



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLOGIA**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS**  
**REITORIA - Diretoria de Gestão de Pessoas**  
Av. Mário Werneck, 2590 – Buritis – Belo Horizonte – Minas Gerais – CEP: 30.575-180 – (31) 2513-5210

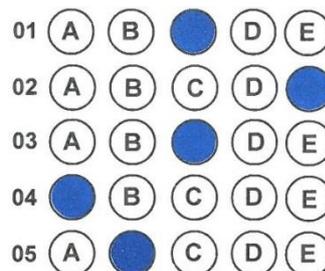
**CONCURSO PÚBLICO DE PROVAS E TÍTULOS - MAGISTÉRIO - EDITAL 153/2014**  
**CAMPUS OURO BRANCO, PONTE NOVA e CONSELHEIRO LAFAIETE**  
**Cargo/Área: PROFESSOR EBTT / ADMINISTRAÇÃO**  
**Data: 14/12/2014**

**CADERNO DE PROVA DE QUESTÕES FECHADAS**

**SÓ ABRA QUANDO AUTORIZADO**

1. Resolva as questões neste Caderno de Prova.
2. Logo após, solicite ao fiscal o seu cartão de resposta para preenchimento das respostas.
3. Transcreva-as a lápis, confira com atenção e então cubra a opção escolhida com caneta azul ou preta.

**OBSERVE COMO SE DEVE PREENCHER O  
CARTÃO DE RESPOSTA**



4. **NÃO** dispomos de outros cartões de resposta para substituir os errados, portanto, atenção.
5. **Assine o cartão de resposta no local indicado.**
6. A apuração do resultado será feita por leitora ótica, não havendo processamento manual dos cartões.
7. Caso você perceba alguma irregularidade, comunique-a imediatamente aos fiscais.
8. Os três últimos candidatos deverão permanecer na sala para entrega simultânea do cartão de resposta e assinar a ata de regência de prova.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS**

**CONCURSO PÚBLICO DE PROVAS E TÍTULOS - MAGISTÉRIO - EDITAL Nº**  
**153/2014**  
**CAMPUS OURO BRANCO, PONTE NOVA e CONSELHEIRO LAFAIETE**

**CARGO:** Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

**ÁREA:** Administração

**DATA:** 14 de dezembro de 2014

1. Esta prova é composta de 30 (trinta) questões, todas de múltipla escolha, com 5 (cinco) opções de escolha.
2. Cada questão está valorizada em 1,5 pontos e a prova, em 45 pontos.
3. Este caderno contém 15 páginas.
4. Todas as questões devem ser respondidas à caneta.
5. A prova terá a duração de 4:00 horas. Você será avisado quando restarem 30 minutos para o final da mesma.
6. Tenha em mãos apenas o material necessário para a realização da prova. Não é permitido o uso de eletrônicos e nem o empréstimo de qualquer tipo de material.

Questão 1) A respeito de recrutamento interno e externo é incorreto afirmar que:

- a) O recrutamento interno não precisa ser divulgado, visto que o objetivo é promover a “prata da casa”.
- b) O recrutamento interno exige cuidado, pois há uma tendência, segundo o princípio de Peter, das pessoas serem promovidas até atingirem o nível de competência. Isso porque numa hierarquia as pessoas tendem a ser promovidas até atingirem um nível acima de sua competência, o que, de acordo com esse princípio, é inevitável.
- c) A unidade de recrutamento e seleção precisa ser formada por pessoas competentes e comprometidas com a empresa.
- d) É importante considerar que alguns gerentes, independente do nível hierárquico, relutam em ceder seus funcionários para promoções.
- e) Existe amplo intercâmbio entre as empresas para fins de trocas de informações sobre as vagas e os candidatos. Isso seria um método de recrutamento.

