

MINISTÉRIO DA SAÚDE (MS)

PROCESSO SELETIVO

TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR

Nível V

Área de Atuação 4

GESTÃO DO TRABALHO

CADERNO DE PROVAS – PARTE II

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

ATENÇÃO!

- » Leia atentamente as instruções constantes na capa da Parte I do seu caderno de provas.
- » Nesta parte do seu caderno de provas, que contém os itens relativos à prova objetiva de **Conhecimentos Específicos**, confira inicialmente os seus dados pessoais transcritos acima e o seu nome no rodapé de cada página numerada deste caderno. Em seguida, verifique o nível, o número e o nome de sua área de atuação transcritos acima e no rodapé de cada página numerada desta parte do caderno de provas.

AGENDA (datas prováveis)

- I **18/11/2008**, após as 19 h (horário de Brasília) – Gabaritos oficiais preliminares das provas objetivas: Internet — www.cespe.unb.br.
- II **19 e 20/11/2008** – Recursos (provas objetivas): exclusivamente no Sistema Eletrônico de Interposição de Recurso, Internet, mediante instruções e formulários que estarão disponíveis nesse sistema.
- III **9/12/2008** – Resultado final das provas objetivas, convocação para a avaliação curricular de títulos e experiência profissional e convocação para perícia médica: Diário Oficial da União e Internet.
- IV **10 e 11/12/2008** – Entrega da documentação para a avaliação curricular de títulos e experiência profissional: em locais e horários a serem divulgados na respectiva convocação.

OBSERVAÇÕES

- Não serão objeto de conhecimento recursos em desacordo com o item 12 do Edital n.º 3 - MS – PS, de 8/9/2008.
- Informações adicionais: telefone 0(XX) 61 3448-0100; Internet – www.cespe.unb.br.
- É permitida a reprodução deste material apenas para fins didáticos, desde que citada a fonte.

De acordo com o comando a que cada um dos itens de **51 a 120** se refira, marque, na **folha de respostas**, para cada item: o campo designado com o código **C**, caso julgue o item **CERTO**; ou o campo designado com o código **E**, caso julgue o item **ERRADO**. A ausência de marcação ou a marcação de ambos os campos não serão apenadas, ou seja, não receberão pontuação negativa. Para as devidas marcações, use a **folha de respostas**, único documento válido para a correção das suas provas.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

A respeito do Regime Jurídico Único do Servidor Público — Lei n.º 8.112/1990 e suas alterações —, julgue os itens a seguir.

- 51** Para o julgamento e análise de um processo administrativo disciplinar sumário deve ser constituída uma comissão, composta de dois servidores estáveis.
- 52** A destituição de cargo em comissão exercido por quem não seja ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita à penalidade de demissão.
- 53** Se um servidor público federal for demitido após regular processo administrativo disciplinar por ter cometido ato de improbidade administrativa, nesse caso, esse servidor não mais poderá retornar ao serviço público federal.
- 54** A penalidade de destituição de cargo em comissão deverá ser aplicada pela autoridade que tiver feito a nomeação.
- 55** Considere a seguinte situação hipotética.
Francisco, servidor público federal, dirigiu-se a Antônio, seu superior hierárquico e apresentou denúncia verbal de improbidade administrativa cometida por José, também subordinado a Antônio.
Nessa situação, Antônio está obrigado a instaurar sindicância contra José.
- 56** No inquérito administrativo, não é obrigatória a observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa, já que ainda não existe instauração de processo administrativo.
- 57** O prazo para a apresentação de defesa, quando apenas um servidor estiver respondendo ao processo administrativo, é de dez dias.
- 58** É de 120 dias o período máximo para vigorar a penalidade de suspensão.
- 59** Caso um servidor público federal seja eleito para o cargo de vereador e haja compatibilidade de horários, o servidor poderá cumular as funções de servidor público federal com as de vereador.
- 60** Ao servidor ocupante de cargo efetivo poderá ser concedida licença para tratar de assuntos particulares, por até três anos consecutivos, sem vencimentos.
- 61** Caso um servidor público federal tenha sido escolhido, em convenção partidária, como candidato a vereador, nesse caso, até o seu efetivo registro na justiça eleitoral, ele terá direito a licença remunerada para exercer a atividade.
- 62** As férias do servidor poderão ser parceladas em até três etapas, mediante solicitação do servidor e havendo interesse da administração pública.
- 63** Se um servidor, ocupante de cargo em comissão, possui um vencimento mensal de R\$ 10.000,00, nesse caso, poderá ser-lhe concedido auxílio-moradia no valor de até R\$ 2.500,00.
- 64** O servidor empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá a estabilidade no serviço público após três anos de efetivo exercício.
- 65** O prazo para que o servidor empossado entre em exercício é de 30 dias, contados da data da posse.

