

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
| Curso ADMINISTRAÇÃO | Turma/Semestre 3º semestre | Data 16/06/2025 |
| Nome do aluno | R.A. | Nota da Avaliação |
| Orientações - A avaliação é individual - Cada questão contém apenas uma alternativa correta - Não é permitida nenhuma consulta - As respostas devem ser anotadas no cartão de respostas com caneta azul ou preta; - Ao final da avaliação o aluno deverá entregar o gabarito devidamente preenchido juntamente com a folha de questões - Não é permitido sair do local da prova antes de decorrer 90 minutos do seu início | | AVALIAÇÃO MULTIDISCIPLINAR (SIMULADO) |

| <u>Gabarito de respostas</u> | | | | | |
|-------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Questão | A | B | C | D | E |
| 01 | | | | | |
| 02 | | | | | |
| 03 | | | | | |
| 04 | | | | | |
| 05 | | | | | |
| 06 | | | | | |
| 07 | | | | | |
| 08 | | | | | |
| 09 | | | | | |
| 10 | | | | | |
| 11 | | | | | |
| 12 | | | | | |
| 13 | | | | | |
| 14 | | | | | |
| 15 | | | | | |
| 16 | | | | | |
| 17 | | | | | |
| 18 | | | | | |
| 19 | | | | | |
| 20 | | | | | |
| 21 | | | | | |
| 22 | | | | | |
| 23 | | | | | |
| 24 | | | | | |
| 25 | | | | | |
| 26 | | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 27 | | | | | |
| 28 | | | | | |
| 29 | | | | | |
| 30 | | | | | |
| 31 | | | | | |
| 32 | | | | | |
| 33 | | | | | |
| 34 | | | | | |
| 35 | | | | | |

1) Uma sociedade empresária apresentou no mês de julho de 2024 o seguinte detalhamento da apuração e alocação de custos por produto:

| | Produto A | Produto B | Total |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Mão de obra direta (R\$) | 300.000 | 400.000 | 700.000 |
| Matéria-prima (R\$) | 600.000 | 200.000 | 800.000 |
| Custos indiretos alocados mediante rateio (R\$) | 300.000 | 200.000 | 500.000 |
| Custo total de produção (R\$) | 1.200.000 | 800.000 | 2.000.000 |
| Volume de produção (unid.) | 100.000 | 150.000 | 250.000 |

Os custos foram apurados, utilizando-se o Custeio por Absorção. O critério de rateio adotado para alocação dos custos indiretos aos produtos foi:

- A) o custo com matéria-prima.
- B) o custo com mão de obra.
- C) o total dos custos diretos.
- D) o volume de produção.
- E) os custos indiretos.

2) Uma empresa vende 40 unidades de produtos. O preço unitário de venda é de R\$ 12.000,00, os custos e despesas variáveis unitários de R\$ 3.000,00 e os custos e despesas fixas mensais totais de R\$ 36.000,00. O Ponto de Equilíbrio em unidades e o Resultado Operacional Líquido das Operações normais na empresa são, respectivamente:

- A) 4 unidades; R\$ 48.000,00
- B) 4 unidades; R\$ 324.000,00
- C) 30 unidades; R\$ 270.000,00
- D) 30 unidades; R\$ 360.000,00
- E) NDA

3) Uma determinada indústria fabrica dois produtos: A e B. No mês de fevereiro de 2024, a indústria incorreu em Custos Indiretos de Fabricação no total de R\$ 15.000,00. Nesse mesmo mês, foram produzidas 2.000 unidades de cada produto. Para produzir o produto A, foram consumidas 3.000 horas/máquina e, para produzir o produto B, foram consumidas 7.000 horas/máquina. Os Custos Indiretos de Fabricação são apropriados aos produtos, com base nas horas/máquina consumidas. Os custos variáveis de cada um dos produtos são de R\$5,00 por unidade.

Considerando os dados acima, o custo unitário total do produto A, calculado pelo Custeio por Absorção, no mês de fevereiro, é de:

- A) R\$ 7,25.
- B) R\$ 7,50.
- C) R\$ 8,75.
- D) R\$ 10,25.
- E) R\$ 8,50.

