e II estão corretas.
- d) Nenhuma afirmativa está correta.

(FGV/SENADO/2008/ADM/GRS/COM) 427/53- Gerenciar pela informação é ficar dois passos aquém do propósito do trabalho administrativo. O gerente processa informações para estimular outras pessoas, as quais, por seu turno, devem assegurar que as providências necessárias sejam tomadas. Em outras palavras, aqui as atividades próprias dos gerentes não enfocam nem as pessoas nem as ações em si; ao contrário, focalizam as informações de maneira indireta para fazer com que as coisas aconteçam. Os vários comportamentos dos gerentes, gerados pela informação, podem ser agrupados nos seguintes papéis gerais:

- (A) pessoas e ações.
- (B) comunicação e informação.
- (C) controle e ações.
- (D) comunicação e controle.
- (E) informação e inspeção.



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadachegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

(FGV/BADESC/2010/ANAD/GRS/COM) 428/46- Em comunicação organizacional, os símbolos utilizados e os incentivos da percepção das pessoas estão associados, respectivamente, aos seguintes processos de gerenciamento:

- (A) do conhecimento e do significado. (B) do significado e da atenção.
(C) da confiança e da autoridade. (D) da atenção e do conhecimento.
(E) da autoridade e do conhecimento.

(FGV/BADESC/2010/ANAD/ADG/GRS/COM) 429/47- As alternativas a seguir apresentam exemplo de comunicação eficaz, à exceção de uma. Assinale-a.

- (A) O significado da mensagem é consistente. (B) Há consequências após a comunicação.
(C) O canal de comunicação não tem ruído. (D) O destinatário fornece retroação ao emissor.
(E) A comunicação é totalmente completada.

(FGV/BADESC/2010/ANAD/ADG/GRS/COM) 430/48- As alternativas a seguir apresentam barreiras pessoais à comunicação, à exceção de uma. Assinale-a.

- (A) Percepções. (B) Hábitos de ouvir. (C) Preocupações.
(D) Emoções. (E) Sentido das lembranças.

(FGV/MINC/2010/ARH/GRS/COM) 431/38- As etapas seqüenciais para um processo de comunicação que dê suporte a um clima organizacional proativo são:

- (A) fonte, mensagem, codificador, decodificador, canal, receptor.
(B) fonte, codificador, mensagem, decodificador, canal, receptor.
(C) fonte, codificador, mensagem, decodificador, canal, receptor.
(D) fonte, canal, codificador, mensagem, decodificador, receptor.
(E) fonte, mensagem, codificador, canal, receptor, decodificador.

(CESG/PSIC/2013/GRS/PRV) 432/54- Há autores que defendem que a era da informação gera postos de trabalho na mesma proporção que extingue postos tornados obsoletos pelo avanço tecnológico. A vantagem, segundo eles, é que os novos postos de trabalho, ainda que não sigam o modelo do emprego formal — carteira assinada, contrato, salário, benefícios — são trabalhos mais satisfatórios e mais bem pagos. Assim, o sofrimento transitório dos menos de 10% de desempregados seria justificado pelo benefício permanente dos 90% de empregados. De acordo com essa lógica, entre os fatores abaixo, quais podem ser apontados como grandes entraves ao recrutamento da força de trabalho?

- (A) O momento de oferta do mercado de recursos humanos e a globalização
(B) O momento de oferta do mercado de trabalho e o aumento da terceirização
(C) A exclusão tecnológica e a flexibilização dos contratos de trabalho
(D) A rigidez da legislação trabalhista e a desqualificação dos trabalhadores
(E) As vantagens do trabalho no mercado informal e a assistência do governo

(CESG/BR/2013/TADM/GRS/PRV) 433/46- Em um processo de recrutamento aberto por uma organização, diversas iniciativas são possíveis. Observe as afirmativas a seguir referentes a tais iniciativas.

- I - Utilização de um conjunto de ações de divulgação junto aos trabalhadores da organização para oferecer-lhes oportunidades melhores na organização é uma iniciativa vinculada ao recrutamento externo.
II - Utilização de um conjunto de técnicas para atrair candidatos qualificados e capazes de ocupar o cargo na organização é uma iniciativa vinculada ao recrutamento externo.
III - Utilização de um sistema de comunicação que divulgue e ofereça as oportunidades de emprego que devem ser preenchidas é uma iniciativa vinculada ao recrutamento externo.

Está correto **APENAS** o que se afirma em

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



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadachegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/PRV) 434/32- Devido aos atrasos nas obras de reforma na fábrica, João iniciou suas atividades no cargo de Engenheiro Júnior, na segunda-feira, logo após a entrevista com o gerente geral. No mesmo dia, ele entregou toda a documentação ao Departamento de Pessoal, agendou seu exame médico para sexta-feira e recebeu um cheque para custear o exame a ser realizado. Nesse caso, há um erro no procedimento admissional, devido ao fato de a empresa

- (A) agendar o exame após o início das suas atividades na empresa.
- (B) custear integralmente a realização do exame médico.
- (C) realizar externamente o exame em consultório especializado.
- (D) solicitar os documentos pessoais após a entrevista com o gerente geral.
- (E) verificar aptidão física e mental do trabalhador de forma discriminatória.

(FGV/MPUAM/2002/ADM/GRS/PRV) 435/40- Um dos aspectos mais importantes da dinâmica organizacional é a rotatividade de recursos humanos, que está diretamente relacionada às condições gerais do mercado de trabalho. Entre outras conseqüências, a condição de oferta de emprego acarreta para a empresa:

- (A) a ênfase no recrutamento interno
- (B) a adoção de critérios mais rígidos de seleção
- (C) pagamento de menores salários
- (D) baixos investimentos em benefícios sociais
- (E) baixos investimentos em treinamento

(CESG/TERMOBA/2012/TADM05/GRS/PRV) 436/31- As atividades de recrutamento são necessárias para a composição do quadro de funcionários de uma empresa. Para que uma empresa tenha um conjunto de candidatos que possam ser selecionados para uma função, é possível utilizar o recrutamento interno e/ou o externo. O recrutamento interno é normalmente efetuado por meio de

- (A) prática de *head hunting*
- (B) recrutamento nas faculdades
- (C) anúncios em redes sociais
- (D) quadros de aviso
- (E) agências de emprego

(FGV/SENADO/2008/TADM/GRS/PRV) 437/55- O primeiro passo na administração bem-sucedida da complexidade é sondar o leque de talento disponível. É um erro grave permitir desequilíbrios históricos na nacionalidade ou no background funcional do grupo administrativo para restringir a contratação ou a promoção subsequente. No atual mercado global, o recrutamento voltado para o mercado doméstico limita a habilidade de uma empresa em capitalizar o pool mundial de habilidades gerenciais e influencia negativamente os processos de tomada de decisões. A esse respeito, analise as afirmativas a seguir:

- I. As empresas precisam não apenas ampliar o *pool* de pessoas disponíveis para posições-chave, como precisam também desenvolver novos critérios para escolher os que têm maiores possibilidades de sucesso.
- II. Em virtude de o sucesso passado não ser mais uma qualificação para tarefas cada vez mais sutis, sensíveis e imprevisíveis em nível superior de gerenciamento, a direção precisa envolver-se em um processo de seleção mais discriminatório.
- III. As empresas necessitam reduzir o grupamento de pessoas disponíveis para posições-chave e preservar antigos critérios para escolher pessoas com chances maiores de sucesso.