Questão 2) Em um processo de recrutamento e seleção é incorreto considerar que:

- a) Uma entrevista de seleção quanto a sua metodologia pode ser estruturada ou não estruturada.
- b) O processo de recrutamento e seleção no plano interno tem dentre suas vantagens: a rapidez no processo e a motivação das pessoas, sendo uma desvantagem a insegurança em relação aos recursos humanos da empresa.
- c) É fundamental basear a seleção de pessoal na análise comparativa de dois campos que seriam as exigências do cargo e características do candidato.
- d) O processo de recrutamento e seleção no plano externo tem dentre as vantagens a renovação das pessoas na empresa e como desvantagem ou limitação a desmotivação das pessoas que já atuam na empresa.
- e) Existe uma grande variedade de testes (prático, situacional, psicológico, grafológico, teste de predominância cerebral) que servem como instrumentos acessórios à entrevista.

Questão 3) Para uma boa administração empresarial é importante aprender e trabalhar com pessoas, intrinsecamente inconstantes, mas que precisam ser capacitadas e preparadas. Nesse sentido, a palavra chave é qualificação, conduzindo as organizações a buscarem programas de Treinamento e Desenvolvimento - T&D (ARAÚJO E GARCIA, 2009). Sobre T&D é correto afirmar:

- a) É interessante qualificar apenas o nível gerencial e de gestão.
- b) É natural que os gestores de pessoas se utilizem da tecnologia da informação e de novas tecnologias, como *workshop*, *coaching*, *mentoring* e teleconferências, para otimizar o trabalho de treinamento e desenvolvimento.
- c) Quando mais pessoas estão sendo envolvidas no processo decisório, o treinamento e desenvolvimento não é aplicável, visto que essas pessoas precisam aprender com suas próprias experiências.
- d) Treinamento e desenvolvimento são processos de aprendizagem, sendo que o desenvolvimento é voltado para o condicionamento da pessoa e o treinamento para o desenvolvimento de pessoas em nível de conhecimento, habilidade e atitude.
- e) Para problemas como a falha de comunicação interna da empresa, bem como identificação de gargalos um programa de T&D não é indicado.

Questão 4) Considerando o Treinamento e Desenvolvimento (T&D) convencional e moderno pode-se afirmar:

- a) No modelo convencional o foco é a empresa (aumento da produtividade) e no processo moderno o foco está nas relações interpessoais.
- b) Os objetivos de aprendizagem são: no modelo convencional é a comodidade e no processo moderno são adaptação/mudança e conscientização.
- c) A percepção da organização no modelo convencional é especificamente por unidade de organização e no processo moderno é o sistema social reduzido.
- d) O processo de aprendizagem no modelo cognitivo é racional e cognitivo e no processo moderno é cognitivo, racional, emocional e motivacional.
- e) As metas são iguais tanto no modelo convencional quanto no processo moderno, a meta é atingir todos os interessados.

Questão 5) Para Lacombe (2011, p. 176): “Remuneração é a soma de tudo o que é periodicamente pago aos empregados por serviços prestados: salários, gratificações, adicionais, bem como todos os benefícios financeiros, como prêmios por produtividade, participação nos resultados e opção de compras de ações.”

(LACOMBE, F. J. Masset. Recursos humanos: princípios e tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009)

Avalie as afirmativas:

- I. Os benefícios que são obrigatórios por lei, são considerados encargos sociais.
- II. Para o empregador é mais viável ofertar aumento salarial em espécie do que benefícios ao empregado.
- III. A oferta de *Outplacement* pode ser considerada como benefício ao empregado.
- IV. Benefícios são utilizados como forma de atrair e reter pessoal.
- V. Pode haver benefícios para o grupo de empregados e outros individuais.

Indique a alternativa correta:

- a) Somente as afirmativas I e III estão corretas.
- b) Somente as afirmativas I, III e IV estão corretas.
- c) As afirmativas I, II e V estão corretas.
- d) As afirmativas I, II, IV e V estão corretas.
- e) As afirmativas I, III, IV e V estão corretas.

Questão 6) A administração do sistema de remuneração é fator essencial para o sucesso da gestão de pessoas. Avalie as afirmativas a seguir e identifique a alternativa incorreta.