4) Uma empresa que utiliza o método de custeio por absorção para a apuração dos custos dos produtos fabricou, em determinado período, 50.000 unidades de um dos produtos de sua linha, com custo total de produção de R\$ 1.000.000,00 e custo unitário variável de R\$ 8,00. A empresa estima que, para o próximo período, haverá aumento na produção de 20% do referido produto, mantida a estrutura atual de custos, sem a necessidade de modificação da capacidade de produção já instalada.

Nessa situação, dado o novo volume de produção, o custo unitário de produção, mantido o método do custeio por absorção será de:

- A) R\$ 8,00.
- B) R\$ 9,60.
- C) R\$ 18,00.
- D) R\$ 20,00.
- E) R\$ 21,60.

5) Uma empresa fabrica um produto que é vendido a \$ 16 por unidade e tem custos variáveis totais de \$ 42.000 para a produção atual de 6.000 unidades. Sabendo-se que os custos fixos correspondem a \$ 31.500 mensais, é **INCORRETO** afirmar que:

- A) O preço de venda de \$ 16 cobre o custo unitário de produção de \$ 12,25 numa análise de custeio por absorção.
- B) O custo total para uma produção de 10.000 unidades será de \$ 122.500 numa análise de custeio variável.
- C) O ponto de equilíbrio contábil foi atingido com 3.500 unidades.
- D) O ponto de equilíbrio financeiro é de 3.200 unidades.
- E) A margem de contribuição unitária é de \$ 9.

6) Em relação à economia mineradora brasileira no período colonial, é correto afirmar que:

- A) Gerou um aumento da urbanização e da circulação de moedas na colônia.
- B) Reduziu a presença de escravizados na economia brasileira.
- C) Foi conduzida exclusivamente por indígenas sob comando da Coroa.
- D) Impulsionou a industrialização nas áreas mineradoras.
- E) Aumentou o controle britânico sobre as exportações brasileiras.

7) Assinale a alternativa correta sobre a política de substituição de importações no Brasil?

- A) A exportação de bens agrícolas para substituir produtos industriais.
- B) A criação de empresas estatais para importar produtos mais baratos.
- C) A estratégia de produzir no país os produtos que antes eram importados.
- D) O incentivo à agricultura para substituir a indústria.
- E) A liberação total das importações estrangeiras.

8) Qual fator contribuiu para o fim do “Milagre Econômico” na década de 1970?

- A) Descoberta de grandes reservas de petróleo no Brasil.
- B) Crises do petróleo de 1973 e 1979, que elevaram os custos de importação.
- C) Nacionalização das empresas multinacionais.
- D) Criação do Plano Cruzado.
- E) Redução da taxa de juros internacionais.

9) Assinale a alternativa que se aplica ao legado do regime militar brasileiro (1964-1995)

- A) Superávit fiscal e equilíbrio externo.
- B) Baixa inflação e alto crescimento.
- C) Forte dependência de capital estrangeiro e dívida externa elevada.
- D) Autossuficiência energética e tecnológica.
- E) Economia rural predominante e subsistência agrícola.

10) Qual dessas medidas fez parte do Plano Real?

- A) Congelamento de salários.
- B) Confisco da poupança.
- C) Corte de zeros da moeda.
- D) Privatização da Petrobras.
- E) Criação da URV (Unidade Real de Valor).

11) A caderneta de poupança é isenta de:

- A) IOF.
- B) Taxa Selic.
- C) Imposto de Renda para pessoas físicas.
- D) Taxa de Administração.
- E) Contribuição Previdenciária.

12) O limite de cobertura do FGC por CPF e por instituição é:

- A) R\$ 100.000,00.
- B) R\$ 200.000,00.
- C) R\$ 250.000,00.
- D) R\$ 500.000,00.
- E) R\$ 1.000.000,00

13) A Comissão de Valores Mobiliários (CVM) tem como principal função:

- A) Definir a taxa de juros básica da economia.
- B) Supervisionar e fiscalizar o mercado de capitais.
- C) Emitir papel-moeda.
- D) Realizar operações de mercado aberto.
- E) Financiar o agronegócio.