Assinale:

- (A) se somente a afirmativa II estiver correta.
- (B) se somente as afirmativas II e III estiverem corretas.
- (C) se somente as afirmativas I e II estiverem corretas.
- (D) se somente as afirmativas I e III estiverem corretas.
- (E) se somente a afirmativa III estiver correta.

(FGV/MINC/2010/ARH/GRS/PRV) 438/42- Formas de remanejamento: uma atividade em gestão de pessoas que vem ganhando espaço nas organizações públicas e particulares. É possível afirmar que existem as seguintes formas de remanejamento, à exceção de uma. Assinale-a.

- (A) expatriação
- (B) repatriação
- (C) recolocação (*outplacement*)
- (D) compensatória
- (E) transferência



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

(FGV/MINC/2010/ARH/GRS/PRV) 439/43- São duas conhecidas limitações nos procedimentos de recrutamento interno:

- (A) excesso nas promoções (princípio de Peter) e relacionamentos em conflito.
- (B) relacionamentos muito próximos e simpatias e antipatias de superiores.
- (C) relacionamentos em conflito e relacionamentos muito próximos.
- (D) funcionários da organização terem muita intimidade com os procedimentos de recrutamento e excesso nas promoções (princípio de Peter).
- (E) protecionismo e recolocação (*outplacement*).

(FGV/MINC/2010/ARH/GRS/PRV) 440/44- O processo de recrutamento externo apresenta diversas vantagens, entre as quais se inclui:

- (A) rapidez no processo.
- (B) manutenção da racionalidade no processo.
- (C) baixo custo de investimento.
- (D) princípio de Peter.
- (E) ausência de nepotismo.

(IBFC/MGS/2015/ADM/GRS/PRV) 441/17) Ao analisar os recursos humanos de uma empresa, os itens avaliados para se acionar um serviço de recrutamento e seleção são os relacionados abaixo, exceto o que está na alternativa:

- a) Banco de dados.
- b) Rotatividade.
- c) Aumento do quadro planejado.
- d) Aumento do quadro circunstancial.

(IBFC/HMDCC/2014/AADMH/GRS/PRV) 442/43) Recrutamento é basicamente um sistema de informações que através da oferta e divulgação de oportunidades de emprego pretende o preenchimento de vagas a postos de trabalho. Sobre o tema, leia as afirmativas, e assinale a alternativa correta:

- I. No recrutamento interno os cargos vagos são preenchidos por funcionários que são selecionados e promovidos dentro da própria organização.
- II. No recrutamento externo o preenchimento das vagas e oportunidades é feita por meio da admissão de candidatos externos, caracterizando sempre uma promoção. O candidato externo somente adentra em uma nova organização para a ocupação de cargos melhores, mais elevados, principalmente na área hospitalar.

Estão corretas as afirmativas:

- a) Apenas a afirmativa I está correta.
- b) Apenas a afirmativa II está correta.
- c) As afirmativas I e II estão corretas.
- d) Nenhuma afirmativa está correta.

(IBFC/FUNED/2013/PLPROD/GRS/PRV) 443/37) O recrutamento pode ser definido como o processo pelo qual o candidato mais bem qualificado para um cargo vago específico é identificado em consonância com todas as regulamentações federais, estaduais e municipais relativas ao emprego. Hoje em dia no Brasil uma das maiores vantagens em contratar pessoas com deficiência é:

- a) Mobilidade.
- b) Disponibilidade.
- c) Qualificação.
- d) Preço.

(IBFC/FUNED/2013/PLPROD/GRS/PRV) 444/38) O processo de seleção envolve diversos métodos de triagem e tem por objetivo identificar o candidato a emprego que irá se tornar um empregado valioso e um bom representante de sua organização. Uma das etapas da seleção é a entrevista. Há erros muito comuns ao se conduzir uma entrevista. Eles estão listados abaixo. Assinale a alternativa que não apresenta um erro em entrevistas.

- a) As entrevistas devem ser mantidas em termos profissionais com uma atmosfera empresarial.
- b) Fazer comparações com outros candidatos durante a entrevista.
- c) Interromper, concordar ou discordar do que o candidato diz.
- d) Usar terminologia técnica mesmo que o candidato não a conheça.



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadachegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

(IBFC/ABDI/2008/DESNRH/GRS/PRV) 445/14) São instrumentos usados em Seleção de Pessoal, exceto:

- a) Teste de linguagem
- b) Entrevista estruturada
- c) Teste psicológico
- d) Teste grafológico

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/APL) 446/24- A partir da perspectiva contingencial, surge a técnica do enriquecimento de cargos que propicia alguns resultados. Dentre os possíveis resultados, gerados pelo enriquecimento do cargo, qual deles pode ser considerado uma desvantagem da técnica?

- (A) Ampliar a satisfação com o trabalho em si.
- (B) Elevar a motivação intrínseca do trabalhador.
- (C) Manter o controle com os gerentes.
- (D) Propiciar o desempenho de alta qualidade.
- (E) Reduzir o absenteísmo e a rotatividade.

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/APL) 447/28- Um cozinheiro que atua na filial de um restaurante está pleiteando uma equiparação salarial ao colega que exerce o mesmo cargo na matriz. Nesse caso, qual requisito está sendo utilizado para justificar a equiparação salarial?

- (A) Atividade exercida na mesma localidade
- (B) Pessoal organizado em quadro de carreira
- (C) Semelhança de denominação e função
- (D) Serviço prestado ao mesmo empregador
- (E) Trabalho de igual valor e produtividade

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/APL) 448/34- O desenho de um plano de benefícios sociais deve levar em conta alguns princípios, que são normalmente desconsiderados pelos profissionais de recursos humanos. A esse respeito, considere as afirmações a seguir.

I – O princípio do retorno do investimento salienta que todo benefício deve ser concedido aos funcionários desde que traga algum retorno à organização.

II – O princípio da mútua responsabilidade salienta que o custeio dos benefícios deve ser compartilhado entre a organização e os beneficiados.

