

Questões Prova TRT-SC - AJAA

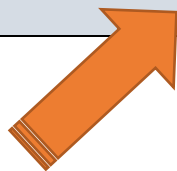
Olá pessoal, tudo bem?

Trago hoje as questões comentadas da prova de Analista Administrativo do TRT-SC. Não vi nenhum recurso nas questões analisadas, infelizmente.

Quer receber **dicas de estudo e conteúdo gratuito de Administração** em seu **e-mail**?

Cadastre-se na nossa **lista exclusiva**, no link a seguir:

<http://goo.gl/EUKHHs>



Prova de Analista Administrativo

1. **(FGV – TRT-SC – ANALISTA – 2017) Uma montadora de carros adota estratégia de diferenciação de produto no nível do negócio. Para fortalecer essa estratégia, a montadora quer rever alguns de seus requisitos organizacionais.**

Em relação à estrutura organizacional, aos sistemas de controle gerencial e às políticas de remuneração, seria adequado implantar, respectivamente:

(A) estruturas matriciais; supervisão direta; remuneração estratégica;

(B) estrutura por projetos; quadro executivo restrito; remuneração flexível;

(C) estrutura hierárquica reduzida; diretrizes amplas de tomada de decisão; recompensas por redução de custo;

(D) equipes interfuncionais; política de experimentação; recompensas por desempenho multidimensional;

(E) relações de reporte simples; metas de custo quantitativas; recompensas por metas grupais.

A questão foi copiada "ctrl-c e ctrl-v" do livro "Administração Estratégica e Vantagem Competitiva" de Barney e Hesterly. Questão "decoreba" e que infelizmente não mede o real conhecimento dos alunos. O gabarito será mesmo a letra D.

2. **(FGV – TRT-SC – ANALISTA – 2017) Em empresas situadas em economias de industrialização tardia, o desenvolvimento da capacidade inovadora de uma organização depende, entre outros esforços, da absorção e internalização de recursos alavancados externamente, em um movimento conhecido como catching-up. Nesse caso, o desenvolvimento da capacidade inovadora da organização depende dos mecanismos de aprendizagem interna.**

Um dos mecanismos básicos para aprendizagem intraorganizacional refere-se à codificação de conhecimentos, que ocorre quando a organização, entre outras iniciativas:

(A) promove a socialização de novos funcionários;

(B) elabora manuais de procedimentos de produção;

(C) promove treinamento no cargo;

(D) convida especialistas estrangeiros para ministrar palestras;

(E) recorre à assistência técnica de consultores.

A banca está tratando dos conhecimentos tácitos e explícitos. No caso específico, do conhecimento explícito (chamado de codificado), que é facilmente disseminado e já está estruturado em um manual, guia ou livro.

A única alternativa que menciona um conhecimento explícito é mesmo a letra B, que apresenta o manual de procedimentos. O gabarito é mesmo a letra B.

3. (FGV – TRT-SC – ANALISTA – 2017) A alta diretoria de um órgão público de grande porte que presta um serviço de alta complexidade quer definir um sistema de controle como forma de monitorar o comportamento dos funcionários no desempenho do trabalho. O órgão tem cultura pouco participativa, e o estilo das principais lideranças é autocrático.

Tendo em vista as características de um sistema de controle eficaz, seria adequado adotar, no contexto descrito:

(A) supervisão direta;

(B) autoavaliação de desempenho;

(C) auditoria;

(D) indicadores de produtividade da mão de obra;

(E) formalização de regras, procedimentos e políticas.

Questão também retirada do livro do Sobra e Peci. Para eles, temos as diversas técnicas que podem ser utilizadas¹:

Técnica	Mecanismo de Controle do Comportamento
Recrutamento e Seleção	Identifica e contrata pessoas cujos valores, atitudes e personalidade se encaixam no perfil comportamental desejado pela organização.
Orientação	Define quais os comportamentos aceitáveis e desejados e quais os comportamentos que devem ser evitados.
Desenho de Cargos	Define as tarefas que o trabalhador deve executar, os resultados desejados, o ritmo de trabalho pretendido etc.
Avaliação de Desempenho	Direciona o comportamento dos trabalhadores de forma a garantir uma boa avaliação por seus superiores.

