

MINISTÉRIO DA SAÚDE (MS)

PROCESSO SELETIVO

TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR
Nível IV

Área de Atuação 8
GESTÃO DO TRABALHO;
DESENVOLVIMENTO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL;
EDUCAÇÃO PERMANENTE

Aplicação: 15/11/2008

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 2 - MS – PS, de 9/9/2008.
- 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

Julgue os itens a seguir, a respeito das relações de trabalho, das relações sociais de trabalho, da figura jurídica do empregador e do empregado, da administração de pessoal e das rotinas trabalhistas.

- 51 As relações coletivas de trabalho formam-se e desenvolvem-se entre uma categoria profissional, de um lado, e a respectiva categoria patronal, ou um empregador, de outro.
- 52 Um município pode ser considerado como empregador, desde que os contratos de trabalho de seus servidores não sigam regime estatutário.
- 53 Ministros de confissão religiosa, com formação superior em teologia, são considerados como empregados para todos os efeitos legais.
- 54 Os serviços prestados por pessoa jurídica podem ser objeto de contrato de trabalho.
- 55 Trabalhador avulso é o que presta serviços a inúmeras empresas, agrupado em entidade de classe, por intermédio desta e sem vínculo empregatício.
- 56 O critério da exclusividade é condição para a caracterização da relação de emprego.
- 57 Os elementos caracterizadores do vínculo empregatício são: pessoalidade, subordinação, caráter de permanência e pagamento de salários.
- 58 Os indígenas são regidos por legislação especial e não podem ser considerados como empregados em nenhuma situação.
- 59 Cartões de ponto que registrem horários fixos e rígidos não podem servir como prova para o pagamento de jornada extraordinária.
- 60 O empregado que não completar um ano de trabalho não terá direito a remuneração a título de férias, visto que não foi consolidado o período aquisitivo.
- 61 A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio.
- 62 O adicional de periculosidade pago em caráter permanente integra o cálculo das horas extras.
- 63 As gorjetas que os clientes fornecem de forma espontânea aos garçons integram a remuneração desses empregados, mas não servem como base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.
- 64 Caso uma sociedade limitada seja transformada em sociedade anônima, os direitos adquiridos pelos empregados antes da transformação deixarão de existir dada a alteração na estrutura jurídica da empresa.
- 65 Suponha que Antônio, contratado por uma empresa multinacional, com sede na cidade de Roma, local onde foi pactuado o contrato de trabalho, tenha sido designado para trabalhar em São Paulo. Nessa situação hipotética, aplicar-se-á ao contrato de trabalho de Antônio a lei italiana.
- 66 A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza coexistência de mais de um contrato de trabalho.

Acerca da Lei n.º 8.112/1990, julgue os itens que se seguem.

- 67 O prazo de validade dos concursos públicos é de até dois anos, podendo ser prorrogado uma vez, por igual período.
- 68 São exemplos de formas de provimento de cargo público a nomeação, a promoção, a ascensão, a transferência, a reintegração e a recondução.
- 69 Os cargos em comissão são de livre nomeação e exoneração, necessitando esta, contudo, de prévia motivação e instauração de processo administrativo, e à pessoa a ser exonerada devem ser concedidos o contraditório e a ampla defesa.
- 70 A posse de um servidor em cargo efetivo poderá ocorrer mediante procuração específica para tal ato.
- 71 Considere que um indivíduo tomou posse em cargo público no dia 15/10/2008. Nessa hipótese, teve até o dia 30/10/2008 para entrar em exercício.
- 72 Entende-se por demissão a perda do cargo por falta grave ou como efeito de sentença penal condenatória; logo, a demissão possui caráter punitivo.
- 73 O período do estágio probatório é de 3 anos.
- 74 Ajuda de custo destina-se a compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passa a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente.
- 75 O indivíduo que, no exercício de suas funções, trabalhe em redes de alta tensão de uma companhia de eletricidade pública da qual seja empregado fará jus ao recebimento do adicional de insalubridade.
- 76 O servidor público federal que for designado para participar da banca examinadora de um concurso público realizado pelo órgão onde esteja lotado fará jus a gratificação por encargo de curso ou concurso.
- 77 A licença por motivo de afastamento do cônjuge é concedida por prazo indeterminado e sem remuneração.
- 78 A licença para o servidor tratar de assuntos particulares pode ser concedida ao ocupante de cargo efetivo, incluindo-se os que estejam em período de estágio probatório.
- 79 A administração pública pode converter em multa a penalidade de suspensão imposta a servidor.
- 80 As fases de um inquérito administrativo são instrução, defesa e relatório.