III – O princípio da motivação salienta que os benefícios sociais geram um melhor desempenho, pois funcionam como fatores higiênicos.

É correto APENAS o que se afirma em

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

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/APL) 449/38- O diretor de RH de uma empresa de consultoria decidiu ajustar seu sistema de avaliação de desempenho de forma a garantir que os colaboradores tenham conhecimento a respeito de como as pessoas percebem seu desempenho, suas atitudes e competências. Essa mudança está fundamentada no conceito de

- (A) desenvolvimento
- (B) inovação
- (C) recompensa
- (D) retroação
- (E) transformação

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/APL) 450/41- Um analista de recursos humanos ficou responsável por descrever as competências necessárias ao profissional que atua no Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC). Para isso, ele recebeu algumas instruções de seu gerente que incluiu uma recomendação que foge àquelas adequadas à técnica de descrição de competências. Essa recomendação equivocada é:

- (A) construir descrições claras e objetivas visando ao esclarecimento de comportamentos e habilidades necessários aos profissionais.
- (B) detalhar as atividades visando a pormenorizar procedimentos e rotinas necessárias ao pleno desenvolvimento das atividades do setor.
- (C) realizar validação semântica visando à garantia de adequado entendimento e compreensão de termos técnicos por todos os funcionários.
- (D) submeter descrições à crítica de pessoas-chave na organização, visando à identificação de inconsistências e inadequações.



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

(E) utilizar verbos que expressem uma ação concreta visando à representação de comportamentos passíveis de observação no trabalho.

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/APL) 451/47- Análise:

A avaliação de desempenho constitui um poderoso meio de resolver problemas de desempenho e melhorar tanto a qualidade do trabalho como a qualidade de vida dentro das organizações.

PORQUE

Envolve a apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função das atividades que realiza, das metas e dos resultados a serem alcançados, das competências oferecidas e do seu potencial de desenvolvimento.

Analisando-se as afirmações acima, conclui-se que

- (A) as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda justifica a primeira.
- (B) as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda não justifica a primeira.
- (C) a primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa.
- (D) a primeira afirmação é falsa, e a segunda é verdadeira.
- (E) as duas afirmações são falsas.

(FGV/SENADO/2008/ADM/GRS/APL) 452/45- A avaliação de desempenho vem, ao longo do tempo, recebendo um número expressivo de contribuições de autores e profissionais, certos de que a avaliação convencional perde espaço para novos insumos técnicos. Um bom exemplo é a avaliação de 360º, que é relativamente recente e, num certo sentido, revolucionou a área de recursos humanos. Assinale a alternativa que melhor expressa essa diferenciada forma de avaliar pessoas na organização.

- (A) A avaliação é 360º por envolver a pessoa nos mais variados aspectos da estrutura de sua personalidade; a avaliação é feita pelo superior imediato e pelos subordinados, e não envolve as opiniões de pessoas de outras organizações que lidam de alguma forma com a pessoa em avaliação.
- (B) Esta avaliação visa a uma análise circular, ou seja, apenas as pessoas que estão próximas ao avaliado podem responder aos questionamentos convencionais. Neste caso, a avaliação é basicamente a respeito das atitudes e comportamento, mas não há impedimentos a uma avaliação sobre a competência técnica. Não é uma avaliação que defina o destino da pessoa, mas sim algo a ser considerado pelo superior imediato.
- (C) Parte da idéia de que quem emite os *feedbacks* são pessoas situadas em diferentes posições ao redor do receptor e que fazem parte da sua rede de contatos: superior imediato, subordinados, e até mesmo pessoas de outras organizações que lidam, de alguma forma, com a pessoa em avaliação como, por exemplo, fornecedores.
- (D) Parte da idéia de que quem emite os *feedbacks* são pessoas situadas em diferentes posições ao redor do receptor, mas o superior imediato recolhe a avaliação realizada pelas pessoas próximas e as considera ou não como suporte à sua própria avaliação que, essa sim, terá importância na vida futura do avaliado.
- (E) 360º é apenas e tão somente um rótulo para avaliação de desempenho do corpo funcional. As questões giram em torno da pessoa como pessoa e da pessoa como membro da estrutura social da organização, ou seja, não é uma avaliação com quesitos apenas da atividade relativa ao trabalho, mas, essencialmente, com quesitos sobre a personalidade da pessoa, seus desejos pessoais profissionais, educacionais e assim por diante.

(FGV/SEFAZ/2009/ADM01/GRS/APL) 453/58- Com relação às características do modelo político de gestão de pessoas, analise as afirmativas a seguir:

- I. Esse modelo vê a mudança organizacional como algo desejável e necessário.
- II. Esse modelo avalia as necessidades das organizações e seus recursos.
- III. Esse modelo busca a eficiência social para atingir maior produtividade.



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

Assinale:

- (A) se somente a afirmativa I estiver correta. (B) se somente a afirmativa II estiver correta.
(C) se somente a afirmativa III estiver correta. (D) se somente as afirmativas I e III estiverem corretas.
(E) se todas as afirmativas estiverem corretas.

(FGV/MINC/2010/ARH/GRS/APL) 454/45- Plano de carreira é o processo pelo qual:

- (A) a organização seleciona e avalia os empregados para obter um grupo de pessoas qualificadas a atender às demandas futuras.
(B) a organização identifica os passos necessários para atingir as metas da carreira.
(C) a organização identifica e implementa os passos necessários para atingir as metas da carreira.
(D) o empregado decide sobre os passos necessários para atingir as metas da carreira.
(E) o empregado decide e implementa os passos necessários para atingir as metas da carreira.

(FGV/MINC/2010/ARH/GRS/APL) 455/48- Abaixo encontram-se métodos utilizados pelas organizações para desenvolver um plano de cargos e salários, à exceção de um. Assinale-o.

- (A) método competitivo (B) método de comparação de fatores
(C) métodos das categorias predeterminadas (D) método de avaliação por pontos
(E) método flexível de cargos e salários

(FGV/MINC/2010/ARH/GRS/APL) 456/52- Como em todos os processos que envolvem as pessoas da organização, a avaliação de desempenho, se não for conduzida de forma competente, poderá causar transtornos para a direção da organização como os apontados a seguir, à exceção de um. Assinale-o.

- (A) leniência (B) equifinalidade (C) falsidade
(D) obstáculos interpessoais (E) efeito de halo (ou efeito halo)

(IBFC/SEPLAG.MG/2012/GESTÃO/GRS/APL/CAR) 457/53) _____ representa(m) um rol detalhado de tarefas especificando para cada cargo o que fazer, como fazer e por que fazer.

- a) Descrições de Cargo b) Administração de Cargos e Salários
c) Planejamentos da Carreira. d) Gestões do cargo.