¹ (Robbins & Coulter, 2006) apud (Sobral & Peci, 2008)

Treinamento	Ensina os trabalhadores a executar, com eficácia e eficiência, suas atividades e tarefas.
Estabelecimento de Objetivos	Dirige e limita o comportamento dos trabalhadores de forma a alcançar objetivos específicos.
Formalização	Define regras, procedimentos, políticas e normas que estabelecem as práticas aceitáveis e restringem o comportamento.
Incentivos e Bônus	Atua como reforço para encorajar o comportamento desejado e extinguir comportamentos desviantes.
Disciplina	Reforça as regulamentações e padrões organizacionais
Supervisão Direta	Limita o comportamento dos trabalhadores e permite a rápida correção de comportamentos desviantes.
Cultura Organizacional	Por meio de histórias, rituais e valores partilhados, transmite o que a organização considera um comportamento apropriado.

Pelo autor, ficamos entre a supervisão direta e a formalização. Como a banca menciona uma empresa de grande porte, ficaria difícil fazer o controle do comportamento pela supervisão direta. Deste modo, a questão correta é mesmo a definição de regras e procedimentos, a letra E.

- 4. (FGV – TRT-SC – ANALISTA – 2017) A XYZ é uma fabricante de móveis artesanais atuando há 80 anos no mercado, cujos produtos são comercializados em todo o país. Desde a fundação da XYZ, seus produtos se diferenciaram pelos materiais de primeira qualidade, pelo design clássico e pelos altos preços. Já há alguns anos, as vendas vêm caindo significativamente. Os atuais dirigentes, filhos do fundador da empresa, acreditam que isso não se deva apenas ao declínio continuado das vendas do setor, mas também ao fato de o design da empresa ser associado a um requinte fora de moda, pelo uso exclusivo de madeiras nobres (que vai contra a tendência de consumo ambientalmente responsável), bem como pelo fato de a concorrência, hoje, ser capaz de produzir móveis mais baratos, com novos materiais e de muito boa qualidade. Com a morte recente do fundador da empresa, os dirigentes decidiram rever a orientação estratégica da empresa. A intenção é passar a utilizar materiais menos nobres na fabricação, restringir a venda dos móveis apenas à região Sul e não investir em novas máquinas de produção, como forma de extrair o máximo de ganhos.**

Essa estratégia é conhecida como:

(A) nicho;

- (B) alienação;**
- (C) foco;**
- (D) colheita;**
- (E) renovação.**

A questão apresenta um conceito pouco explorado em provas, de estratégia de colheita. Este conceito foi detalhado no livro de Michael Porter, "Estratégia Competitiva".

Para ele:

"Na estratégia de colheita, a empresa procura otimizar o fluxo de caixa proveniente do negócio. Faz isso eliminando ou fazendo cortes rigorosos nos investimentos, cortando a manutenção de instalações e aproveitando quaisquer poderes residuais do negócio visando elevar os preços ou obter benefícios da reputação anterior em vendas contínuas, embora reduzindo a publicidade e a pesquisa. "

O gabarito é mesmo a letra D.

- 5. (FGV – TRT-SC – ANALISTA – 2017) Em uma empresa de tecnologia de informação, a estratégia de controle comportamental parte do pressuposto de que os funcionários são motivados pelo sentimento de reconhecimento e realização. Os objetivos e metas individuais são estabelecidos de forma participativa, as recompensas são relacionadas ao desempenho, considerado em várias dimensões, e os resultados observados no controle são utilizados como formas de identificação e resolução de problemas, em vez de voltados para responsabilização e punição.**

Esta estratégia de controle comportamental é conhecida como controle por motivação interna, e tem como um potencial resultado negativo:

- (A) diminuição da satisfação e do comprometimento dos funcionários;**
- (B) comportamento disfuncional por parte dos funcionários, resistindo ou burlando o sistema;**
- (C) pouco comprometimento dos funcionários para com o desempenho global da organização;**
- (D) estabelecimento de objetivos individuais pouco ambiciosos;**
- (E) comportamento conformista e limitado ao cumprimento do exigido, por parte dos funcionários.**

De acordo com Sobral e Peci, os resultados negativos do controle por motivação interna são²:

- ✓ Menor controle sobre o desempenho dos subordinados.
- ✓ **Estabelecimento de objetivos individuais pouco ambiciosos.**
- ✓ Dificuldade de estabelecer uma base objetiva para recompensar os trabalhadores.

Desta forma, o gabarito é mesmo a letra D.

6. (FGV – TRT-SC – ANALISTA – 2017) Para a criação de equipes eficazes é preciso que se considerem variáveis de contexto, de composição e de processos da equipe.

