

Curso ADMINISTRAÇÃO	Turma/Semestre 5º semestre	Data 16/06/2025
Nome do aluno	R.A.	Nota da Avaliação
Orientações <ul style="list-style-type: none"> - 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					

1) Uma organização multinacional, atuando no setor de tecnologia da informação, enfrenta um cenário de alta competitividade no mercado de trabalho e uma escassez crônica de talentos altamente especializados em inteligência artificial e cibersegurança. Para preencher posições estratégicas de liderança técnica (Team Leader e Head de Departamento), a empresa tradicionalmente utilizava métodos de recrutamento e seleção baseados em anúncios em portais de emprego e entrevistas semiestruturadas, com foco na avaliação de competências técnicas. No entanto, os resultados recentes indicam uma alta rotatividade de novos contratados, dificuldades na adaptação cultural e um atraso significativo no preenchimento das vagas, impactando a entrega de projetos cruciais. A diretoria de RH, após uma análise profunda, identificou que a abordagem atual é insuficiente para atrair, selecionar e reter os perfis desejados.

Diante desse cenário, a empresa decide reformular completamente seu processo de recrutamento e seleção para essas posições críticas, buscando uma metodologia mais estratégica e inovadora. A nova abordagem deve considerar não apenas as competências técnicas, mas também o alinhamento cultural, o potencial de desenvolvimento e a capacidade de inovação dos candidatos, em um ambiente de alta demanda por profissionais qualificados.

Considerando os princípios e as tendências mais avançadas em recrutamento e seleção, bem como os desafios específicos da empresa, qual das alternativas abaixo representa a estratégia mais completa e eficaz para superar os problemas identificados e garantir a aquisição de talentos de alto nível?

A) Implementar um processo de recrutamento exclusivamente interno, priorizando a movimentação de funcionários existentes para as vagas de liderança técnica. Esta estratégia otimiza o conhecimento institucional e a adaptação cultural, mas pode limitar a entrada de novas ideias e a expertise externa necessária para o avanço tecnológico.

B) Focar o recrutamento externo em headhunters especializados no setor de tecnologia e inteligência artificial, combinando a busca com o uso intensivo de plataformas de mídias sociais e redes profissionais (LinkedIn, GitHub). A seleção deve incluir entrevistas comportamentais aprofundadas, assessments psicométricos focados em resiliência e adaptabilidade, e a criação de um "pool de talentos" para futuras vagas.

C) Adotar um modelo de seleção puramente baseado em inteligência artificial e algoritmos preditivos para triagem de currículos e perfis. Este modelo garante agilidade e escalabilidade, eliminando vieses humanos, mas negligencia a interação pessoal e a avaliação de aspectos intangíveis como fit cultural e soft skills, que são cruciais para posições de liderança.

D) Promover eventos de "company branding" em universidades renomadas e feiras de tecnologia, investindo em programas de estágio e trainee de longa duração para identificar futuros líderes. O processo de seleção deve ser simplificado, priorizando indicações internas de colaboradores para agilizar o preenchimento das vagas estratégicas, confiando na rede de contatos existente.

E) Restringir o processo de seleção a uma única etapa de entrevista técnica com o gestor da área, para avaliar a proficiência do candidato. Esta abordagem acelera o preenchimento das vagas e reduz custos operacionais, mas ignora a necessidade de avaliação multifacetada das competências essenciais para a liderança e a retenção a longo prazo, exacerbando a rotatividade.

2) Mariana, recém-formada em Administração com ênfase em Gestão Financeira, possui um perfil acadêmico exemplar, com estágios em duas empresas de portes distintos (uma startup de tecnologia e uma multinacional de serviços financeiros) e participação ativa em projetos de extensão universitária e iniciação científica. Seu objetivo é ingressar em uma posição de analista financeiro em um banco de investimento de grande porte ou em uma gestora de fundos de renome.