(IBFC/EMDEC/2014/AADMF/GRS/APL/CAR) 458/33) Um programa de gestão de cargos e salários é formado por algumas fases que evidenciam os instrumentos que integram a sua construção: análise da função, descrição de cargos, avaliação de cargos, pesquisa de salários, política de remuneração, construção da estrutura salarial. Sobre o tema, leia as sentenças e assinale a alternativa correta:

- I. Função é um agregado de deveres, tarefas e responsabilidades requeridos pelos serviços de um indivíduo.
II. Cargo é um conjunto de funções similares, ou ainda, um grupo de funções idênticas na maioria ou em todos os aspectos mais importantes das tarefas que as compõem.

Estão corretas as afirmativas:

- a) Apenas a afirmativa I está correta. b) Apenas a afirmativa II está correta.
c) As afirmativas I e II estão corretas. d) Nenhuma afirmativa está correta.

(CESG/INNOVA/2012/MTRAB10/GRS/MAN) 459/43- Considere duas empresas: X e Y. Na primeira, os postos de trabalho são ergonomicamente projetados, assegurando boa postura, visibilidade e alcance das ferramentas e dos demais dispositivos auxiliares utilizados no trabalho. Há ginástica laboral compensatória, pelo menos duas vezes por semana, capacitação periódica dos trabalhadores em novas tecnologias, cursos de espanhol, de dança de salão e canto, plano de saúde médico e odontológico, além de acompanhamento nutricional aos empregados hipertensos e diabéticos. Na segunda, inexistem cuidados relativos ao mobiliário, que é fixo e antigo, nenhuma atenção é dada às necessidades físicas, nutricionais, intelectuais e psicossociais dos trabalhadores, as relações interpessoais verticais e horizontais de trabalho são conflituosas, gerando inúmeros casos de estresse, ansiedade e depressão, além de alto nível de absente-



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

ismo. Em razão de fusão das empresas, a nova direção promoveu uma pesquisa de satisfação entre os empregados das duas. O resultado revelou o seguinte quadro:

Tipo de quesito	Empresa X	Empresa Y
1. Instalações físicas	Excelentes - 80%	Péssimas - 94%
2. Alimentação fornecida	Excelente - 90%	Insatisfatória - 100%
3. Capacitação	Excelente - 88%	Insatisfatória - 99%
4. Relações interpessoais	Harmoniosas - 84%	Conflituosas - 67% Casos de <i>bullying</i> - 12%
4. Razões do absenteísmo	Imprevistos pessoais e familiares - 5%	Ansiedade, estresse, depressão, cefaleia e distúrbios gástricos - 68%

De acordo com os resultados obtidos, constata-se que a empresa

- (A) X mantém sua equipe de funcionários com maior qualidade de vida, devido às políticas de bem-estar social e profissional em prol do trabalhador.
- (B) X possui postos de trabalho com assentos ergonômicos, que não comprometem a segurança e a saúde dos seus trabalhadores.
- (C) X apresenta alto nível de evasão dos cursos de capacitação, devido à falta de estrutura organizacional.
- (D) Y tem em seus quadros funcionários que acusam problemas com a qualidade da alimentação, o que gera baixo índice de absenteísmo.
- (E) Y inclui em suas atividades a ginástica laboral aplicada periodicamente, com acompanhamento médico e fisioterápico.

(CESG/INNOVA/2012/TMAN14/GRS/MAN/HST) 460/49- A função exercida pelo trabalhador na qual ele fica exposto, acima dos limites toleráveis, a um agente prejudicial à sua saúde, causando danos ou provocando, com o passar do tempo, doenças e outros males, é considerada atividade

- (A) anômala
- (B) extraordinária
- (C) insalubre
- (D) insegura
- (E) obrigatória

(CESG/INNOVA/2012/TMAN14/GRS/MAN/HST) 461/50- O risco da intoxicação depende da toxicidade e da exposição ao produto causador do efeito tóxico. Os equipamentos de proteção individual (EPI) têm por objetivo proteger o organismo do trabalhador desses produtos tóxicos. São considerados EPI os seguintes equipamentos:

- (A) luvas, sinalizador e botas
- (B) sinalizador, manta isolante e fita de sinalização
- (C) sinalizador strobo, luvas e fita de sinalização
- (D) manta isolante, calça hidrorrepelente e sinalizador
- (E) botas impermeáveis, calça hidrorrepelente e viseira

(CESG/EPE/2012/ADM02/GRS/MAN/HST) 462/25- Ao chegar a uma empresa, determinada pessoa apresenta-se como parente do Gerente de Pessoal e solicita autorização para ir ao encontro dele. Conhecedor das normas estabelecidas no Plano Geral de Segurança (PGS), o agente de segurança adotará alguns procedimentos. Entre os procedimentos a serem adotados pelo segurança NÃO consta o de que ele deve

- (A) solicitar ao visitante a apresentação de um documento com fotografia.
- (B) entrar em contato com a pessoa desejada.
- (C) anotar os dados na folha de controle de visitantes.
- (D) reter o documento de identidade do visitante até a sua saída.
- (E) entregar ao visitante o crachá e o documento pessoal solicitado.

(CESG/EPE/2012/ADM02/GRS/MAN/HST) 463/33X- O telefone é o meio de comunicação mais utilizado no planeta; sua utilização, contudo, requer procedimentos específicos. Um procedimento obrigatório em relação ao uso do aparelho telefônico consiste em:



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

- (A) realizar a assepsia do aparelho antes de toda e qualquer ligação.
(B) fornecer informações às pessoas, somente após elas se identificarem.
(C) ter, junto ao aparelho, uma relação dos funcionários da empresa onde constem o setor de trabalho e o telefone interno.
(D) tentar resolver o problema apresentado de alguém que esteja ausente no momento da ligação.
(E) retornar a ligação para confirmar as informações apresentadas, descartando a hipótese de trote.

(CESG/INNOVA/2012/ADM01/GRS/MAN/HST) 464/55- A Higiene do Trabalho pode ser definida como a prevenção técnica das doenças profissionais. Para que seja eficiente, essa atividade tem como função identificar os riscos para a saúde do trabalhador no exercício de suas funções, minimizando-os. Em relação aos riscos, considere as afirmações abaixo.

I - Os riscos ergonômicos estão associados à iluminação, à postura do trabalhador e ao posto de trabalho, referindo-se às características do trabalhador, independente da natureza do trabalho.

II - Os riscos de ambiente referem-se às condições inseguras que, no caso, estejam relacionadas aos ruídos, a temperaturas inadequadas, à falta de iluminação ou à presença de agentes químicos.

III - Os riscos de operação referem-se aos estudos dos contaminantes e dos agentes físicos que ameaçam a saúde do trabalhador.