A respeito do disposto no Decreto n.º 5.707/2006, julgue os itens que se seguem.

- 66** O servidor terá direito a afastamento por período de até 24 meses para capacitação em curso de mestrado.
- 67** Os cursos presenciais e a distância são exemplos de capacitação.
- 68** O ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão possui competência para disciplinar os instrumentos da política nacional de desenvolvimento de pessoal.

A respeito das relações de trabalho, das relações sociais de trabalho, da figura jurídica do empregado e do empregador, da administração de pessoal e das rotinas trabalhistas, julgue os itens seguintes.

- 69** Para a justiça do trabalho, os partidos políticos não são considerados empregadores.
- 70** O período de residência médica é considerado como relação de emprego.
- 71** O indivíduo que seja lavador de carros em um condomínio e que receba diretamente dos condôminos o valor referente ao seu trabalho, possui os requisitos para pleitear vínculo empregatício com o condomínio.
- 72** O trabalho realizado por presos em presídios é disciplinado segundo as normas do direito do trabalho.
- 73** Considere a seguinte situação hipotética.
Diogo trabalha como motorista de táxi para a empresa Taxímetro Ltda., que possui 20 veículos, um deles dirigido por Diogo.
Nessa situação, Diogo é empregado da Taxímetro Ltda.
- 74** Ao empregado demitido por justa causa serão devidas as seguintes verbas: saldo de salários, décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais ou vencidas e um terço de férias.
- 75** O empregado doméstico possui o direito de receber horas extras.
- 76** Todo empregado possui o direito a férias após doze meses de vigência contrato de trabalho. As férias serão gozadas, em qualquer situação, no período de 30 dias corridos.
- 77** As faltas legalmente justificadas são consideradas ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

- 78** Caso um trabalhador sirva o Exército Brasileiro, como voluntário, por um ano e, após esse período, retorne ao seu antigo trabalho, nesse caso, o período em que o trabalhador estiver afastado para o serviço militar voluntário será descontado para o cálculo de concessão de férias.
- 79** O período de gozo de férias deve ser escolhido pelo empregado, segundo sua disponibilidade e de sua família.
- 80** Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 horas semanais.
- 81** Não há obrigação de prestar serviço além da jornada normal; a negativa será legítima, salvo nos estreitos limites de necessidade imperiosa ou força maior.
- 82** A remuneração das horas extras habituais integra o cálculo do FGTS.
- 83** A exigência do uso do aparelho denominado BIP caracteriza sobreaviso do empregado.
- 84** Se um indivíduo trabalha como motorista de caminhão para uma transportadora, então, nesse caso, por realizar serviço externo, a jornada de trabalho desse motorista é comprovada única e exclusivamente com os registros do tacógrafo do caminhão.
- 85** Entre duas jornadas de trabalho, deverá ser concedido um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso.

A gestão de desempenho vem-se revestindo de caráter estratégico para as organizações, sendo considerada fundamental na gestão estratégica de recursos humanos e, por conseguinte, no processo de atrair, desenvolver e manter o pessoal necessário à consecução dos objetivos organizacionais.

Brandão e Guimarães. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto. RAE: Revista de Administração de Empresas, São Paulo, 2001 (com adaptações).

Tendo o texto acima como referência, julgue os itens a seguir acerca da gestão do desempenho.

- 86** A gestão do desempenho como ferramenta estratégica da área de recursos humanos é atualmente usada como mecanismo de controle dos trabalhadores e das relações sociais de produção.
- 87** A avaliação de desempenho pode ser considerada menos efetiva que a gestão de desempenho à medida que promove o ajustamento e a conformação do desempenho individual aos objetivos e resultados organizacionais.
- 88** É possível caracterizar a gestão do desempenho a partir dos pressupostos da abordagem sistêmica, visto ser composta por uma série de atividades que mantêm relações entre si e com o contexto organizacional.
- 89** Ante a variedade de elementos capazes de explicar os resultados de atividades humanas exercidas em organizações, a gestão do desempenho deve concentrar-se nas competências facilmente quantificadas, como as técnicas.
- 90** Na gestão de desempenho, as conseqüências sociais e econômicas devem ser estabelecidas tão logo sejam identificados desvios na execução das atividades planejadas.