Ao elaborar seu currículo, Mariana se depara com a necessidade de adaptar sua apresentação para maximizar suas chances em um mercado de trabalho altamente competitivo e exigente, onde a primeira impressão, muitas vezes, é digital e filtrada por sistemas de triagem (ATS - Applicant Tracking Systems). Ela comprehende que o currículo não é apenas um registro de sua trajetória, mas uma ferramenta estratégica de marketing pessoal que deve destacar seu valor e alinhamento com as expectativas do empregador.

Considerando o perfil de Mariana, seus objetivos de carreira e as tendências atuais no processo de recrutamento e seleção, qual das estratégias de construção e apresentação curricular abaixo é a mais adequada para aumentar significativamente suas chances de ser selecionada para as próximas etapas em empresas do mercado financeiro de alto nível?

A) Elaborar um currículo cronológico reverso tradicional, focado em listar todas as suas experiências acadêmicas e profissionais detalhadamente, sem ressaltar resultados ou competências específicas. A inclusão de uma foto profissional e informações pessoais completas (estado civil, número de documentos) é prioritária para estabelecer um vínculo humano inicial com o recrutador.

B) Construir um currículo funcional, priorizando a organização de suas habilidades e competências (e.g., Análise de Dados, Modelagem Financeira, Gestão de Projetos) em seções temáticas, independentemente da ordem cronológica de aquisição. O uso de um design gráfico criativo e a inclusão de um portfólio online detalhado são essenciais para demonstrar sua capacidade de inovação e diferenciação.

C) Desenvolver um currículo híbrido (combinado), que inicie com um sumário executivo conciso e focado em conquistas quantificáveis e palavras-chave relevantes para o setor financeiro. A seguir, detalhar as experiências profissionais em ordem cronológica reversa, destacando responsabilidades e, principalmente, resultados mensuráveis. O currículo deve ser otimizado para ATS, com uso estratégico de termos técnicos e sem informações redundantes.

D) Criar um currículo em vídeo, com uma apresentação dinâmica de suas qualificações, motivações e aspirações de carreira, utilizando recursos visuais e animações para captar a atenção do recrutador. O currículo textual seria substituído por este formato inovador, que demonstra proatividade e domínio tecnológico, qualidades altamente valorizadas em todos os setores.

E) Apresentar um currículo minimalista, contendo apenas informações essenciais como nome, contato, formação acadêmica e as duas últimas experiências profissionais, com o objetivo de despertar a curiosidade do recrutador e forçá-lo a buscar mais informações sobre Mariana em seu perfil do LinkedIn, que seria o principal canal de detalhamento de sua trajetória.

3) A "TechSoluções S.A.", uma empresa de médio porte no setor de desenvolvimento de software, enfrenta um desafio crescente na retenção de seus talentos mais valiosos, especialmente os desenvolvedores seniores e os líderes de projeto. Embora a empresa ofereça salários competitivos em comparação com o mercado, uma pesquisa interna de clima organizacional revelou que a percepção de valor da remuneração total é baixa e que há uma insatisfação generalizada com o pacote de benefícios. Os colaboradores expressam desmotivação, falta de reconhecimento e uma percepção de que as oportunidades de crescimento e os benefícios atuais não condizem com as longas jornadas de trabalho e a alta demanda por inovação.

A diretoria da TechSoluções, ciente do impacto direto da saída desses profissionais na entrega de projetos e na vantagem competitiva, decide reformular sua política de remuneração e benefícios. O objetivo é criar um modelo que não apenas atraia, mas principalmente retenha os talentos-chave, estimule a performance, promova o engajamento e alinhe os interesses dos colaboradores aos objetivos estratégicos da organização, considerando as especificidades do setor de tecnologia e a busca por um diferencial competitivo.

Diante deste cenário, e considerando os princípios da gestão estratégica de remuneração e benefícios, qual das alternativas abaixo representa a abordagem mais completa e eficaz para a TechSoluções S.A. superar os desafios identificados e construir um sistema de remuneração total atrativo e motivador?

A) Aumentar o salário fixo de todos os colaboradores em 15% e padronizar os benefícios básicos (plano de saúde e vale-refeição) para todas as funções. Esta medida garante equidade interna e simplicidade na gestão, mas pode não ser suficiente para motivar a alta performance ou atender às expectativas diversas dos diferentes perfis de talentos da empresa.