Com relação ao que dispõe o Decreto n.º 5.707/2006, julgue os itens a seguir.

- 81 O afastamento do servidor para treinamento regularmente instituído somente poderá ocorrer quando o horário designado para tal atividade inviabilizar o cumprimento da jornada normal de trabalho.
- 82 A licença para capacitação pode ser parcelada, desde que a menor parcela não seja inferior a 10 dias.
- 83 É permitido ao servidor que esteja elaborando tese de doutorado o gozo integral de licença para capacitação.
- 84 As instituições federais de ensino são consideradas escolas de governo.
- 85 Entende-se por capacitação o processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais.

Acerca da gestão de desempenho e dos indicadores de desempenho humano no trabalho, julgue os itens a seguir.

- 86 A avaliação de desempenho, mesmo nos modelos mais tradicionais, constitui um sistema de gestão de desempenho, porque tem por objetivo a melhoria global do desempenho e da produtividade das pessoas ao longo do tempo.
- 87 Medidas objetivas de desempenho no trabalho, como o número de publicações científicas para pesquisadores e a quantidade de itens vendidos para um vendedor, são indicadores livres de contaminação, pois dependem unicamente do desempenho do indivíduo avaliado.
- 88 Escalas mistas de avaliação de desempenho individual oferecem uma lista de comportamentos que variam em sua eficiência. O avaliador, nesse caso, terá de indicar se o desempenho do avaliado é melhor, igual ou pior que a definição contida em cada item.
- 89 Escalas de observação comportamental são aquelas que contêm indicadores ou exemplos de atitudes favoráveis ao trabalho e servem para aferir o comprometimento do avaliado com a organização em que trabalha.
- 90 Novas abordagens de avaliação de desempenho sugerem a adoção de indicadores sistêmicos, ligados a itens financeiros, ao cliente, à inovação e a indicadores internos, como tempo de processos, índices de retrabalho e de segurança.

Quanto ao desenvolvimento, à educação permanente e à educação a distância (EAD), julgue os itens que se seguem.

- 91 Desenvolvimento de pessoas refere-se ao conjunto de oportunidades estruturadas e planejadas de aprendizagem, proporcionadas pela organização, que visam à melhoria do desempenho funcional do profissional em seu cargo atual.
- 92 De acordo com os conceitos modernos, a educação e a aprendizagem acontecem em todas as fases da vida de um ser humano.
- 93 A EAD é uma modalidade na qual o tutor ou professor é o principal responsável pela gestão dos processos de aprendizagem dos alunos participantes.
- 94 A EAD tem um sentido democratizante, pois amplia o acesso das pessoas a oportunidades de aprendizagem. O estudo a qualquer hora e em qualquer lugar, inerentes à modalidade, possibilita a participação de adultos em cursos a distância, os quais têm na EAD, muitas vezes, a primeira chance de completar ou continuar seus estudos.
- 95 No chamado *e-learning*, a tecnologia da Internet é utilizada para fornecer um amplo conjunto de recursos, objetos de aprendizagem e soluções que facilitem a aprendizagem e apoiem o desempenho em organizações e em instituições de ensino. Os materiais instrucionais e os recursos de comunicação, nesse caso, ficam disponíveis em ambiente virtual, para todos os aprendizes, geralmente 24 horas por dia, independentemente do local onde residam esses estudantes.