14) O Conselho Monetário Nacional (CMN) é responsável por:

- A) Emitir títulos públicos federais.
- B) Regulamentar o mercado de câmbio.
- C) Supervisionar os bancos múltiplos.
- D) Estabelecer as diretrizes da política monetária.
- E) Conceder empréstimos a empresas privadas.

15) O surgimento da moeda está diretamente relacionado com:

- A) A invenção do comércio eletrônico.
- B) A necessidade de manter estoques.
- C) O aumento da complexidade das trocas.
- D) A criação do sistema bancário europeu.
- E) A valorização do escambo.

16) Assinale a opção que apresenta a Referência Bibliográfica do livro de Ailton Krenak, conforme as normas da ABNT.

- A) KRENAK, Ailton. **Ideias para adiar o fim do mundo**. 2.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.
- B) KRENAK, Ailton. **Ideias para adiar o fim do mundo**. 1.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.
- C) KRENAK, Ailton. **Ideias para adiar o fim do mundo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.
- D) KRENAK, Ailton. **Ideias para adiar o fim do mundo**. São Paulo: Companhia das Letras
- E) N.d.a

17) A Referência Bibliográfica do documento jurídico está correta em qual alternativa.

- A) BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.
- B) BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.
- C) BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.
- D) BRASIL. **Constituição (1988)**. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.
- E) N.d.a

18) Durante uma aula sobre a importância do conhecimento científico, um estudante argumentou que a única forma válida de entender fenômenos naturais é por meio de experimentos. Assinale a alternativa que melhor refuta essa afirmação, considerando outros tipos de conhecimento.

- A) O conhecimento empírico, que vem da experiência e observação do mundo ao nosso redor, também é muito importante.

- B) O conhecimento intuitivo, que vem de um sentimento, pode ser mais valioso que experimentos práticos.
- C) Existir apenas teorias abstratas sem uma base experimental não serve para compreender a natureza.
- D) O conhecimento intuitivo é, às vezes, mais acessível do que o conhecimento científico para explicar fenômenos.
- E) O conhecimento só pode ser obtido por meio de observações diretas, o que não inclui a lógica.
- 19) Em um debate sobre a importância dos diferentes tipos de conhecimento, um estudante afirmou que só a experiência prática conta. Assinale a alternativa que apresenta um argumento que complementa essa afirmação com um tipo de conhecimento diferente.
- A) O conhecimento teórico, que ajuda a entender conceitos e a base sobre a experiência prática.
- B) O conhecimento prático, que reflete apenas as experiências vividas.
- C) O conhecimento empírico, que é apenas aquilo que se vê e se vive diariamente.
- D) O conhecimento tradicional, que passa por gerações, mas não está baseado em teorias.
- E) O conhecimento que vem apenas de conversas informais e não de estudos embasados.
- 20) Ao estudar a história da ciência, um aluno gostaria de entender como o conhecimento tradicional se relaciona com o científico. Qual das opções melhor explica essa relação?
- A) O conhecimento tradicional forma um contexto que pode ser investigado e validado pela ciência contemporânea.
- B) O conhecimento científico é sempre superior ao conhecimento tradicional, sem necessidade de suas referências.
- C) O conhecimento científico se desenvolve independentemente do que é aprendido na tradição familiar.
- D) Compreender as tradições é apenas um reflexo das limitações da ciência moderna.
- E) Cientistas muitas vezes ignoram o conhecimento que é passado através das gerações.
- 21) Uma grande empresa de tecnologia, com estrutura matricial e atuação global, enfrenta um desafio significativo de engajamento e retenção de talentos em suas equipes de desenvolvimento de software. Apesar de oferecer salários competitivos e benefícios atrativos, a rotatividade tem aumentado, especialmente entre os profissionais mais jovens. Pesquisas internas revelaram que a principal queixa é a falta de autonomia, a excesso de burocracia nos processos decisórios e a percepção de que suas contribuições individuais não são devidamente reconhecidas. A liderança sênior, por sua vez, atribui o problema à "falta de comprometimento" da nova geração e à "dificuldade de adaptação às regras da organização".
- Considerando os conceitos de Comportamento Organizacional, analise a situação descrita e assinale a alternativa que apresenta a abordagem mais adequada para a empresa resolver seus desafios, de forma a promover um ambiente de trabalho mais produtivo e engajador.
- A) Implementar um programa de treinamento focado em "resiliência e adaptabilidade" para os novos colaboradores, visando aprimorar sua capacidade de lidar com as normas e a estrutura da empresa.
- B) Realizar um diagnóstico aprofundado da cultura organizacional, redesenhar os processos de tomada de decisão para aumentar a autonomia das equipes, implementar sistemas de feedback contínuo e reconhecimento de contribuições, e investir em programas de desenvolvimento de liderança focados em estilos mais participativos e inspiradores.
- C) Reavaliar as métricas de desempenho individuais e atrelá-las a um sistema de bonificação mais agressivo, buscando motivar os funcionários financeiramente e, assim, aumentar o comprometimento.
- D) Promover workshops sobre "liderança situacional" para os gestores, incentivando-os a adotar um estilo de liderança mais autocrático para reforçar as regras e a hierarquia, reduzindo a percepção de burocracia.
- E) Criar um comitê interno para revisar o código de conduta da empresa e aplicar sanções mais rigorosas para casos de não conformidade, a fim de fortalecer a disciplina e o respeito às normas.
- 22) Em um cenário organizacional complexo, a Gerente Sênior de Projetos, Carol, tem sido alvo de um padrão de conduta hostil e persistente por parte de seu superior direto, o Diretor de Operações, Roberto. As ações de Roberto incluem a desqualificação pública do trabalho de Carol em reuniões, a atribuição de metas inatingíveis e a cobrança excessiva e desnecessária, com prazos irreais e constantes interrupções em seu trabalho, impedindo-a de concluir suas tarefas. Além disso, Roberto tem isolado Carol, excluindo-a de reuniões importantes e de decisões estratégicas que antes eram de sua alçada, disseminando boatos maliciosos sobre sua competência profissional.
- Carol, que sempre foi uma profissional de alta performance e reconhecida, tem experimentado um declínio em sua saúde mental e física, manifestando ansiedade, insônia e baixa autoestima, o que, por sua vez, tem impactado sua produtividade e seu relacionamento com os colegas. Apesar de seus esforços para dialogar