B) Implementar um programa robusto de remuneração variável baseado exclusivamente em metas individuais de curto prazo, atrelando bônus significativos à entrega de projetos. Além disso, substituir o plano de saúde por um auxílio-saúde fixo para que os colaboradores escolham seus próprios serviços, descentralizando a gestão de benefícios.

C) Desenvolver um sistema de remuneração total que combine: (I) salário fixo competitivo, (II) remuneração variável atrelada a metas de desempenho individuais e de equipe (incluindo participação nos lucros/resultados - PLR), (III) um plano de benefícios flexível ("cafeteria de benefícios") que permita aos colaboradores escolherem entre diversas opções (seguro de vida diferenciado, previdência privada, auxílio-educação,

programas de bem-estar), e (IV) programas de reconhecimento não monetário e oportunidades claras de desenvolvimento de carreira.

D) Focar exclusivamente em benefícios não monetários, como a concessão de títulos de participação acionária (stock options) para todos os funcionários, horário de trabalho flexível, home office integral e a criação de um ambiente de trabalho descontraído com áreas de lazer. Esta abordagem visa o engajamento através da autonomia e da cultura, mas pode negligenciar a importância da remuneração monetária na percepção de valor.

E) Adotar uma estratégia de remuneração por competências para todas as funções, vinculando a progressão salarial à aquisição e demonstração de novas habilidades técnicas e comportamentais. Para os benefícios, oferecer apenas os compulsórios por lei, argumentando que o diferencial estaria na valorização do capital humano e no desenvolvimento profissional contínuo.

4) A "StartUp Inovadora X", uma empresa em rápido crescimento no setor de desenvolvimento de inteligência artificial, percebeu que, devido à sua expansão acelerada, a estrutura organizacional tornou-se ambígua e a comunicação interna ineficaz. Colaboradores de diferentes áreas (engenharia, marketing, vendas e gestão de projetos) frequentemente se reportam a múltiplos líderes, duplicam tarefas e demonstram falta de clareza sobre suas responsabilidades e a quem devem se reportar. Essa situação tem gerado conflitos interpessoais, retrabalho, baixa produtividade e dificuldades significativas nos processos de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho e definição de planos de carreira. A empresa não possui descrições de cargos formalizadas, o que agrava o problema.

A diretoria da StartUp Inovadora X, reconhecendo que a ausência de uma estrutura clara e de definições de cargos está impactando diretamente a eficiência operacional e a capacidade de escalar o negócio, decide contratar uma consultoria especializada para implementar um projeto de análise e descrição de cargos. O objetivo é estabelecer uma base sólida para a gestão de pessoas, otimizar processos internos e garantir que cada colaborador compreenda seu papel e suas contribuições para os objetivos estratégicos da empresa.

Considerando os princípios e a importância da análise e descrição de cargos, qual das alternativas abaixo apresenta a abordagem mais completa e estratégica para a consultoria, visando solucionar os problemas da StartUp Inovadora X e gerar valor a longo prazo para a gestão de pessoas?

A) Realizar entrevistas e questionários padronizados apenas com os gestores das áreas para coletar informações sobre as responsabilidades de suas equipes. O foco deve ser na criação de descrições de cargos genéricas para agilizar o processo, priorizando a listagem de tarefas para cada função, sem detalhar competências ou requisitos essenciais.

B) Implementar um processo colaborativo de coleta de dados, envolvendo gestores e ocupantes dos cargos por meio de entrevistas, observação direta, questionários estruturados e grupos de discussão. A descrição de cargos deve ser abrangente, incluindo: identificação do cargo, posição na estrutura (hierarquia), responsabilidades e tarefas-chave, competências técnicas e comportamentais necessárias, requisitos de formação e experiência, e condições de trabalho.

C) Conduzir uma análise de mercado para identificar as descrições de cargos praticadas por empresas concorrentes no setor de IA e replicá-las na StartUp Inovadora X. Esta abordagem garante o alinhamento com as práticas do mercado e reduz o esforço interno, permitindo que a empresa se concentre apenas na definição dos salários para cada cargo.