- a) No Sistema de remuneração funcional existem faixas de níveis salariais distintas para cada cargo ou grupos de cargos da empresa.
- b) O plano de cargos e salários contém a descrição dos cargos existentes e descreve os agrupamentos de cargos em níveis com a finalidade de gestão salarial.
- c) São formas de remuneração pelos resultados: premiação individual, incentivos coletivos e participação nos lucros.
- d) Remuneração por habilidade consiste no sistema que remunera as pessoas por seus conhecimentos, atributos, qualidades pessoais e interpessoais.
- e) Considerando a legislação trabalhista brasileira é possível a implementação de sistemas mistos de remuneração.

Questão 7) Marras (2000, apud Araújo e Garcia, 2009, p. 151) entende avaliação de desempenho como “instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos por um empregado ou por um grupo, em período e área específicas.”

(ARAÚJO, L. C.; GARCIA, A. A. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009)

Quanto ao processo de avaliação de desempenho, avalie as afirmativas:

- I. Como razões para utilização da Avaliação de Desempenho têm-se: embasar ações do gestor, facilitar o desenvolvimento das organizações, fomentar o processo de treinamento e desenvolvimento e facilitar o *feedback* das pessoas.
- II. São finalidades do processo de avaliação de desempenho: identificar o valor das pessoas para a organização, desenvolver talentos, penalizar as pessoas com desempenho abaixo do padrão, fornecer informações essenciais.
- III. Entende-se como vantagens de se realizar avaliação de desempenho: situar as pessoas na estrutura organizacional, possibilitar a descoberta de talentos, incentivar a utilização de *coaching*, contribuir para o direcionamento dos esforços da organização.
- IV. Podem ser consideradas como limitações do processo de avaliação de desempenho: dificuldade em realizar as avaliações periódicas, trata-se de um processo vulnerável, serve de base para discussões salariais e inibe o desenvolvimento criativo do potencial humano.

Indique a alternativa correta:

- a) Somente as afirmativas II e III estão corretas.
- b) Somente as afirmativas III e IV estão corretas.
- c) Somente as afirmativas I e IV estão corretas.
- d) As afirmativas I, III e IV estão corretas.
- e) As afirmativas II, III e IV estão corretas.

Questão 8) As organizações que aprendem são as que permitem as pessoas expandirem, continuamente, sua capacidade de criar novos padrões de pensamento e de aprenderem a trabalharem juntas, em equipe. O aprendizado se torna fundamental na medida em que os ambientes das organizações estão se tornando menos analisáveis, com menos respostas observáveis e mensuráveis e mais fatores desconhecidos e sujeitos a menos interpretações racionais. A partir desses novos paradigmas organizacionais, relacione as duas colunas apresentadas, de forma que a sequência responda a relação: Modelos de Aprendizagem e suas características.

- I. Modelo de Argyris –Shön
  - II. Modelo de Senge
  - III. Modelo de Kim
  - IV. Modelo de Ulrich *et al*
- ( ) Circuito simples de aprendizagem versus Circuito duplo de aprendizagem.  
( ) Aprendizado adaptativo versus aprendizado generativo.  
( ) Aprendizado operacional versus Aprendizado conceitual.  
( ) Aprendizado superficial versus Aprendizado substancial.

Marque a alternativa que responde a sequência CORRETA:

- a) I, II, III e IV.
- b) II, I, III e IV.
- c) II, I, IV e III.
- d) III, I, IV e II.
- e) IV, I, III e II.

Questão 9) A avaliação de desempenho poder se implementada de formas distintas. Observe as afirmativas e identifique a alternativa correta:

- a) Escalas gráficas avalia-se a pessoa dentro de uma escala de 0 a 100 e depois elabora gráfico dessa pessoa.
- b) Na Lista de Verificação a avaliação de desempenho é realizado com base em fatores grupais.
- c) Na avaliação de desempenho pelo método 360 graus, são responsáveis por emitirem *feedbacks* todos ao redor do receptor, incluindo: superior imediato, subordinado, *stakeholders*.
- d) Incidentes críticos é a modalidade de avaliação de desempenho foca nos traços da personalidade da pessoa, ponderando a avaliação em cada atitude da pessoa.
- e) No método Escolha Forçada, apesar de estabelecer padrões de comparação objetivos, é mais vulnerável a subjetividade.