com Roberto e buscar soluções internas, a situação se agravou, levando-a a considerar o desligamento da empresa.

Considerando os conceitos de Assédio Moral no Trabalho e suas implicações no Comportamento Organizacional, analise a situação descrita e assinale a alternativa que apresenta a análise mais completa e as ações mais adequadas para lidar com o problema, sob a ótica da organização e do indivíduo.

A) A situação descrita configura um conflito interpessoal pontual, decorrente de divergências de personalidade entre Carol e Roberto. A empresa deve mediar um diálogo formal entre as partes e, caso não haja resolução, promover a transferência de Carol para outra área, visando o bem-estar da colaboradora.

B) Trata-se de um caso de assédio moral vertical descendente, caracterizado pela repetição de comportamentos que visam desestabilizar a vítima. A organização deve implementar um código de conduta mais rígido, com treinamentos sobre ética no ambiente de trabalho, e Carol deve buscar apoio psicológico para lidar com o estresse.

C) A conduta de Roberto evidencia uma estratégia de gestão de desempenho agressiva, visando aprimorar a produtividade da equipe. Carol, por sua vez, deve desenvolver maior resiliência e buscar feedback construtivo para se adaptar às exigências do cargo e do superior, melhorando seu desempenho para atender às expectativas.

D) O cenário configura assédio moral no trabalho, com claras evidências de condutas que ferem a dignidade da pessoa humana e prejudicam o ambiente organizacional. A empresa tem o dever de investigar a denúncia de forma imparcial, garantindo o devido processo legal, e, se confirmados os fatos, aplicar as sanções cabíveis a Roberto. Além disso, deve oferecer suporte psicológico e jurídico a Carol, e implementar políticas preventivas de assédio, com canais de denúncia seguros e treinamentos para toda a liderança sobre relações interpessoais e gestão humanizada.