D) Desenvolver um sistema de avaliação de desempenho imediato baseado em metas, sem antes formalizar a análise e descrição de cargos. A premissa é que a avaliação de desempenho por si só trará clareza sobre as responsabilidades, e as descrições de cargos poderão ser elaboradas posteriormente, com base nos resultados de desempenho.

E) Focar a análise de cargos apenas nos cargos de liderança, visto que são eles que geram os maiores impactos na estratégia da empresa. Para os demais cargos, utilizar uma abordagem flexível e informal, permitindo que os colaboradores definam suas próprias responsabilidades e atuem de forma autônoma, estimulando a cultura de inovação.

5) A "GlobalLink Corporation", uma empresa consolidada no mercado de telecomunicações, enfrenta um período de disruptão tecnológica e intensa concorrência, com a emergência de novos modelos de negócio e a necessidade de inovação constante. Tradicionalmente, o Departamento de Recursos Humanos (RH) da GlobalLink era percebido como uma área meramente operacional e burocrática, responsável por folha de

pagamento, benefícios e cumprimento de normas trabalhistas. Essa abordagem reativa resultava em alta rotatividade de talentos-chave, baixa adaptabilidade às mudanças do mercado e dificuldade em atrair profissionais com as competências digitais e analíticas necessárias para a nova realidade do setor.

A alta direção da GlobalLink, em um movimento estratégico para garantir a sustentabilidade e a competitividade da empresa no longo prazo, reconhece que a função de RH precisa ser fundamentalmente transformada. O objetivo é que o RH deixe de ser um centro de custos e passe a atuar como um parceiro estratégico de negócios, capaz de influenciar as decisões da alta gerência, desenvolver o capital humano e alinhar as práticas de gestão de pessoas aos objetivos organizacionais.

Considerando o cenário da GlobalLink Corporation e os princípios da Gestão Estratégica de Recursos Humanos (GRH), qual das alternativas abaixo descreve a transformação mais completa e eficaz do papel do RH, visando torná-lo um pilar essencial para o sucesso e a resiliência da organização no ambiente de negócios atual?

A) O RH deve focar na automação de processos transacionais (folha, benefícios) para reduzir custos operacionais, utilizando o tempo economizado para fiscalizar o cumprimento das políticas internas e externas. A principal contribuição estratégica seria a garantia da conformidade legal e a minimização de passivos trabalhistas.

B) O RH deve se especializar na atração de talentos de ponta do mercado, investindo massivamente em programas de headhunting e marketing de recrutamento. Sua função estratégica residiria em preencher as vagas com rapidez e qualidade, transferindo a responsabilidade pelo desenvolvimento e retenção para os gestores de cada área.

C) O RH deve se transformar em um *Business Partner*, trabalhando em conjunto com as áreas de negócio para identificar necessidades de talentos, desenvolver programas de desenvolvimento de liderança e sucessão, implementar sistemas de gestão de desempenho baseados em competências, e criar uma cultura organizacional que promova a inovação, a adaptabilidade e o engajamento dos colaboradores, com foco na geração de valor para o negócio.

D) O RH deve se tornar um departamento de *compliance* e auditoria interna, garantindo que todas as políticas e procedimentos da empresa estejam em conformidade com as regulamentações governamentais. A estratégia seria minimizar riscos legais, protegendo a empresa de litígios e multas, sem se envolver nas decisões de negócio diretas.

E) O RH deve priorizar a implementação de um sistema de gestão de remuneração variável baseado exclusivamente em bônus por desempenho individual, visando motivar a produtividade e a competitividade interna. O foco estratégico seria na redução da folha de pagamento fixa e no aumento da remuneração atrelada a resultados, delegando a responsabilidade pelo desenvolvimento de carreira para o próprio colaborador.

6) Quanto aos recursos de entrada de um sistema de produção, quando consideramos especificamente os *recursos de transformação* em uma instituição de ensino superior, qual das alternativas abaixo melhor os exemplifica?

A) Professor, aluno, porteiro, secretária, coordenador, diretor, entre outros.

B) Carteiras, lousa, lâmpadas, mesas, computadores, alunos, entre outros.