Empresas sediadas no Brasil ampliarão em 59% seus investimentos em EAD nos próximos anos, segundo a pesquisa divulgada no Anuário Brasileiro Estatístico de Educação Aberta e a Distância. A evasão de alunos é relativamente alta (maior do que 30%, para 22,2% das empresas pesquisadas). Nas 27 organizações estudadas, 46,6% dos participantes (687.833 alunos-funcionários de um total de 1.483.825) participaram de cursos a distância na área de tecnologia. A aprendizagem mediada pela Internet, que é a mídia mais utilizada pelas empresas em seus cursos a distância, é praticada por 96,3% das empresas. O material impresso, o segundo meio mais utilizado em programas de educação corporativa, é adotado por 40,7% das empresas pesquisadas.

Anuário brasileiro estatístico de educação aberta e a distância. 2007, 3.ª ed. SP: Instituto Monitor, 2007 (com adaptações).

Considerando o texto acima e a EAD no Brasil, julgue os seguintes itens.

- 96 Entre as vantagens da aplicação da EAD para as organizações estão a possibilidade de alcançar o funcionário-aluno onde quer que ele esteja ou em pontos remotos do país, a flexibilidade na utilização do tempo pelo aluno e a redução de custos de produção e implementação dos cursos.
- 97 O grande número de funcionários-alunos que participa de um mesmo curso a distância dificulta a comunicação entre os atores: tutor-aluno e aluno-aluno. Os fóruns virtuais de discussão e teleconferências são recursos assíncronos que, ao serem adotados, minimizam o efeito negativo que o grande número de alunos por tutor produz nas interações entre eles.
- 98 O rádio é um dos mais antigos meios de comunicação adotados pela EAD, alcançando populações de meio rural e de regiões de acesso mais restrito, como a amazônica.
- 99 As videoconferências consistem na geração, a partir de um ponto remoto, de palestras ao vivo para o público-alvo, que recebe a imagem (normalmente via satélite) em um aparelho de televisão conectado a uma antena parabólica sintonizada em um canal apropriado. Essa tecnologia não possibilita a interação do aluno com o palestrante.

A respeito da segurança no trabalho e da saúde ocupacional, julgue os itens subsequentes.

- 100** O fiscal de órgão público que flagrar um empregado trabalhando sem o devido equipamento de proteção individual (EPI) deverá, de acordo com as normas regulamentadoras brasileiras sobre o uso de EPIs, autuar a empresa e não, o trabalhador.
- 101** Cabe à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPA), de acordo com as normas regulamentadoras, verificar as condições presentes que causam insegurança e que possam causar acidentes, fiscalizando e informando a unidade que cuida da saúde e segurança, quando for o caso.
- 102** O *burnout* (esgotamento profissional) é uma complexa síndrome psicológica decorrente da tensão emocional crônica vivenciada principalmente por profissionais cujo trabalho exige relacionamento intenso e freqüente com pessoas que necessitam de cuidado e assistência. Uma de suas manifestações é a despersonalização, caracterizada por sentimentos de incompetência no trabalho.
- 103** Entre as variáveis psicossociais antecedentes ou preditivas de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, estão o medo de ser substituído pelo computador, a hostilidade do cliente e a falta de apoio dos colegas.

No modelo de organização do trabalho do sistema de produção rígido, os processos de recrutamento e seleção, na busca da pessoa certa para o cargo certo, eram direcionados para aspectos objetivamente mensuráveis, como capacidade operacional, gestual, nível de conhecimento e de experiência profissional. Em um panorama de mudanças, em que princípios e conceitos renovados e inovadores são impostos ao mundo do trabalho e integrados à gestão de pessoas, esses processos cada vez mais enfatizam aspectos além da qualificação. Nesse sentido, passam a ser considerados também os conjuntos de atitudes e comportamentos que o profissional deve demonstrar em ambiente de trabalho.