É correto o que se afirma em

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

(FGV/SUDENE/2013/ARH/GRS/MAN) 465/59- Assinale a alternativa que contempla as providências fundamentais para a implantação do empoderamento.

- (A) Análise situacional do balanço da equipe / Atribuição de responsabilidade pelo alcance das metas / Avaliação do próprio desenvolvimento na equipe.
(B) Liberdade para as pessoas escolherem métodos e processos de trabalho / Treinamento e desenvolvimento / Criação de um plano de ação.
(C) Atribuição de responsabilidade para alcançar metas / Criação de um plano de ação / Liberdade para que as pessoas escolham métodos e processos de trabalho.
(D) Participação direta nas decisões / Liberdade para as pessoas escolherem métodos e processos de trabalho / Avaliação do próprio desenvolvimento na equipe.
(E) Avaliação do próprio desenvolvimento em equipe / Criação de um plano de ação / Análise situacional do balanço da equipe.

(FGV/DOCAS_SP/2010/ADM/GRS/MAN/HST) 466/77- A higiene do trabalho, ou higiene industrial, tem caráter eminentemente preventivo, pois busca a saúde e o conforto do trabalhador, evitando que adoença ou se ausente definitiva ou provisoriamente de seu trabalho. É considerado um objetivo importante da higiene do trabalho.

- (A) manutenção da saúde dos trabalhadores e aumento da produtividade por meio de controle do ambiente de trabalho.
(B) complementação de salários dos trabalhadores relativos aos afastamentos prolongados por doença.
(C) construção de áreas de lazer para atender às necessidades recreativas dos trabalhadores.
(D) promoção de passeios e excursões programadas para os trabalhadores e seus familiares próximos.
(E) competição entre as empresas na disputa pelos recursos humanos, seja para atraí-los, seja para mantê-los.

(FGV/CONDER/2013/ADM/GRS/MAN/QVT) 467/53- Uma organização cria programas para assegurar a saúde e o bem estar dos seus funcionários ou define ações e programas para ajudá-los. Com essas práticas a organização visa

- (A) melhorar a saúde organizacional.
(B) aumentar a produtividade.
(C) minimizar a regulamentação governamental.
(D) maximizar os lucros.
(E) minimizar a concorrência.



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

(IBFC/ABDI/2008/PRH/GRS/MAN) 468/17) _____ acontecem quando a empresa é convidada pelo respectivo sindicato patronal ou pela federação das indústrias a fazer parte da mesa negocial.

- a) Negociações de acordos coletivos de trabalho
- b) Negociações de convenções coletivas de trabalho
- c) Contatos com a federação das indústrias
- d) Contatos com sindicatos patronais

(IBFC/ABDI/2008/PRH/GRS/MAN) 469/16) Todo processo trabalhista tem início a partir de uma insatisfação do empregado ou ex-empregado. _____ é o nome dado àquele que, acompanhando o advogado responsável pelo contencioso trabalhista, representa a empresa defendendo seus interesses perante a Justiça do Trabalho.

- a) Pressuposto
- b) Indivíduo
- c) Paciente
- d) Preposto

(FGV/COMPESA/2014/ADM/GRS/LID) 470/54- A liderança pode ser definida como o processo social de dirigir e influenciar o comportamento dos membros da organização, levando-os à realização de determinados objetivos. Assinale a opção que indica os três elementos que podem ser destacados nessa definição de liderança.

- (A) Objetivos, pessoas e poder.
- (B) Tarefas, objetivos e pessoas.
- (C) Pessoas, poder e influência.
- (D) Objetivos, poder e influência.
- (E) Pessoas, tarefas e poder.

(FGV/SENADO/2008/ADM/GRS/LID) 471/52- Certo tipo de liderança cria entre os membros do grupo mais hostilidade e rivalidade, maior identificação com o líder do que com o grupo, ansiedade em relação ao futuro, agressões aos outros, criação de bodes expiatórios, superdependência e submissão ao líder e inflexibilidade de comportamento. Essa liderança é do tipo:

- (A) liberal.
- (B) situacional.
- (C) autocrática.
- (D) carismática.
- (E) democrática.

(FGV/MPUAM/2002/ADM/GRS/MOT) 472/43- A necessidade é uma força dinâmica e persistente que provoca comportamentos. Maslow arranja as necessidades humanas em uma pirâmide de importância e de influência do comportamento humano. A força que leva cada pessoa a tentar realizar seu próprio potencial e se desenvolver continuamente como ser humano classifica-se como uma necessidade:

- (A) de estima
- (B) fisiológica
- (C) social
- (D) de auto-realização
- (E) de segurança

(FGV/MPUAM/2002/ADM/GRS/MOT) 473/44- Douglas McGregor preocupou-se em distinguir duas concepções opostas de administração, denominadas Teoria “X” e Teoria “Y”. De acordo com a Teoria “Y”, supõe-se que:

- (A) o homem é primariamente motivado por incentivos econômicos.
- (B) o homem é essencialmente preguiçoso e deve ser estimulado por incentivos externos.
- (C) os objetivos individuais, em geral, se opõem aos objetivos da organização.
- (D) o homem é basicamente incapaz de autocontrole e autodisciplina.
- (E) o potencial intelectual do ser humano médio está longe de ser totalmente utilizado.

(IBFC/ABDI/2008/DESNRH/GRS/MOT/HERZ) 474/11) No processo motivacional, a Teoria dos Dois Fatores foi criada por:

- a) Maslow
- b) Mc Gregor
- c) Herzberg
- d) Rotter

(IBFC/ABDI/2008/PPES/GRS/MOT/MASLOW) 475/12) As necessidades atendidas nos Fatores Motivacionais de Maslow, da mais simples à mais complexa, são:

- a) Fisiológica, segurança, social, estima, auto-realização
- b) Segurança, fisiológica, estima, social, auto-realização
- c) Fisiológica, estima, social, segurança, auto-realização
- d) Segurança, social, estima, fisiológica, auto-realização



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

(FGV/SEFAZ/2007/ADM01/GRS/EQP) 476/66- O alcance dos objetivos organizacionais pode ser facilitado pelo uso adequado do poder e pela solução dos conflitos organizacionais. Sobre poder e gestão de conflitos, é correto afirmar que:

- (A) o conflito é essencialmente disfuncional e causa a estagnação do progresso organizacional.
- (B) na natureza dos processos reivindicatórios que emergem nas organizações, dimensões individuais não podem ser consideradas.
- (C) a participação, direta ou indireta, constitui uma forma de restaurar o equilíbrio de poder e de se buscar a solução de conflitos.
- (D) segundo a concepção pluralística de poder, poder é a capacidade de influenciar outra pessoa a se comportar sempre de acordo com os interesses da organização.
- (E) o conflito surge do desequilíbrio entre as possibilidades e aspirações individuais, advindo de fatores internos à organização, sem a influência de fatores externos.