E) A situação pode ser resolvida com o estabelecimento de metas mais claras para Carol e a redefinição de suas atribuições para evitar sobrecarga. A empresa, por sua vez, deve implementar um sistema de avaliação de desempenho 360 graus, visando identificar possíveis lacunas de liderança em Roberto, e Carol deve buscar o apoio de seus colegas para compartilhar suas experiências.

23) Em um cenário empresarial contemporâneo, caracterizado por rápidas transformações tecnológicas, globalização e a crescente demanda por ambientes de trabalho mais flexíveis e engajadores, a Psicologia Organizacional emerge como um campo de conhecimento crucial para a sustentabilidade e o sucesso das organizações. Uma grande corporação multinacional, atuante no setor de serviços financeiros, tem enfrentado desafios significativos em termos de adaptação cultural após uma fusão recente, alta rotatividade em equipes de TI, baixa colaboração entre departamentos e dificuldades na implementação de projetos inovadores devido à resistência à mudança.

A diretoria da empresa, reconhecendo a complexidade desses problemas, busca integrar o conhecimento da Psicologia Organizacional em suas práticas de gestão para otimizar o desempenho e o bem-estar de seus colaboradores.

Considerando o contexto apresentado e os princípios da Psicologia Organizacional aplicada à gestão, assinale a alternativa que apresenta a abordagem mais abrangente e estratégica para que a empresa possa superar seus desafios, maximizando o impacto positivo da psicologia na organização.

A) Focar exclusivamente no desenvolvimento de programas de treinamento e capacitação técnica para os colaboradores, visando aprimorar suas habilidades individuais e garantir a competitividade no mercado financeiro.

B) Priorizar a contratação de especialistas em *big data* para analisar o desempenho individual e departamental, utilizando ferramentas de inteligência artificial para otimizar a alocação de recursos e a tomada de decisões estratégicas.

C) Implementar um sistema de remuneração variável baseado em desempenho individual e por equipe, atrelado a metas agressivas, como principal estratégia para motivar os colaboradores e reter talentos.

D) Promover a intervenção de psicólogos organizacionais no mapeamento e redesenho da cultura organizacional, no desenvolvimento de programas de gestão de talentos e sucessão, na elaboração de estratégias de gestão da mudança e resistência organizacional, na facilitação de processos de comunicação e mediação de conflitos interdepartamentais, e na criação de um clima organizacional propício à inovação e ao bem-estar psicossocial.

E) Concentrar os esforços na reestruturação do organograma da empresa para torná-lo mais horizontal, delegando maior autonomia às equipes e eliminando níveis hierárquicos, assumindo que essa medida, por si só, resolverá os problemas de colaboração e engajamento.

24) Uma grande corporação multinacional do setor automotivo, com unidades de produção e escritórios de P&D em diversos países, lançou um ambicioso projeto de transformação digital que envolve a

implementação de novas tecnologias de automação, a reestruturação de equipes e a adoção de metodologias ágeis em toda a organização. Contudo, o projeto tem enfrentado desafios inesperados, como baixa adesão dos operários às novas ferramentas no chão de fábrica, conflitos interpessoais crescentes entre as equipes multidisciplinares e a resistência da alta gerência em desapegar-se de modelos de gestão tradicionais, centralizados e hierárquicos.

A equipe de consultoria em Análise Comportamental Aplicada (ABA) foi acionada para diagnosticar e intervir na situação. Para isso, os analistas precisam diferenciar as instâncias do comportamento organizacional para propor soluções eficazes.

Considerando os conceitos de Microcomportamento, Mesocomportamento e Macrocomportamento no contexto organizacional, analise a situação descrita e assinale a alternativa que corretamente relaciona os desafios apresentados às suas respectivas instâncias comportamentais, e propõe uma estratégia de intervenção coerente para cada nível.