Questão 10) “A cultura organizacional, para Schein, vai além das normas e dos valores de um grupo específico, no aspecto de que ela é um último resultado de repetidos êxitos e acertos e um processo de gradual aquisição de certeza das coisas. O que faz algo se tornar cultural é a qualidade de ser tomado por certo, que torna as premissas básicas imunes ao questionamento.

Quando encontramos a solução para um problema e ela funciona na maioria das vezes, incorporamos-na como parte de nosso acervo de conhecimentos.”

Fonte: Adaptado a partir de MOTTA & VASCONCELOS, 2006

O texto demonstra que a construção da cultura organizacional é lenta e gradativa, passa pelos aprendizados individuais e coletivo que vão sendo incorporados em elementos observáveis.

Nesta perspectiva, analise as afirmativas a seguir e identifique aquelas que não fazem parte dos elementos observáveis da cultura organizacional

- I. A prática de ritos coletivos
- II. A perpetuação de mitos ou histórias na organização
- III. A composição de mercados, clientes e necessidades preexistentes
- IV. A existência de tabus ou assuntos proibidos
- V. A linguagem
- VI. A formalização obrigatória e escrita de normas de comportamento
- VII. A emergência de valores a partir do grupo organizacional

Marque a sequência correta.

- a) I, II
- b) III, V
- c) III, VI
- d) V, VII
- e) II, VI

Questão 11) “A liderança no ambiente de trabalho é outra questão que vem sendo mal administrada na maioria das organizações. Fala-se muito e aplica-se pouco ou quase nada do que se diz. Em primeira instância, a própria empresa é responsável por uma boa liderança; em segundo, o próprio líder.”

Fonte: Adaptado a partir de MARRAS, 2000

Diante do texto apresentado, marque dentre as afirmativas a seguir aquelas que apresentam correlações corretas entre situação e comportamento do líder.

	Situação	Comportamento do Líder
I.	Nível de conhecimento ou de prática muito baixo, ou inferior (por exemplo: um estagiário ou um auxiliar)	Diretivo, autocrático. Deve dar as ordens claras e com soluções previamente orientadas para que o liderado execute a tarefa com o menor risco possível de erro.
II.	Nível de conhecimento ou de prática médio inferior (por exemplo: um profissional de categoria júnior)	O liderado nesta fase não precisa de apoio nem de acompanhamento: sabe exatamente o que ou como fazer para executar uma tarefa ou resolver um problema. O líder apenas lhe delega responsabilidades e cobra resultados.
III.	Nível de conhecimento ou de prática médio superior (por exemplo: um profissional de categoria pleno)	O líder apóia o liderado de forma completa, dando-lhe o máximo de segurança para que este desenvolva com certa liberdade o que já domina.
IV.	Nível de conhecimento ou de prática muito elevado (por exemplo: um profissional de categoria sênior)	Papel de instrutor, treinando o liderado em todos os sentidos e apoiando-o simultaneamente.

Fonte: adaptado a partir de Blanchard, *apud* MARRAS, 2000

Marque a sequência que apresenta as correlações correta.

- a) I, II
- b) II, III
- c) I, III
- d) II, IV
- e) III, IV

Questão 12) "... Afinal de contas, quem pode ser considerado um gestor, porque nem todo gestor é um líder e nem todo líder é um gestor?..."

"...liderar é conduzir um grupo de pessoas, influenciando seus comportamentos e suas ações, para atingir objetivos e metas de interesse comum desse grupo, de acordo com um visão do futuro baseada em um conjunto coerente de ideias e princípios..." (LACOMBE, 2004)

"...como conclusão, parta do princípio de que liderar é uma atitude do líder, já liderança consiste em sua competência."

Fonte: Adaptado a partir de ARAÚJO & GARCIA, 2009

Diante do texto apresentado, relacione as colunas, identificando os estilos de liderança com suas principais características.

Coluna 1		Coluna 2	
Estilo de liderança		Relação	Principais Características
I.	Autocráticos	( )	Enfoque nas relações humanas; decisões participativas; geralmente presente em grupos de pessoas menos qualificadas.
II.	Democráticos	( )	Permissivos; decisões muito participativas; impressão de que a liderança é fraca e inexistente; geralmente presente em grupos onde a tarefa é predeterminada e quem define o tempo de entrega é o próprio seguidor
III.	<i>Laissez-faire</i>	( )	Enfoque tradicional e não acostumado a ouvir seguidores; decisões centralizadas; preocupado principalmente com a tarefa; geralmente presente em grupos de produção.