(FGV/SENADO/2008/ADM/GRS/CONF) 477/58- Os atores que têm papel especial na organização, que frequentemente devem manter contato com diferentes stakeholders (pessoas ou organizações que têm algum interesse negocial com uma dada empresa) e, ainda, devem garantir o equilíbrio de exigências conflitantes são:

- (A) os acionistas da empresa.
- (B) a direção da empresa.
- (C) os empregados da empresa.
- (D) os clientes da empresa.
- (E) as comunidades locais.

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/REC) 478/22- Ao preparar a folha de pagamentos, Pedro teve dúvidas quanto às parcelas integrantes da remuneração dos trabalhadores. Dentre as possíveis parcelas que integram a remuneração, Pedro considerou, inadequadamente, o valor referente a uma certa parcela. A parcela que NÃO integra a remuneração é:

- (A) adicional de periculosidade
- (B) adicional de transferência
- (C) comissão de vendas
- (D) gratificação ajustada
- (E) reembolso creche

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/REC) 479/23- Os servidores de uma empresa de águas e esgotos negociaram coletivamente um reajuste salarial, que, no entanto, não foi implantado pela empresa. Os servidores realizaram uma paralisação, até que uma sentença do Tribunal Regional do Trabalho garantiu o repasse do reajuste obtido na negociação coletiva. A solução do caso envolveu o conceito de salário

- (A) compressivo
- (B) mínimo
- (C) normativo
- (D) profissional
- (E) substituição

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/REC) 480/33- Tiago teve dúvidas quanto aos descontos a serem considerados na preparação da folha de pagamentos, que são legalmente previstos e dispensam a autorização prévia e por escrito do empregado. Dentre os possíveis descontos, Tiago considerou, inadequadamente, mesmo sem autorização, o valor referente a

- (A) adiantamentos
- (B) assistência médica
- (C) contribuição sindical
- (D) contribuição previdenciária
- (E) imposto de renda

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/REC) 481/35- Na última etapa de um processo seletivo de uma grande empresa, foi apresentado um pacote de benefícios. Uma das candidatas, por se tratar de pessoa experiente, percebeu que daquele pacote somente um item era realmente um benefício, sendo os demais direitos trabalhistas. Configura, de fato, um benefício espontâneo a ser oferecido à profissional o

- (A) adicional de periculosidade
- (B) abono pecuniário
- (C) pacote de treinamento
- (D) plano médico-hospitalar
- (E) reembolso de creche



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/REC) 482/40- Qual contribuição sindical é descontada pelos empregadores, na folha de pagamento do mês de março de cada ano, independentemente da concordância dos empregados e equivalente à remuneração de um dia de trabalho?

- (A) Mensalidade
(B) Contribuição confederativa
(C) Contribuição negocial
(D) Contribuição assistencial
(E) Contribuição compulsória

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/REC) 483/45- Um consultor foi contratado por uma empresa e será remunerado de acordo com uma tabela que fixa valores para uma variedade de atividades, que podem ser realizadas no âmbito do contrato de trabalho. Tal remuneração segue uma composição

- (A) fixa
(B) mista
(C) por tarefa
(D) por utilidade
(E) variável

(CESG/INNOVA/2012/TADMC12/GRS/REC) 484/47- Um trabalhador teve seu Repouso Semanal Remunerado (RSR) calculado com base na seguinte fórmula: $RSR = \text{total das comissões recebidas na semana} \div \text{total de dias úteis da semana}$. O trabalhador em questão atua em regime de

- (A) horista
(B) semanalista
(C) mensalista
(D) comissionista
(E) tarefeiro ou pecista

(FGV/MINC/2010/ARH/GRS/REC) 485/50- A atividade Benefícios se conceitua numa fonte de sucesso organizacional na medida em que sua ação seja pautada por alto grau de profissionalismo. Tem limitações que tornam a sua aplicação passível de insucessos de toda ordem. Uma dessas limitações é:

- (A) controle excessivo.
(B) boicote.
(C) submissão atemporal.
(D) contratemplos iniciais.
(E) alcance não pleno.

(FGV/POTIGÁS/2006/ADM/GRS/REC) 486/30- No desenvolvimento da atividade de cargos e salários, que plataforma em que uma estratégia de remuneração baseada em habilidades ou competências retira a ênfase de títulos, níveis e descrições de cargos e ajuda organizações a impulsionar os valores de um grupo ou o desempenho de uma equipe alinhado ao individual, em que todos estão em uma mesma faixa na qual podem se movimentar horizontalmente?

- (A) Broadcasting.
(B) Broadbanding.
(C) Turnover.
(D) Payroll.
(E) Downsizing.

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/DESN) 487/26- Um gerente decidiu capacitar seus colaboradores que atuam em campo e interagem diariamente com diferentes públicos para tratar de assuntos relacionados às operações da empresa. Para tal, ele desenvolveu, em conjunto com a área de recursos humanos, uma capacitação a partir da simulação de situações reais, visando a transferir conhecimentos, reforçar as atitudes positivas dos colaboradores e corrigir as inadequadas. Qual é a técnica de capacitação utilizada?

- (A) Autoinstrução
(B) Debate
(C) Demonstração
(D) Dramatização
(E) Exposição

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/DESN) 488/27- Uma determinada empresa pretende pôr em prática ações que proporcionem oportunidades para o desenvolvimento e crescimento de seus profissionais, por meio de experiências não necessariamente relacionadas ao cargo atual. Tendo em vista as diferenças conceituais nos estudos sobre treinamento e desenvolvimento, considera-se que essa iniciativa está vinculada ao conceito de

- (A) desenvolvimento gerencial
(B) desenvolvimento organizacional
(C) desenvolvimento pessoal
(D) educação
(E) treinamento

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/DESN) 489/36- Uma empresa do setor calçadista, após um ano de implementação do programa de aprendizagem organizacional, obteve resultados insatisfatórios. Um diagnóstico realizado pela Diretoria de RH mostrou que a efetiva participação do público interno no processo de aprendizagem foi prejudicada em virtude de comportamentos individuais pautados em

- (A) autogestão
(B) centralização
(C) maturidade
(D) respeito
(E) sintonia



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/DESN) 490/37- O desenvolvimento de pessoas e carreiras em uma empresa de distribuição de combustíveis utiliza uma ferramenta de inventário de habilidades, competências e conhecimentos dos empregados, tanto na identificação das disponibilidades internas quanto no levantamento das necessidades de treinamento. Essa ferramenta de orientação aos colaboradores, visando ao desenvolvimento pessoal, é conhecida como

- (A) aconselhamento de carreiras (B) banco de talentos
(C) centro de recursos de carreira (D) mapeamento de carreiras
(E) sistema de oportunidade de vagas

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/DESN) 491/46- O gerente de uma fábrica decidiu capacitar alguns colaboradores visando ao desenvolvimento de supervisores. Nessa capacitação, foram apresentados textos, em ambiente de aprendizagem virtual, com questões a serem respondidas pelos participantes para possibilitar feedback imediato de seu entendimento e permitir avaliar o aprendizado em cada tema proposto. Qual é a técnica de capacitação utilizada no caso?