Farinha e Tomasi. VII ESOCITE/Jornadas Latino-Americanas de Estudos Sociais das Ciências e das Tecnologias, 2008 (com adaptações).

Tendo o texto acima como referência inicial, julgue os itens a seguir, acerca dos processos de recrutamento e seleção.

- 104** No âmbito da administração estratégica de recursos humanos, processos de recrutamento e seleção devem ser precedidos por dimensionamentos de pessoal ancorados principalmente no atual posicionamento de mercado da empresa.
- 105** Percepções de injustiça em processos de recrutamento e seleção tendem a emergir quando critérios avaliativos cognitivos e comportamentais são estabelecidos de forma ambígua.
- 106** Técnicas vivenciais como dinâmica de grupo são recomendadas quando se almeja avaliar o domínio dos candidatos de conhecimentos imprescindíveis ao bom desempenho no cargo vacante.
- 107** Em seleções integradas por um número elevado de candidatos, técnicas que exigem maior interação entre avaliado e avaliador são freqüentemente usadas no início do processo, ao passo que aquelas que demandam menor interação tendem a ser usadas mais ao final.

- 108** Testes de conhecimento, tipicamente empregados em processos seletivos para provimento de cargos no serviço público, permitem avaliar com precisão se os candidatos possuem as habilidades necessárias ao desempenho no trabalho.
- 109** Em um mundo em constante transformação, os processos de recrutamento e seleção passam a enfatizar atitudes e comportamentos que exprimem maior flexibilidade profissional, como, por exemplo, a capacidade de aprender a aprender.
- 110** Critérios precisos devem ser usados mesmo nos casos de seleção cujo foco consiste na avaliação de aspectos mais subjetivos, como atitudes, crenças e comportamentos.

Descrições de cargos ainda fundamentam muitas decisões da administração de recursos humanos, embora venham sendo crescentemente questionados por sua inflexibilidade e dificuldade de compatibilização com as novas formas organizacionais e com a velocidade da organização do trabalho.

Albuquerque e Oliveira. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo v.8. n.º 4, out-dez/2001 (com adaptações).

A respeito do processo de descrição e análise de cargos, julgue os próximos itens.

- 111** Entre as principais vantagens do uso de descrições de cargos, destaca-se a facilidade de revisão do sistema.
- 112** O referido processo objetiva especificar conhecimentos, habilidades, atitudes, atribuições e responsabilidades necessárias ao bom desempenho da função.
- 113** Descrições de cargos tendem a privilegiar processos e resultados considerados estratégicos para a organização.
- 114** Trata-se de um processo útil, pois permite um rápido e fácil acesso aos delineamentos de cada um dos cargos da empresa.
- 115** Uma característica típica das descrições de cargos é sua capacidade de reconhecer os espaços ocupacionais gradativamente ampliados pelos funcionários de determinada empresa.
- 116** As descrições de cargos são vantajosas porque, geralmente, permitem aos funcionários se enxergarem dentro de um sistema sobre o qual têm grande influência em suas configurações.

Em relação à gestão do conhecimento, julgue os itens a seguir.

- 117** Os processos de socialização são fundamentais como estratégias de gestão do conhecimento, pois estimulam a conversão de parte do conhecimento tácito do indivíduo em algum tipo de conhecimento explícito.
- 118** Redes de trabalho, potencial de criação e inovação e capacidade de aprendizagem individual e organizacional podem ser considerados como facilitadores do trabalho com o formato tácito do conhecimento.
- 119** Comunicação e circulação de conhecimentos, treinamentos, rotação de pessoas e trabalho em equipes diversas constituem processos de aprendizagem praticados pela gestão do conhecimento.
- 120** Para ser efetiva, a gestão do conhecimento tem de ser operacionalizada por meio de uma espiral de criação do conhecimento que se inicia no nível organizacional, em seguida move-se para o nível de grupos e, por fim, atinge o nível individual de análise.