Marque a sequência CORRETA.

- a) I, II, III
- b) II, I, III
- c) III, II, I
- d) II, III, I
- e) I, III, II

Questão 13) Segundo MOTTA & VASCONCELOS (2009) o conceito do homo complexus (homem complexo) vai além do conceito do homo socialis.

Fonte: MOTTA & VASCONCELOS, 2006

Levando em consideração a afirmativa dos autores, marque entre as afirmativas a seguir, aquelas que fazem parte dos elementos que compõem o conceito de *homo complexus*.

- I. Necessidades múltiplas e complexas
- II. Necessidade de reconhecimento, participação e aprovação social
- III. Desejo de autodesenvolvimento e realização
- IV. Guiado pelo sistema social e pelas demandas de ordem biológicas
- V. Necessidades de segurança, afeto, aprovação social, prestígio, e autorrealização
- VI. Trabalho fornece sentido à sua existência
- VII. Autonomia de pensamento

Marque a sequência CORRETA.

- a) I, III, VI, VII
- b) III, IV, V, VII
- c) II, III, VI, VII
- d) I, IV, V, VI
- e) IV, V, VI, VII

Questão 14) “Podemos definir conflito como um processo que tem início quando uma das partes percebe que a outra parte afeta, ou pode afetar, negativamente alguma coisa que a primeira considera importante.

Essa definição é propositadamente ampla. Descreve aquele ponto em que qualquer atividade quando a interação ‘passa dos limites’ e se torna um conflito entre as partes envolvidas.

Engloba um amplo escopo de conflitos experimentados pelas pessoas nas organizações.”

Fonte: ROBBINS, 2005

Marque entre as afirmativas a seguir, aquelas que expressam atividades que configuram elementos e, que segundo o autor, funcionam como ativadores de conflitos.

- I. Incompatibilidade de objetivos
- II. Diferenças de interpretação dos fatos
- III. Desacordos baseados em expectativas de comportamentos
- IV. Irracionalidade
- V. Violência

- a) I, II, III
- b) I, II, IV
- c) II, III, V
- d) III, IV, V
- e) II, III, IV

Questão 15) “Não são apenas as condições físicas de trabalho que importam. É preciso algo mais. As condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho.

Pesquisas recentes demonstram que, para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição.

Assim, a competitividade organizacional passa obrigatoriamente pela qualidade de vida no trabalho (QVT).”

Fonte: CHIAVENATO, 2004

Classifique em (V) verdadeira e (F) falsa cada uma das afirmativas a seguir, levando em consideração o contexto conceitual apresentado.

(V)	(F)	A QVT está diretamente relacionada à construção do ambiente de trabalho, o que significa promover valores que circulam na organização: credibilidade; respeito; imparcialidade; orgulho; camaradagem.
(V)	(F)	A QVT é obtida pela construção de um perfil organizacional composto por: benefícios; remuneração; ética e cidadania; desenvolvimento profissional e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.
(V)	(F)	A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais com sua atividade na organização.
(V)	(F)	A QVT deve buscar: tornar os cargos mais divertidos; pagar com justiça, dar benefícios e oportunidades de promoção; adequar as pessoas com os cargos de acordo com seus interesses e habilidades e, desenhar cargos para torná-los desafiadores e satisfatórios.

Marque a sequência CORRETA.

- a) V, V, F, V
- b) V, F, V, V
- c) F, F, V, V
- d) V, F, F, V
- e) V, V, V, V

Questão 16) A teoria das Relações Humanas, tendo como principal expoente Elton Mayo, pressupõe:

- a) Um movimento de reação e oposição à Teoria Clássica da Administração, sendo que Elton Mayo e seus colaboradores começaram a formular tal teoria e viram a necessidade de realizar uma experiência, a Experiência de Hawthorne.
- b) A teoria das relações humanas traz uma concepção de administração voltada para o homem social. Compreende a colaboração humana como determinada pela organização informal, sendo um fenômeno estritamente social, calcado em códigos sociais.
- c) A Experiência de Hawthorne procurou verificar a correlação entre produtividade e iluminação e comportamento informal.
- d) Um dos pontos iniciais da Experiência de Hawthorne foi testar e perceber que a produção era também resultante da integração social, sendo que os trabalhadores agiam como integrantes do grupo.
- e) O conteúdo e a natureza do trabalho não exercem influência sobre o trabalhador.