- (A) Benchmarking (B) Estudo de caso (C) Instrução programada
(D) Job rotation (E) Oficina de trabalho

(CESG/EPE/2012/ARH05/GRS/DESN) 492/48- Uma empresa pretende promover processos de conversão de conhecimento que envolvam o “aprender fazendo”, ou seja, a incorporação do conhecimento explícito no conhecimento tácito, por meio da aplicação do conhecimento formal nas atividades de trabalho. Segundo Nonaka e Takeuchi (1997), esse processo de conversão do conhecimento é denominado

- (A) combinação (B) externalização (C) integração
(D) internalização (E) socialização

(CESG/INNOVA/2012/ADM01/GRS/DESN) 493/23- As empresas dependem de seus empregados e colaboradores a fim de que as atividades nelas desenvolvidas contribuam para que os objetivos sejam atingidos. Hoje a competência do quadro de pessoal da empresa mostra-se um diferencial competitivo. Para que haja consonância entre os objetivos da organização e a competência necessária de seu quadro de pessoal, visando à competitividade, a empresa deve

- (A) estabelecer um programa anual de treinamento em que haja trilhas de aprendizado, nas quais os empregados escolherão a área em que pretendem se desenvolver.
(B) organizar um processo de seleção interna com base no perfil profissional que a empresa deseja para a sua área de treinamento.
(C) elaborar suas estratégias de acordo com as competências de seu quadro de pessoal, que, por sua vez, será responsável pela implementação das ações para atingir os objetivos.
(D) determinar que o departamento de Recursos Humanos, ao fazer o processo de recrutamento e seleção, somente contrate profissionais com nível superior completo, já tendo, por isso, adquirido as competências necessárias.
(E) identificar a lacuna entre as competências necessárias para atingir os objetivos e as competências internas disponíveis na empresa implementando as ações necessárias para a eliminação dos gaps.

(CESG/INNOVA/2012/ADM01/GRS/DESN) 494/48- A mudança organizacional é uma constante no mundo empresarial. A dinamicidade do ambiente, o contexto sócioeconômico e as novas exigências do consumidor são elementos que conduzem a empresa a mudar, para, assim, manter a sua competitividade. Em relação à mudança organizacional, considere as afirmações abaixo.

- I - A transformação evolucionária é um nível de mudança, principalmente estratégica, ocorrendo dentro de parâmetros existentes na organização.
II - O nível de mudança de *status quo* representa um processo de mudança estratégica, provocando alterações na organização em todos os níveis.
III - A transformação revolucionária é uma mudança predominantemente operacional e envolve a redefinição de parâmetros existentes.
IV - O nível de mudança de reprodução expandida é principalmente operacional e envolve a produção de mais bens ou dos serviços já existentes.

Estão corretas as afirmações

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



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

(FGV/SADPE/2008/AGA/GRS/DESN) 495/40- A rotação de cargos é um método de desenvolvimento de pessoas. A esse respeito, analise as afirmativas a seguir:

- I. A rotação de cargos permite a transformação de especialistas em generalistas por meio da exposição das pessoas às operações de uma organização.
- II. A rotação de cargos significa uma oportunidade de as pessoas participarem de comissões de trabalho.
- III. A rotação de cargos permite o desenvolvimento de novas ideias.

Assinale:

- (A) se somente a afirmativa I estiver correta. (B) se somente a afirmativa II estiver correta.
(C) se somente a afirmativa III estiver correta. (D) se somente as afirmativas I e II estiverem corretas.
(E) se somente as afirmativas I e III estiverem corretas.

(FGV/SENADO/2008/TADM/GRS/DESN) 496/54- Em tempos de mudanças rápidas e drásticas, às vezes é necessário que os administradores perguntem: como faríamos coisas por aqui, se estivéssemos recomeçando da estaca zero? Essa pergunta expressa a essência do que trata a:

- (A) reengenharia.
(B) avaliação de desempenho.
(C) gestão de processos.
(D) cultura organizacional.
(E) propaganda.

(FGV/SEFAZ/2007/ADM01/GRS/DESN/CULT) 497/62- Organizações, assim como pessoas, têm personalidades próprias. Podem ser rígidas ou flexíveis, inovadoras ou conservadoras, hostis ou apoiadoras. A respeito da cultura organizacional, assinale a alternativa correta.

- (A) Valores compartilhados fazem parte da cultura da organização, mas isso perde a importância em ambientes organizacionais com maior amplitude de controle e menor formalização.
(B) Uma cultura organizacional forte e arraigada é fundamental em um ambiente dinâmico e repleto de mudança.
(C) Culturas organizacionais fortes são positivas quando eliminam diferenças que pessoas com históricos diversos levam para a organização quando nela ingressam.
(D) A socialização é o processo que adapta os novos funcionários à cultura da organização, que perdura durante toda a sua carreira na empresa.
(E) A cultura organizacional proporciona senso de identidade aos membros da organização, mas não orienta o comportamento das pessoas.

(IBFC/SEPLAG.MG/2012/TADMC/GRS/COMP/ROBBINS) 498/60) Para Robbins, Habilidades Gerenciais identificam os comportamentos ou habilidades indispensáveis ao sucesso em um cargo gerencial. Essa abordagem começa com a identificação de habilidades gerais e, em seguida, passa à busca de habilidades específicas relacionadas à eficácia. Com relação às habilidades específicas, Robbins cita seis conjuntos de comportamentos que explicam mais de 50% da eficácia de um gerente. São eles:

- I. Controle de ambiente da organização e de seus recursos.
- II. Organização e coordenação.
- III. Tratamento de informações.
- IV. Previsão de crescimento e desenvolvimento.
- V. Motivação dos funcionários e administração de conflitos.
- VI. Solução de problemas estratégicos.

Estão corretas:

- a) 05 (cinco) itens estão corretos. b) 02 (dois) itens estão incorretos.
c) Todos os itens estão incorretos. d) Todos os itens estão corretos.