A) A baixa adesão dos operários às ferramentas novas é um exemplo de Microcomportamento, pois se manifesta na interação individual com a tecnologia. Os conflitos interpessoais crescentes entre as equipes multidisciplinares são Mesocomportamento, refletindo a dinâmica e a interação entre grupos. A resistência da alta gerência em desapegar-se de modelos tradicionais é Macrocomportamento, pois representa padrões de comportamento e cultura institucional que influenciam a organização como um todo. A intervenção deve incluir reforçamento diferencial e modelagem no chão de fábrica, intervenções para construção de equipes (team building) e mediação de conflitos em nível de grupo, e análise e modificação de contingências culturais e de poder na alta gerência.

B) A baixa adesão dos operários refere-se ao Macrocomportamento, pois impacta a organização como um todo. Os conflitos interpessoais são Mesocomportamento, dada a interação entre equipes. A resistência da alta gerência é Microcomportamento, por ser uma atitude individual. A intervenção deve focar em programas de *compliance* e punição para os operários, mediação de conflitos para as equipes e *coaching* individual para os gerentes.

C) Os conflitos interpessoais representam o Microcomportamento, uma vez que se manifestam nas interações individuais. A resistência da alta gerência caracteriza o Mesocomportamento, por ser um comportamento de grupo. A baixa adesão dos operários é Macrocomportamento, refletindo a cultura organizacional. A solução seria aprimorar as habilidades de comunicação individual, reorganizar os departamentos e revisar a missão e visão da empresa.

D) A resistência da alta gerência é Microcomportamento, pois são atitudes individuais dos líderes. A baixa adesão dos operários é Mesocomportamento, relacionada à dinâmica de grupo. Os conflitos interpessoais são Macrocomportamento, indicando problemas sistêmicos. As intervenções seriam: treinamento de liderança individual, dinâmicas de grupo para os operários e reengenharia de processos para os conflitos.

E) Todos os desafios descritos (baixa adesão, conflitos e resistência da gerência) devem ser considerados como Macrocomportamento, pois afetam a performance global da empresa. A estratégia mais eficaz seria a implementação de um novo sistema de avaliação de desempenho organizacional, com metas e bonificações atreladas ao sucesso do projeto de transformação digital para todos os níveis hierárquicos, garantindo o engajamento geral.

25) Em um cenário de disrupção constante, uma organização de saúde privada de grande porte, com atuação em múltiplos estados, enfrenta um paradoxo complexo: apesar de possuir líderes com alta expertise técnica em suas respectivas áreas (médicos-chefes, enfermeiros-chefes, gestores administrativos), a empresa observa um crescente esgotamento profissional (burnout) entre suas equipes, baixa adesão a protocolos de inovação na gestão hospitalar e uma percepção generalizada de falta de propósito que tem impactado negativamente a qualidade do atendimento e a retenção de talentos. Auditorias internas revelaram que, embora os líderes sejam eficazes em delegar tarefas e controlar resultados, há uma lacuna significativa na capacidade de inspirar, desenvolver e engajar seus subordinados, especialmente diante da pressão por resultados e das mudanças no setor.

A consultoria em Psicologia Organizacional foi contratada para reverter esse quadro, propondo uma intervenção estratégica que vá além de treinamentos superficiais de "habilidades de liderança".

Considerando a intersecção entre Liderança e Psicologia Organizacional, e as teorias contemporâneas sobre o tema, qual a abordagem mais sofisticada e com maior probabilidade de sucesso para transformar a cultura de liderança da organização, abordando as raízes psicológicas dos desafios apresentados?

A) Conduzir um diagnóstico aprofundado da cultura organizacional existente e dos estilos de liderança predominantes, com foco na identificação de contingências de reforçamento que sustentam comportamentos de liderança ineficazes. A partir disso, redesenhar os processos de desenvolvimento de liderança para focar na inteligência emocional, na liderança autêntica e servidora, no engajamento por propósito e na capacitação

dos líderes para identificar e manejar os estressores psicossociais que levam ao burnout, promovendo uma cultura de apoio e desenvolvimento contínuo.

B) Implementar um programa intensivo de *coaching* individualizado para os líderes técnicos, focado exclusivamente no aprimoramento de suas competências de gestão de projetos e na maximização da eficiência operacional, atrelando as bonificações ao cumprimento de metas quantitativas de produtividade e redução de custos.