Questão 17) De acordo com as afirmativas a seguir é incorreto afirmar:

- a) A administração científica seguiu um caminho de baixo para cima e das partes para o todo.
- b) Dentre os 14 princípios da administração segundo Fayol está a unidade de comando ou princípio da autoridade única.
- c) Considerando a Teoria da Contingência, os trabalhos de Joan Woodward e, posteriormente, Perrow revelaram a importância da tecnologia e da estrutura. O imperativo tecnológico tratava que: a tecnologia adotada determina a sua estrutura e comportamento organizacional.
- d) As questões da teoria da Contingência surgiram baseadas no princípio de que nas organizações nada é absoluto.
- e) A abordagem sistêmica compreende que a estrutura da organização está condicionada e é determinada diretamente pelas condições que o ambiente oferece, cabendo a organização reagir ao seu ambiente.

Questão 18) Sobre a abordagem sistêmica não é correto afirmar:

- a) O sistema é qualquer entidade, conceitual ou física, composta de partes interdependentes.
- b) A organização é um subsistema do ambiente.
- c) O sistema aberto, as organizações são consideradas como sistema aberto, tem capacidade de crescimento, mudança adaptação. O sistema fechado não tem essa capacidade ou tem essa capacidade reduzida.
- d) A perspectiva da organização como sistema aberto tem conduzido o estudo e a prática da administração a concentração de regras de funcionamento interno e à ênfase a procedimentos
- e) A entropia é a tendência que os sistemas possuem no sentido à desagregação. A entropia pode ser interrompida, transformando-se em entropia negativa ou homeostase.

Questão 19) Sobre gestão de competências, analise as afirmativas:

I - Na concepção Taylorista de seleção e de treinamento do trabalhador, as empresas procuravam aperfeiçoar em seus empregados as habilidades necessárias para o exercício de atividades específicas, restringindo-se às questões técnicas relacionadas ao trabalho e às especificações de cargo.

II - Para Zarifian (1996, p.5) competência significa assumir responsabilidades frente a situações de trabalho complexas [aliado] (...) ao exercício sistemático de uma reflexividade no trabalho, permitindo ao profissional lidar com eventos inéditos, surpreendentes e de natureza singular.

III - Prahalad e Hamel (1990) tratam do conceito no nível organizacional, referindo-se à competência como um conjunto de conhecimentos, habilidades, tecnologias, sistemas físicos e gerenciais inerentes a uma organização.

IV - A gestão de competências deve ser vista como um processo circular, envolvendo os diversos níveis da organização, desde o corporativo até o individual, passando pelo divisional e o grupal.

Assinale a alternativa que corresponde à análise correta das afirmações acima:

- a) As afirmativas I, II e III estão corretas.
- b) As afirmativas II, III e IV estão corretas.
- c) As afirmativas III e IV estão corretas.
- d) As afirmativas II e IV estão corretas.
- e) As afirmativas I, II, III e IV estão corretas.

Questão 20) A respeito das sentenças a seguir não é possível concluir que:

- a) A preocupação da administração científica foi eliminar o desperdício e perdas sofridas pela indústria e elevar os níveis de produtividade. Uma das decorrências do estudo dos tempos e movimentos foi a divisão do trabalho e especialização do operário.
- b) O estudo dos movimentos baseia-se na anatomia e fisiologia humanas. Os estudos eram especialmente sobre os efeitos da fadiga humana na produtividade dos operários.
- c) No contexto burocrático, a racionalidade implica adequação dos meios aos fins. Os meios mais eficientes são escolhidos para implementação das metas, metas coletivas e não a de seus membros individuais. É preciso elaborar regras para dirigir todo comportamento ao encontro da eficiência.
- d) À medida que se desce na escala hierárquica, o volume das funções administrativas diminui. À medida que se sobe na escala hierárquica, aumenta proporcionalmente o volume das funções administrativas.
- e) A legitimação da autoridade tradicional ocorre pela tradição, as ordens são fixadas pelo costume e hábito. Nesse sentido, as ordens são pessoais. A legitimação da autoridade carismática decorre das características do líder e esta dominação é inconstante e instável. Já a legitimação da autoridade legal ou burocrática provém pela justiça da lei.