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

(FGV/MINC/2010/ARH/GRS/MON) 499/51- Um sistema de informações de recursos humanos é um procedimento sistemático para coletar, armazenar, manter, recuperar e validar dados necessários a uma organização sobre seus recursos humanos, atividades de pessoal e características da unidade da organização. E, para se estruturar esse sistema de informações, é incorreto afirmar que:

- (A) pode auxiliar o planejamento fornecendo informações sobre a oferta de pessoal e previsões de demanda.
- (B) ajuda o processo de recrutamento e seleção com informações sobre igualdade no emprego, demissões e qualificações dos candidatos.
- (C) dá apoio ao desenvolvimento com informações sobre os custos de programas de treinamento e o desempenho dos treinados.
- (D) pode contribuir para os planos de remuneração por meio de dados sobre os aumentos salariais e orçamentos.
- (E) se deve fazer a necessária amostragem-piloto do sistema, e durante o primeiro mês, avaliações, melhorias planejadas, e, após um ano, fazer, então, uma avaliação mais criteriosa.

(IBFC/SEPLAG.MG/2012/GESTÃO/GRS/MON) 500/57) A _____ compreende as atividades de banco de dados, sistema de informação de RH e auditoria de Recursos Humanos.

- a) monitoração de recursos humanos.
- b) manutenção de recursos humanos.
- c) provisão de recursos humanos.
- d) aplicação de recursos humanos.

Boa sorte!!!

Profa. Mônica Roberta, M.Sc.



RETA DE CHEGADA

“Mais que a partida, é a chegada” – Mônica Roberta

Site: www.retadechegada.com.br

Tel/Fax.: (21) 3902-1462 (Centro) e (21) 99157-5825 (wpp)

E-Mail: monicarobs@hotmail.com

ACREDITE EM VOCÊ

“Ao longo da sua vida, muitos lhe dirão que aquilo que você pretende fazer é impossível. Porém, basta ter imaginação para sonhar, planejar e alcançar. (...) Haverá obstáculos. Haverá céticos. Haverá enganos. Mas com trabalho duro, fé e segurança em você mesmo e nas pessoas a sua volta, não há limites. Perseverança, determinação, compromisso e coragem são realidades. O desejo de redenção guia você na jornada. E a vontade de ser bem-sucedido é tudo. Por isso, houve momentos em Pequim, no verão de 2008, em que não havia palavras, apenas gritos. (...) Porque, acredite nisso, os sonhos podem se tornar realidade.” - Michael Phelps.

CARTÃO RESPOSTA

- 401- (A) (B) (C) (D) (E) 421- (A) (B) (C) (D) (E) 441- (A) (B) (C) (D) (E) 461- (A) (B) (C) (D) (E) 481- (A) (B) (C) (D) (E)
402- (A) (B) (C) (D) (E) 422- (A) (B) (C) (D) (E) 442- (A) (B) (C) (D) (E) 462- (A) (B) (C) (D) (E) 482- (A) (B) (C) (D) (E)
403- (A) (B) (C) (D) (E) 423- (A) (B) (C) (D) (E) 443- (A) (B) (C) (D) (E) 463- (A) (B) (C) (D) (E) 483- (A) (B) (C) (D) (E)
404- (A) (B) (C) (D) (E) 424- (A) (B) (C) (D) (E) 444- (A) (B) (C) (D) (E) 464- (A) (B) (C) (D) (E) 484- (A) (B) (C) (D) (E)
405- (A) (B) (C) (D) (E) 425- (A) (B) (C) (D) (E) 445- (A) (B) (C) (D) (E) 465- (A) (B) (C) (D) (E) 485- (A) (B) (C) (D) (E)
406- (A) (B) (C) (D) (E) 426- (A) (B) (C) (D) (E) 446- (A) (B) (C) (D) (E) 466- (A) (B) (C) (D) (E) 486- (A) (B) (C) (D) (E)
407- (A) (B) (C) (D) (E) 427- (A) (B) (C) (D) (E) 447- (A) (B) (C) (D) (E) 467- (A) (B) (C) (D) (E) 487- (A) (B) (C) (D) (E)
408- (A) (B) (C) (D) (E) 428- (A) (B) (C) (D) (E) 448- (A) (B) (C) (D) (E) 468- (A) (B) (C) (D) (E) 488- (A) (B) (C) (D) (E)
409- (A) (B) (C) (D) (E) 429- (A) (B) (C) (D) (E) 449- (A) (B) (C) (D) (E) 469- (A) (B) (C) (D) (E) 489- (A) (B) (C) (D) (E)
410- (A) (B) (C) (D) (E) 430- (A) (B) (C) (D) (E) 450- (A) (B) (C) (D) (E) 470- (A) (B) (C) (D) (E) 490- (A) (B) (C) (D) (E)
411- (A) (B) (C) (D) (E) 431- (A) (B) (C) (D) (E) 451- (A) (B) (C) (D) (E) 471- (A) (B) (C) (D) (E) 491- (A) (B) (C) (D) (E)
412- (A) (B) (C) (D) (E) 432- (A) (B) (C) (D) (E) 452- (A) (B) (C) (D) (E) 472- (A) (B) (C) (D) (E) 492- (A) (B) (C) (D) (E)
413- (A) (B) (C) (D) (E) 433- (A) (B) (C) (D) (E) 453- (A) (B) (C) (D) (E) 473- (A) (B) (C) (D) (E) 493- (A) (B) (C) (D) (E)
414- (A) (B) (C) (D) (E) 434- (A) (B) (C) (D) (E) 454- (A) (B) (C) (D) (E) 474- (A) (B) (C) (D) (E) 494- (A) (B) (C) (D) (E)
415- (A) (B) (C) (D) (E) 435- (A) (B) (C) (D) (E) 455- (A) (B) (C) (D) (E) 475- (A) (B) (C) (D) (E) 495- (A) (B) (C) (D) (E)
416- (A) (B) (C) (D) (E) 436- (A) (B) (C) (D) (E) 456- (A) (B) (C) (D) (E) 476- (A) (B) (C) (D) (E) 496- (A) (B) (C) (D) (E)
417- (A) (B) (C) (D) (E) 437- (A) (B) (C) (D) (E) 457- (A) (B) (C) (D) (E) 477- (A) (B) (C) (D) (E) 497- (A) (B) (C) (D) (E)
418- (A) (B) (C) (D) (E) 438- (A) (B) (C) (D) (E) 458- (A) (B) (C) (D) (E) 478- (A) (B) (C) (D) (E) 498- (A) (B) (C) (D) (E)
419- (A) (B) (C) (D) (E) 439- (A) (B) (C) (D) (E) 459- (A) (B) (C) (D) (E) 479- (A) (B) (C) (D) (E) 499- (A) (B) (C) (D) (E)
420- (A) (B) (C) (D) (E) 440- (A) (B) (C) (D) (E) 460- (A) (B) (C) (D) (E) 480- (A) (B) (C) (D) (E) 500- (A) (B) (C) (D) (E)

Boa Sorte,

Profa. Mônica Roberta, M.Sc.