C) Alunos formados, caderno, papel, lápis, giz, informações, entre outros.

D) Diplomas, boletos, histórico escolar, campanhas de marketing, alunos formados, entre outros.

E) Aulas, trabalhos, digitação de notas, emissão de boletos, carteiras, entre outros.

7) O arranjo físico (layout) de uma empresa refere-se à forma como os equipamentos, pessoas e materiais estão organizados no espaço físico. Um dos tipos de layout é o *arranjo físico posicional*. Qual das alternativas abaixo melhor caracteriza esse tipo de arranjo?

A) Combina dois ou mais tipos de arranjos físicos no mesmo ambiente produtivo.

B) O produto permanece fixo em um local, enquanto materiais, equipamentos e trabalhadores se deslocam até ele para realizar as operações.

C) As máquinas e equipamentos são organizados em linha, e o produto move-se ao longo dessa linha, sofrendo as transformações.

D) As matérias-primas são alocadas previamente em setores específicos da empresa.

E) Nenhuma das alternativas anteriores.

8) O fluxo produtivo é o percurso que os insumos percorrem dentro do sistema produtivo até se transformarem no produto final. Ele pode ser classificado como: contínuo, em lote, intermitente ou por projeto. Considerando essas classificações, em qual delas se encaixa a produção de aeronaves?

- A) Fluxo contínuo ou em linhas.
- B) Fluxo em lote ou intermitente.
- C) Fluxo por projeto.
- D) Fluxo posicional.
- E) Todas as alternativas anteriores.

9) O MRP (Material Requirements Planning) considera parâmetros como tamanho de lote, estoque de segurança e lead time (prazo de entrega). Diante das informações:

- Lote mínimo de compra: 500 unidades
- Estoque inicial: 400 unidades
- Estoque de segurança: 200 unidades
- Lead time: 2 semanas

Semana	0	1	2	3	4	5
Necessidade Bruta		100	0	700	1000	400
Recebimento Pedidos Planejados		0	0			
Estoque Projetado	400					
Liberação de Pedidos Planejados						

Considerando uma demanda prevista para as próximas cinco semanas (não apresentada) e sabendo que os cálculos resultam em um estoque médio de planejamento, qual seria esse valor?

- A) 500
- B) 420
- C) 300
- D) 200
- E) 120

10) O Planejamento e Controle da Produção (PCP) possui cinco objetivos de desempenho essenciais que orientam a eficiência dos processos produtivos. Qual das alternativas apresenta corretamente esses cinco objetivos?

- A) Qualidade, Flexibilidade, Capacidade produtiva, Confiabilidade, Custos.
- B) Flexibilidade, Velocidade, Capacidade de entrega, Confiança, Minimizar custos.
- C) Confiabilidade, Qualidade, Flexibilidade, Velocidade, Minimizar custos.
- D) Velocidade, Fluxo produtivo, Minimizar custos, Confiabilidade, Flexibilidade.
- E) Minimização de custos, Definir Layout, Flexibilidade, Confiabilidade, Velocidade.

11) O “SIM” - Sistema de Informação de Marketing – é uma ferramenta muito presente em planejamentos de marketing. A possibilidade em trabalhar com a informação de maneira organizada garante grande vantagem competitiva para uma empresa. Assinale abaixo qual das afirmações melhor descreve o SIM.

- I - O SIM serve apenas para analisar e mensurar o ambiente externo da empresa.
 - II - O sistema de informação de marketing é dispensável para a mensuração de informações internas. Seu objetivo é detectar as necessidades e desejos dos consumidores.
 - III - O sistema de informação de marketing pode ser dispensável se a empresa possuir excelência em controle interno de informações.
 - IV - O sistema de informação de marketing tem como objetivo captar, analisar e mensurar dados, transformando-os em informações úteis para estratégias de marketing.
 - V - O sistema de informação de marketing tem como objetivo analisar e mensurar dados, e assim detectar apenas o posicionamento estratégico da empresa.
- A) Somente a II está correta;
 - B) Somente a III está correta;
 - C) Somente III e V estão corretas;
 - D) Somente a IV está correta;
 - E) Somente a V está correta.