C) Desenvolver um modelo de "Liderança Transacional" aprimorado, no qual os líderes definirão recompensas e punições claras para o desempenho das equipes, buscando otimizar o cumprimento de tarefas e protocolos, e introduzir um sistema de avaliação de 360 graus para identificar falhas individuais no gerenciamento de equipes.

D) Adotar um modelo de "Liderança Carismática" universal, selecionando os líderes mais extrovertidos e com maior poder de persuasão para serem os porta-vozes da transformação, encarregando-os de motivar as equipes por meio de discursos inspiradores e a criação de metas desafiadoras, esperando que essa mudança de postura resolva a falta de propósito.

E) Fomentar a "Liderança Laissez-faire", concedendo total autonomia às equipes e minimizando a intervenção dos líderes, com a premissa de que a autogestão resolverá a questão da baixa adesão à inovação e do esgotamento, pois os profissionais se sentirão mais livres para decidir sobre suas tarefas e ritmos de trabalho.

26) A empresa Mais Precisão Ltda está implantando um novo sistema de informação e está aproveitando também para melhorar a entrada de dados no sistema. Assim, o uso de alguns periféricos de entrada de dados será diminuído e outros serão implantados para melhorar a qualidade dos dados. Ajude a empresa assinalando a opção que contém a lista de periféricos de entrada de dados na ordem crescente de eficiência: (do menos eficiente para o mais eficiente)

A) Sensores, leitor ótico fixo, leitor ótico portátil, mouse, teclado.

B) Leitor ótico portátil, leitor ótico fixo, sensores, teclado, mouse.

C) Teclado, mouse, leitor ótico fixo, leitor ótico portátil, sensores.

D) Teclado, mouse, leitor ótico portátil, leitor ótico fixo, sensores.

E) Mouse, teclado, leitor ótico portátil, leitor ótico fixo, sensores.

27) Sua empresa sempre teve problemas com sistemas de informação sendo que um deles era a diversidade. Depois de algumas análises e pesquisas, você recebeu propostas de diferentes empresas fornecedoras de sistemas ERP. Este é um tipo específico de sistema de informação que, quando bem implantado e utilizado, gera diversos benefícios às empresas, diminuindo custos e ampliando sua competitividade. Assinale a característica falsa em relação aos sistemas ERP:

A) O sistema possui uma única base de dados.

B) Os processos do sistema são integrados.

C) Não há redundância de informações.

D) Os processos geram informações em cascata.

E) Cada usuário tem acesso a todas as informações do sistema.

28) Problemas em projetos de TI infelizmente são comuns nas empresas. Um projeto pode ser a implantação de um novo sistema de informação, assim como pode ser a substituição ou ampliação de um sistema. Pode ser ainda a implantação de novas tecnologias. De maneira geral, a aquisição de sistemas ou tecnologias é a parte mais fácil, ficando grande parte dos problemas relacionada aos usuários do projeto. Assinale a ação incorreta em relação aos funcionários da empresa usuária em projetos de informatização:

A) expor antecipadamente aos funcionários os motivos do projeto.

B) explicar aos funcionários os benefícios esperados com o projeto.

C) envolver os funcionários no projeto e solicitar sugestões.

D) oferecer treinamento e suporte satisfatórios aos funcionários.

E) criar equipes de funcionários agrupadas por função ou departamento.

29) A empresa na qual você trabalha está pesquisando sistemas de informação para contratação. Nesta fase de pesquisas e levantamentos, vários fatores devem ser analisados e comparados entre as empresas fornecedoras de sistemas. Assinale a ação incorreta em relação à análise dos fornecedores de sistemas de informação:

A) Executar testes no sistema no ambiente do fornecedor.

B) Visitar outras empresas usuárias do mesmo sistema.

C) Analisar contrato detalhado referente ao suporte.