Os sistemas de gestão de recursos humanos que têm como elemento-base os cargos constituem hoje a forma mais comum de sistema de administração de recursos humanos encontrada nas empresas, embora venham sendo crescentemente questionados.

Albuquerque e Oliveira. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 8, n.º 4, outubro/dezembro 2001.

A partir do texto acima, julgue os itens que se seguem relativos a descrições e análises de cargos.

- 91** Entre as críticas endereçadas aos sistemas de gestão embasados em cargos, merece destaque a dificuldade de comparação entre os salários ofertados pela empresa e os praticados pelo mercado.
- 92** Os sistemas de gestão que tomam por base os cargos são criticados por reforçar ligações hierárquicas em detrimento do nível de complexidade do desempenho dos funcionários.
- 93** Sistemas de gestão embasados nos cargos são mais adequados para realidades organizacionais em que impere a lógica do trabalho interdependente.
- 94** Uma das estratégias de aprimoramento das descrições de cargo consiste em torná-las mais genéricas e, portanto, mais flexíveis às constantes ampliações do desempenho profissional.
- 95** Independentemente das críticas dirigidas às descrições tradicionais de cargos é correto afirmar que, elas permitem aos funcionários vislumbrarem oportunidades de carreiras na organização.
- 96** Descrições tradicionais de cargo indicam precisamente os desempenhos que serão emitidos pelos funcionários de determinada organização.
- 97** Os sistemas de decisão de recursos humanos que tomam por base os cargos são úteis na medida em que estimulam o desenvolvimento de novas competências.

O atendimento às novas exigências do mercado de trabalho, caracterizado por transformações sociais e tecnológicas, exige que empresas, escolas técnicas, órgãos do governo, entre outras instituições que compõem o sistema produtivo, desenvolvam estratégias de atualização contínua de suas competências organizacionais e individuais. Em função dessa demanda, as organizações passaram a desenvolver e oferecer programas de educação corporativa, formação e qualificação profissional mediante a utilização de novas tecnologias de comunicação e informação que possibilitam um alcance maior de pessoas.

Zerbini. Avaliação de transferência de treinamentos a distância. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, 2006, p. 1.

A respeito de desenvolvimento e educação, julgue os itens seguintes.

- 98** Enquanto ações de treinamento relacionam-se diretamente ao solucionamento imediato de problemas de desempenho, ações de educação, em contextos organizacionais, preparam os indivíduos para novas atribuições.
- 99** A educação ao longo da vida assume caráter mais abrangente ao contemplar a aprendizagem ao longo de toda a existência, enquanto a educação continuada se atrela mais ao retreinamento e à atualização.
- 100** Entre as principais características da educação a distância, destaca-se a promoção de formas diferenciadas de interação entre alunos e professores, sobretudo de natureza síncrona.
- 101** Nos cursos a distância, os materiais instrucionais assumem maior relevância na medida em que as interações entre as pessoas são menos enfatizadas.
- 102** Métodos de tutoria aumentam a responsabilidade dos alunos sobre a aprendizagem ainda que os conteúdos sejam geridos por sistemas inteligentes computadorizados.
- 103** Repetição, elaboração e organização são exemplos de estratégias individuais que podem facilitar o processo de aprendizagem em situações de educação a distância.
- 104** Na educação, ações presenciais e a distância demandam dos alunos habilidades e atitudes similares, de forma que ambas as modalidades podem ser intercambiadas sem prejuízos à aprendizagem.
- 105** A adoção de princípios sócio-cognitivistas no planejamento de ações da educação a distância culminam na proposição de trilhas de aprendizagem muito bem estruturadas e direcionadas.
- 106** A educação a distância, quando amparada em pressupostos construtivistas, demanda maior capacidade de o aluno gerir sua aprendizagem.