12) A LINOVO é uma empresa que fabrica eletrônicos para diferentes segmentos de mercado, desde produtos populares até itens de luxo. Considerando a estratégia de segmentação de mercado, analise as afirmativas a seguir:

- Ao adotar a segmentação de mercado, a empresa pode estabelecer preços diferenciados para atender às necessidades e expectativas de cada segmento.
- Isso ocorre porque as características dos clientes em cada segmento afetam diretamente a percepção de valor que eles atribuem aos produtos.

Com base na análise das afirmativas, conclui-se que:

- A) As duas afirmativas são verdadeiras, e a segunda justifica a primeira.
- B) As duas afirmativas são verdadeiras, e a segunda não justifica a primeira.
- C) A primeira afirmativa é verdadeira, e a segunda é falsa.
- D) A primeira afirmativa é falsa, e a segunda é verdadeira.
- E) As duas afirmativas são falsas.

13) A tomada de decisão do consumidor varia conforme o tipo de decisão de compra. Assael distinguiu quatro tipos de comportamento de compra do consumidor baseados no grau de envolvimento e nas diferenças entre as marcas. Assim quanto ao comportamento de compra complexa, analise as seguintes situações e escolha a alternativa correta:

- I - O comprador está altamente envolvido em uma compra, mas vê pouca diferença entre as marcas;
 - II - Os compradores estão altamente envolvidos em uma compra e consciente das diferenças significativas entre as marcas;
 - III - Os compradores estão com baixo envolvimento em uma compra e consciente das diferenças significativas entre as marcas;
 - IV - Os compradores estão com baixo envolvimento em uma compra e vê pouca diferença entre as marcas.
- A) somente a I e a II estão corretas.
 - B) somente a II está correta.
 - C) somente a I está correta.
 - D) somente a III está correta.
 - E) somente a IV está correta.

14) Josué é diretor de marketing da empresa CIA E COMPANIA, especializada na produção de BOLSAS de couro. Até o momento, a empresa comercializa seus produtos exclusivamente por meio de varejistas que os revendem com marcas próprias. Josué defende a adoção de uma marca de produtor, argumentando que isso agregaria valor ao produto. Nesse contexto, a principal vantagem de desenvolver uma marca de produtor seria:

- A) Vender os produtos apenas por meio de distribuidores exclusivos, garantindo margens de lucro superiores.
- B) Proteger a empresa contra oscilações de demanda, criando estabilidade.
- C) Construir uma identidade de marca junto ao público-alvo.
- D) Combinar preço popular com a percepção de alta qualidade, fortalecendo o posicionamento no mercado.
- E) Realizar segmentação demográfica que não seria viável com marcas próprias de varejistas.

15) A Quitutes da Tia Zuzu é uma pequena empresa que produz misturas para bolos e tortas. Com o crescimento da demanda, a empresa pretende expandir sua linha de produtos, oferecendo bolos e tortas prontos. Os gerentes de produto temem, no entanto, a canibalização da linha atual. Para minimizar esse risco, a empresa pode adotar as seguintes estratégias:

- I. Direcionar a comunicação dos novos produtos para um público com perfil psicográfico distinto do público atual.
 - II. Concentrar a distribuição da nova linha de produtos em regiões onde as misturas não sejam comercializadas.
 - III. Utilizar uma marca diferente para os novos produtos, adotando uma estratégia de multimarcas.
- Está(ão) correta(s) apenas:
- A) I.
 - B) II.
 - C) III.
 - D) I e II.
 - E) I e III.

16) Qual o principal objetivo da Administração Financeira dentro de uma organização?

- A) Maximizar a produção e minimizar os custos operacionais.
- B) Garantir o cumprimento das obrigações fiscais e trabalhistas.
- C) Otimizar a captação e alocação de recursos financeiros para maximizar o valor da empresa.
- D) Elaborar relatórios contábeis precisos e transparentes.
- E) Gerenciar o relacionamento com clientes e fornecedores.

17) Qual dos seguintes conceitos representa o valor do dinheiro ao longo do tempo?