- D) Verificar as condições de garantia e atualizações do sistema.
- E) Avaliar tempo de mercado e reputação do fornecedor

30) O supermercado Baratão utiliza um sistema de informação que fica armazenado em servidor interno. Ou seja, a empresa mantém o sistema e seu banco de dados em um computador específico da própria empresa. Porém nos últimos meses o sistema tem apresentado lentidão. Um diagnóstico técnico comprovou que o servidor está no limite de sua capacidade e não suporta mais a demanda da empresa. O dono, Sr. Baratinha, solicitou orçamentos para aquisição de um novo servidor. Porém você julga ser mais viável que a empresa desative seu servidor atual e também não adquira um novo servidor, mas sim, passe a utilizar os serviços de um servidor em nuvem. Ou seja, sistema e banco de dados seriam hospedados em um servidor externo. Assinale a alternativa que não contém benefícios desta decisão para a empresa:

- A) Diminuição de gastos com recursos internos de TI.
- B) Diminuição de gastos com equipe interna de TI.
- C) Aumento do capital imobilizado.
- D) Pagamento ao fornecedor conforme o uso dos serviços.
- E) Terceirização para um fornecedor especializado.

31) Max Weber foi um dos principais autores para o desenvolvimento do conceito de burocracia. Para o autor, a burocracia garante:

- A) a eficiência.
- B) a informalidade.
- C) a pessoalidade.
- D) a diversidade.
- E) a mais-valia.

32) Observe o trecho abaixo:

A periferia da força de trabalho compreende dois subgrupos diferenciados: o primeiro consiste em “empregados em tempo integral com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho, como pessoal do setor financeiro, secretárias, pessoal das áreas de trabalho rotineiro e de trabalho manual menos especializado”. Esse subgrupo tende a se caracterizar por uma alta rotatividade no trabalho. O segundo grupo situado na periferia “oferece uma flexibilidade numérica ainda maior e inclui empregados em tempo parcial, empregados casuais, pessoal com contrato por tempo determinado, temporários, subcontratação e treinados com subsídio público, tendo ainda menos segurança de emprego do que o primeiro grupo periférico”. Este segmento tem crescido significativamente nos últimos anos (conforme classificação do Institute of Personnel Management, in Harvey, 1992, p. 144) (Antunes, 2015, p. 73-74).

A partir dos conhecimentos sobre o tema, é possível dizer que o texto faz referência:

- A) à evolução do trabalho.
- B) à ampliação dos direitos dos trabalhadores/as.
- C) à precarização do trabalho.
- D) à desproletarização dos seres humanos.
- E) à reinserção do/a trabalhador/a em novas funções.

33) O início do século XX possibilitou transformações fundamentais na esfera produtiva. Dessa forma, considera-se que a racionalização do trabalho permitiu a ampliação da produção, controlando e tornando a produção eficiente e altamente calculada. Uma das principais inovações possibilitadas pelo Fordismo foi:

- A) a divisão entre trabalho intelectual e manual.
- B) o uso do cronômetro.
- C) a implementação da mais-valia.
- D) a inserção da burocracia.
- E) o uso de esteiras.

34) Observe as asserções abaixo:

I. O gênero é uma construção performativa que envolve a repetição de comportamentos e ações consolidadas historicamente e socialmente.

PORQUE

II. O gênero, por ser um dado biológico, condiciona as ações humanas.

Dessa forma, é possível dizer:

- A) as assertivas I e II são corretas.
- B) a assertiva I é verdadeira e a assertiva II é falsa.

- C) as assertivas I e II são falsas.
- D) as assertivas I e II são verdadeiras, sendo II justificativa de I.
- E) as assertivas I e II são verdadeiras, mas II não justifica I.

35) Observe o texto abaixo:

Nas organizações maiores – públicas, privadas, não governamentais – há definições claras sobre os papéis de cada membro ou de cada categoria de membro, uma vez que há estruturas hierárquicas, coordenação e comando. Tais práticas – sob a forma de estatuto, de regimento, de regulamento ou de outro documento equivalente –, são propostas de modo expresso a todos, comumente por escrito, a fim de que não reste dúvida sobre os papéis que cada um deve exercer, seja isoladamente, seja em conjunto com os outros membros (Silva, 2010, p. 69-70).

O trecho acima faz referência:

- A) à formalidade.
- B) à informalidade.
- C) aos trabalhadores.
- D) aos valores sociais.
- E) à racionalização do trabalho.