A Gestão do Conhecimento nas organizações passa, necessariamente, pela compreensão das características e demandas do ambiente competitivo e, também, pelo entendimento das necessidades individuais e coletivas associadas aos processos de criação e aprendizado. De um lado, é evidente que estamos vivendo em um ambiente cada vez mais turbulento, onde vantagens competitivas precisam ser permanentemente reinventadas e onde setores de baixa intensidade em tecnologia e conhecimento perdem, inexoravelmente, participação econômica. Os trabalhadores, por sua vez, vêm aumentando de forma considerável seus patamares de educação ao mesmo tempo em que o trabalho passa a ter um papel central em suas vidas. Esta coincidência aponta para uma grande oportunidade: a de se criar círculos virtuosos de geração de conhecimentos.

Terra. Gestão do Conhecimento: o grande desafio empresarial!. Terra Fórum Consultores.

No que concerne à gestão do conhecimento, julgue os itens subseqüentes.

- 107** Há dois tipos de conhecimento reconhecidos, o tácito e o explícito, embora apenas o último seja realmente considerado na criação de vantagens competitivas.
- 108** Processos de aquisição, desenvolvimento e disseminação são fundamentais na criação de estratégias efetivas de gestão do conhecimento.
- 109** Ações de treinamento podem ser consideradas estratégias efetivas de disseminação do conhecimento, desde que haja indícios favoráveis à transferência horizontal e vertical.
- 110** A centralização de informações é útil em situações em que a transferência vertical de conhecimentos consista na principal meta da gestão do conhecimento.
- 111** Para ser transformado em ativos estratégicos, o conhecimento precisa ser o mais genérico possível em relação à organização.
- 112** Um dos principais desafios da gestão do conhecimento consiste em articular processos de natureza individual com resultados, objetivos e interesses manifestados em níveis mais abrangentes de análise.

Atuando em um cenário de constantes mudanças, as organizações vêm percebendo que o diferencial da competitividade é o capital intelectual integrado às práticas de gestão. Isso somente é possível para as organizações que estimulam e investem no desenvolvimento dos seus colaboradores e criam oportunidades para o seu crescimento profissional. Pessoas e organizações convivem em um interminável processo dialético, estão juntas em um contínuo e interativo processo de atrair uns aos outros. Da mesma forma como os indivíduos atraem e selecionam, as organizações procuram pessoas e obtêm informações a respeito delas para decidir sobre o interesse de admiti-los ou não.

Ribeiro e Biscoli. *A busca por novos colaboradores através do recrutamento e seleção*. Revista Expectativa, v.3, n.4, 2004 p. 67-74.

A partir das informações do texto quanto ao processo de recrutamento e seleção, julgue os itens que se seguem.

- 113** Tais processos tendem a ser percebidos como injustos pelos funcionários de uma organização quando não precedidos de análises do quadro de pessoal.
- 114** Ambos os tipos de recrutamento consistem em um conjunto de técnicas de localização e atração de candidatos disponíveis no mercado de trabalho.
- 115** Técnicas de seleção que exijam maior interação entre candidato e avaliador, caso o número de candidatos seja elevado, devem ser utilizadas mais ao final do processo.
- 116** Técnicas vivenciais que se destinam à avaliação de atitudes, crenças e comportamentos não devem apoiar-se em critérios precisos e rígidos.
- 117** Provas de conhecimento devem ser utilizadas na avaliação da capacidade dos candidatos de resolverem situações de trabalho próximas àquelas realmente vivenciadas na organização.

O planejamento do quadro de pessoas é uma peça fundamental para a gestão do movimento. É fundamental para a empresa ter clareza sobre suas necessidades de pessoas ao longo do tempo, tanto em termos quantitativos quanto em termos qualitativos. Prever essa necessidade em um ambiente de incertezas é mais difícil, ao mesmo tempo em que, ao fazê-lo, a empresa tem vantagens competitivas em relação às que não conseguem.

Dutra. *Gestão de Pessoas: Modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Editora Atlas S.A. 2002.

Tendo o texto acima como referência inicial acerca do planejamento e do dimensionamento de necessidades de pessoal, julgue os próximos itens.

- 118** Em contextos turbulentos, o planejamento do quadro de pessoas deve vincular-se o mais precisamente possível ao desenho organizacional das empresas.
- 119** O dimensionamento do quadro de pessoal consiste na verificação de lacunas e excessos em relação aos diferentes níveis de carreira ou aos diferentes níveis de complexidade dos processos de uma empresa.
- 120** Na iminência de um processo de redimensionamento do quadro de pessoal, torna-se fundamental avaliar a capacidade dos funcionários de responderem às necessidades atuais da empresa.