- A) Liquidez.
- B) Rentabilidade.
- C) Risco.
- D) Valor Presente Líquido (VPL).
- E) Custo de Capital.

18) Qual a principal finalidade da análise das demonstrações financeiras?

- A) Calcular os impostos a serem pagos pela empresa.
- B) Avaliar o desempenho financeiro passado e presente da empresa, além de projetar o futuro.
- C) Determinar o preço de venda dos produtos e serviços da empresa.
- D) Elaborar o orçamento anual da empresa.
- E) Auditar as contas da empresa para garantir sua conformidade.

19) Qual dos seguintes indicadores financeiros mede a capacidade da empresa de pagar suas obrigações de curto prazo?

- A) Margem de Lucro Líquido.
- B) Retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE).
- C) Índice de Liquidez Corrente.
- D) Endividamento Geral.
- E) Giro do Ativo Total.

20) Qual a principal vantagem do uso do orçamento empresarial?

- A) Eliminar a necessidade de controles financeiros.
- B) Garantir que a empresa sempre terá lucro.
- C) Fornecer um plano financeiro detalhado e auxiliar no controle e avaliação do desempenho.
- D) Reduzir a carga tributária da empresa.
- E) Simplificar a gestão financeira da empresa.

21) João tem foi contratado em 10/03/2020 e na data de 20/05/2025 foi informado pelo seu chefe da sua dispensa. O seu aviso prévio será de:

- A) 30 dias.
- B) 36 dias.
- C) 45 dias.
- D) 60 dias.
- E) NDA

22) Assinale a alternativa que representa 3 períodos de férias concedidas nos termos da CLT:

- A) 10/10/10.
- B) 15/13/02.
- C) 14/07/09.
- D) 20/07/03.
- E) NDA.

23) Acerca das férias, assinale a alternativa incorreta nos termos da legislação trabalhista:

- A) ao valor das férias ainda será acrescido o valor correspondente a 1/3.
- B) as férias terão como base o salário fixo e não a remuneração do empregado.
- C) para ter direito a gozo de férias o empregado precisa ter preenchido o período aquisitivo.
- D) o empregado poderá abonar (vender) até 1/3 do período total de suas férias.
- E) NDA.

24) Além da alteração do local de prestação de serviços, se apresenta como requisitos para a concessão do Adicional de Transferência:

- A) Mudança de domicílio e transferência definitiva.
- B) Mudança de estabelecimento e transferência definitiva.
- C) Mudança de domicílio e transferência provisória.
- D) Mudança de função e transferência provisória.
- E) NDA.

25) Assinale a alternativa correta quanto à estabilidade da Gestante:

- A) Não possui estabilidade quando a gravidez se deu no curso do aviso prévio.
- B) Possui estabilidade quando a gestação teve início logo após a extinção do contrato de trabalho.
- C) Possui estabilidade quando a empregada fora contratada grávida mesmo omitindo tal informação.
- D) O período estabilitário surge do início da gestação até 6 meses após o parto.
- E) NDA.

26) Em um debate sobre ética na administração pública, um participante argumenta que “agir moralmente significa seguir princípios racionais que poderiam ser assumidos por qualquer pessoa, independentemente das consequências”. Outro contrapõe: “a boa ação é aquela que melhora a vida das pessoas, mesmo que tenha motivações egoísticas”.

Com base na ética kantiana, é correto afirmar que:

- A) A primeira fala está em desacordo com Kant, pois ele considera as consequências como critério moral.
- B) A segunda fala é compatível com Kant, pois a maximização do bem comum é sua principal preocupação.
- C) A primeira fala expressa corretamente a noção kantiana de imperativo categórico.
- D) Ambas as falas são compatíveis com Kant, pois ele reconhece o papel das emoções e resultados.
- E) Nenhuma das falas está alinhada com Kant, pois ele rejeita tanto princípios quanto consequências.

27) Uma escola propõe um projeto de formação ética inspirado em Aristóteles, com ênfase na prática cotidiana das virtudes. Em sua proposta, os idealizadores afirmam que a educação moral deve ajudar os alunos a identificar os extremos viciosos e encontrar o meio-termo, que varia conforme a pessoa e a situação.