Questão 21) McGregor, conforme Chiavenato (2007), compara dois estilos opostos e antagônicos de administrar: de um lado, um estilo baseado na teoria tradicional, mecanicista e pragmática (denomeada de Teoria X); de outro, um estilo baseado nas concepções modernas a respeito do comportamento humano (denominada Teoria Y). Segundo Chiavenato, relacione as colunas a respeito das pressuposições das teorias.

1. Teoria X	<input type="checkbox"/> O trabalho é uma atividade tão natural como brincar ou descansar.
2. Teoria Y	<input type="checkbox"/> As pessoas precisam ser controladas e dirigidas.
	<input type="checkbox"/> As pessoas procuram e aceitam responsabilidades e desafios.

A ordem correta de preenchimento dos parênteses, de cima para baixo, é:

- a) 1 – 1 – 2
- b) 1 – 2 – 1
- c) 2 – 2 – 1
- d) 2 – 1 – 2
- e) 2 – 1 – 1

Questão 22) Ao elaborarmos o planejamento estratégico de uma organização, várias são as ferramentas que podem ser utilizadas. A análise SWOT, segundo Thompson e Strickland (2003), determina o que deve ser observado para avaliar os pontos fortes, os pontos fracos, as ameaças e as oportunidades. Segundo os autores, entre os pontos fortes potenciais, devemos observar, EXCETO:

- a) A competência básica em áreas chave.
- b) As instalações obsoletas.
- c) Os recursos financeiros adequados.
- d) A melhor capacidade de produção.
- e) As vantagens de custo.

Questão 23) A \_\_\_\_\_ de uma organização é sua imagem, especialmente no futuro. A \_\_\_\_\_ estabelece o propósito ou as razões para a existência da organização, do ponto de vista de sua utilidade para os clientes.

Assinale a alternativa que preenche corretamente os espaços em branco do texto acima, na ordem em que aparecem.

- a) política de negócios e visão.
- b) missão e política.
- c) estratégia e política de mercado.
- d) estratégia e meta.
- e) visão e missão

Questão 24) A metodologia elaborada por Porter, diferentemente de outras, destina-se, especificamente, à análise de setores industriais. O arcabouço metodológico desenvolvido pelo autor possibilita a identificação das características estruturais básicas de um setor industrial, as quais determinam um conjunto de cinco forças competitivas. Conforme o exposto, marque a alternativa que apresenta, de forma correta, as cinco forças competitivas em um setor industrial.

- a) Forças econômicas, sociais, tecnológicas, legais e ecológicas.
- b) Macroambiente, ambiente operacional, ambiente interno, concorrentes e produtos.
- c) Fornecedores, compradores, produtos entrantes, produtos potenciais e concorrentes na indústria.
- d) Concorrentes na indústria, compradores, produtos substitutos, entrantes potenciais e fornecedores.
- e) Concorrentes no comércio, compradores, fornecedores, produtos potenciais e produtos entrantes.

Questão 25) Apesar das especificidades de cada organização, as estratégias empresariais podem ser classificadas em algumas categorias principais. Correlacione as estratégias organizacionais (coluna da direita) com os respectivos autores que as defenderam (coluna da esquerda):

(1) Ansoff	( ) Diferenciação, liderança do custo e foco.
(2) Porter	( ) Penetração no mercado, desenvolvimento de mercado, desenvolvimento de produto e diversificação
(3) Miles e Snow	( ) Defesa, prospecção, análise e reação
(4) Certo	( ) Estabilidade, crescimento e redução de despesas.