Com base na ética aristotélica, essa proposta:

- A) Está equivocada, pois Aristóteles defende normas morais universais e fixas.
- B) É adequada, pois reconhece que a virtude está no meio relativo, alcançado pela deliberação prática.
- C) É incompatível com Aristóteles, que prioriza a vida contemplativa em detrimento da ação moral.
- D) Ignora que para Aristóteles a virtude depende exclusivamente do hábito, não da razão.
- E) Supervaloriza a subjetividade moral, o que Aristóteles considera perigoso.

28) Num mundo marcado pela busca constante de desempenho e pela escassez de tempo para reflexão, indivíduos frequentemente tomam decisões baseadas em impulsos ou conveniências momentâneas. Segundo Aristóteles, esse tipo de vida compromete a realização da eudaimonia porque:

- A) As emoções devem ser totalmente controladas, o que não é possível em contextos acelerados.
- B) O ser humano é naturalmente egoísta e só age bem quando coagido pela lei.
- C) A virtude depende da repetição de ações automáticas, não da razão prática.
- D) A excelência ética exige tempo, reflexão e formação racional para agir segundo o bem.
- E) A deliberação prática é inferior ao prazer imediato como critério de vida boa.

29) Durante uma crise hídrica, o governo precisa decidir entre distribuir água igualmente entre todas as regiões do país ou concentrar o abastecimento em áreas mais populosas, onde o número de vidas beneficiadas será maior. A segunda opção prejudica regiões menos habitadas, mas salva um maior número de pessoas.

Segundo o utilitarismo clássico, essa escolha:

- A) É injusta, pois fere o princípio da equidade, central na moralidade utilitarista.
- B) É eticamente válida, pois maximiza a felicidade geral, mesmo que sacrifique uma minoria.
- C) É imoral, pois nenhuma vida deve ser preferida em nome do bem coletivo.
- D) É incoerente com o utilitarismo, que valoriza a universalização das ações.
- E) É duvidosa, pois o utilitarismo não admite cálculo racional das consequências.

30) Ser bom, quando se pode, é um dever e, ademais, existem certas almas tão capacitadas para a simpatia que, mesmo sem qualquer motivo de vaidade ou de interesse, elas experimentam uma satisfação íntima em irradiar alegria em torno de si e vivem o contentamento de outrem, na medida em que ele é obra sua. Mas eu acho que, no caso de uma ação desse tipo, por mais de acordo com o dever e mais amável que seja, não

possui, porém, verdadeiro valor moral, já que ela se coloca no mesmo plano de outras inclinações, a ambição, por exemplo, que, quando coincide com o que realmente está de acordo com o interesse público e o dever, com o que, por conseguinte, é honorável, merece louvor e encorajamento, mas não respeito, pois falta a essa máxima o valor moral, isto é, o fato de que essas ações sejam feitas não por inclinação, mas por dever. KANT, I. Fundamentação da metafísica dos costumes. In: VERGEZ, A.; HUISMAN, D. História dos filósofos ilustrada pelos textos. 6. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, p. 269, 1984.

Tendo como referência esse texto, avalie as asserções que se seguem.

Dar uma esmola ou pagar uma refeição para um mendigo na rua, motivados apenas pela felicidade que sentimos quando ajudamos pessoas em tal estado, é uma ação desprovida de valor moral,

PORQUE, para Kant, somente a ação ditada unicamente pelo dever, isenta da influência de qualquer outra motivação, é que possui valor moral.

Acerca dessas asserções, assinale a opção correta.

- A) As duas asserções são proposições verdadeiras, e a segunda é uma justificativa correta da primeira.
- B) As duas asserções são proposições verdadeiras, mas a segunda não é uma justificativa correta da primeira.
- C) A primeira asserção é uma proposição verdadeira, e a segunda, uma proposição falsa.
- D) A primeira asserção é uma proposição falsa, e a segunda, uma proposição verdadeira.
- E) Tanto a primeira quanto a segunda asserções são proposições falsas.