Assinale a alternativa que apresenta a sequência CORRETA:

- a) 1, 2, 3, 4.
- b) 1, 2, 4, 3.
- c) 2, 4, 3, 1.
- d) 2, 4, 1, 3.
- e) 2, 1, 3, 4.

Questão 26) São considerados como remuneração dos fatores de produção: trabalho, capital de empréstimo, capital de risco e propriedade física dos bens de capital, respectivamente:

- a) salário, lucros, lucros e lucros.
- b) salário, aluguéis, juros e lucros.
- c) salário, juros, lucros e aluguéis.
- d) salário, juros, juros e juros.
- e) aluguéis, juros, lucros e lucros.

Questão 27) A maximização dos lucros de uma empresa atuando em qualquer tipo de mercado (competitivo, monopolista ou oligopolista) sempre será alcançada quando:

- a) A produtividade média for máxima.
- b) O custo médio da empresa se igualar à sua produtividade média.
- c) A produtividade total dos fatores de produção da empresa for máxima.
- d) Se equalizar o preço do produto ao custo médio da empresa.
- e) A empresa estabelecer um nível de produção no qual a sua receita marginal se iguale ao seu custo marginal de produção.

Questão 28) Em relação ao par crescimento-desenvolvimento econômico, pode-se afirmar:

- 1. O crescimento econômico é uma condição suficiente para o desenvolvimento econômico.
- 2. O crescimento econômico é uma condição necessária para o desenvolvimento econômico.
- 3. O desenvolvimento econômico é marcado por um crescimento contínuo do produto em taxa superior à taxa do crescimento demográfico que envolve mudanças nos indicadores econômicos e sociais.

Está(ão) correta(s)

- a) 3, apenas.
- b) 1 e 3, apenas.
- c) 2 e 3, apenas.
- d) 1, 2 e 3.
- e) 2, apenas.

Questão 29) Segundo Cotrim (2009, p. 171): “A sociedade empresarial é a pessoa jurídica de direito privado que busca alcançar seu objeto social pelos meios empresariais.”

(COTRIM, Gilberto Vieira. Direito Fundamental: Instituições de Direito Público e Privado. Editora Saraiva. 2009)

Identifique a alternativa incorreta:

- a) A razão social ou firma precisa ser idêntica a denominação.
- b) São tipos de sociedade empresarial: sociedade limitada, sociedade anônima, sociedade em comandita simples, sociedade em nome coletivo.
- c) A sociedade anônima pode ser composta por ações ordinárias e ações preferenciais.
- d) Para registro da personalidade jurídica é necessário a elaboração do contrato social ou estatuto da empresa.
- e) A administração das sociedades anônimas é composta por: conselho de administração, assembleia geral dos acionistas e direção da empresa.

Questão 30) Segundo Cotrim (2009, p. 255): “Não existe contrato de trabalho vitalício, isto é, que obrigue o empregado a trabalhar por toda a vida.”

(COTRIM, Gilberto Vieira. Direito Fundamental: Instituições de Direito Público e Privado. Editora Saraiva. 2009)

Avalie as afirmativas a seguir:

- I. O contrato é mantido quando o trabalho é continuado, remunerado, subordinado e prestado pessoalmente pelo empregado em relação ao empregador.
- II. Distrato ocorre quando as partes, empregado e empregador, não concordam amigavelmente com os termos para encerrar o contrato de trabalho e acionam a instituições cabíveis.
- III. Quando ocorre demissão o empregado é dispensado de cumprir o aviso prévio.
- IV. Considera-se como justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: ato de improbidade, incontinência de conduta, condenação criminal, desídia, embriaguez, violação de segredo da empresa, abandono de emprego.
- V. São formas de rescisão do contrato de trabalho: dispensa por justa causa, dispensa sem justa causa, dispensa indireta, culpa recíproca, extinção da empresa e aposentadoria.

Indique a alternativa correta:

- a) Somente as afirmativas I e III estão corretas.
- b) As afirmativas II, III e IV estão corretas.
- c) As afirmativas I, IV e V estão corretas.
- d) As afirmativas I, II, IV e V estão corretas.
- e) As afirmativas I, III, IV e V estão corretas.