É uma variável de processos da equipe, fortemente relacionada ao seu desempenho:

- (A) nível de conflito;**
- (B) liderança;**
- (C) tamanho da equipe;**
- (D) alocação adequada de papéis;**
- (E) sistemas de avaliação de desempenho.**

A questão foi retirada do livro do Robbins (Comportamento Organizacional), que apresenta as variáveis: contexto da equipe, composição da equipe, desenho do trabalho e processo da equipe.

Dentro da variável "processo da equipe", o autor menciona o nível de conflito como um dos seus elementos. Mais uma questão "decoreba" da banca. O gabarito é mesmo a letra A.

7. (FGV – TRT-SC – ANALISTA – 2017) A vistoria da CIPA em um hotel detectou a seguinte situação em relação à segurança do trabalho: jornada de trabalho prolongada; exigência de postura inadequada no trabalho; e calor excessivo no ambiente.

O local apresenta agentes de riscos:

- (A) ergonômicos e físicos;**
- (B) físicos e de acidentes;**
- (C) físicos, ergonômicos e de acidentes;**

²

(D) ergonômicos e de acidentes;

(E) de acidentes, apenas.

Os riscos podem ser divididos da seguinte forma³:

- ✓ **Riscos Físicos:** ruídos, vibrações, radiações ionizantes e não ionizantes, pressões anormais, **temperaturas extremas**, iluminação deficiente, umidade, etc.
- ✓ **Riscos Químicos:** poeiras, fumos névoas, vapores, gases, produtos químicos em geral, neblina, etc.
- ✓ **Riscos Biológicos:** vírus, bactérias, protozoários, fungos, bacilos, parasitas, insetos, cobras, aranhas, etc.
- ✓ **Riscos Ergonômicos:** **trabalho físico pesado, posturas incorretas**, treinamento inadequado/inexistente, trabalhos em turnos, trabalho noturno, atenção e responsabilidade, monotonia, ritmo excessivo, etc.
- ✓ **Riscos de Acidentes:** arranjo físico inadequado, máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas inadequadas ou defeituosas, iluminação inadequada, eletricidade, probabilidade de incêndio ou explosão, armazenamento inadequado, animais peçonhentos, outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes.

Como podemos ver acima, o gabarito é mesmo a letra A.

8. (FGV – TRT-SC – ANALISTA – 2017) Um projeto originalmente previsto para durar 6 meses foi analisado, em determinada data de controle, pela técnica de EVA (Earned Value Analysis). A situação do projeto nessa data era: PV = R\$600,00, equivalente a 40% do planejado; EV = R\$200,00, equivalente a 30% do planejado e AC = R\$620,00.

O gerente do projeto está otimista e acredita que o restante do trabalho será executado de acordo com o PV.

O orçamento na data de conclusão (BAC) é de:

(A) R\$0;

(B) R\$500,00;

(C) R\$900,00;

(D) R\$1.380,00;

(E) R\$1.500,00.

³ Fonte: <http://cipa.fmrp.usp.br/Html/MapaRisco.htm>

Questão bem difícil para esse nível de concurso. Para ser sincero, nunca tinha visto uma prova cobrar o cálculo do orçamento de projetos para concursos de analista de tribunal.

O BAC é o orçamento total do projeto na sua conclusão. O PV seria o valor remanescente planejado do projeto e o AC seria o custo incorrido até o momento. A banca diz que ele é de R\$ 600,00 e seria 40% do planejado. Para chegarmos ao BAC basta descobrir quanto seria os 100% através de uma "regra de 3" (seria R\$1500,00). O gabarito é mesmo a letra E.

9. (FGV – TRT-SC – ANALISTA – 2017) Após o estágio probatório, um servidor foi convidado a ser o novo gerente de planejamento da organização, pois sua performance nas funções administrativas foi excepcional.

Em relação à função administrativa organização, é correto afirmar que:

(A) faz a distribuição das tarefas, das autoridades e dos recursos entre os membros da organização;

(B) é o planejamento dos objetivos e estratégias para alcançá-los;

(C) direciona as pessoas para o desenvolvimento de suas atividades;

(D) monitora e assegura que os objetivos definidos estão sendo alcançados;

(E) é uma capacidade individual de colocar os documentos nos lugares certos, manter a mesa limpa e os e-mails em dia.

Questão que trata das funções administrativas (planejamento, organização, direção e controle). Como a banca pede a função organização, temos de marcar a alternativa que indica a distribuição de tarefas, de autoridade e dos recursos dentro da organização. O gabarito é mesmo a letra A.

10. (FGV – TRT-SC – ANALISTA – 2017) As organizações podem ser consideradas grupos estruturados de pessoas que se juntam para alcançarem objetivos. Tais organizações podem variar de diversas maneiras, mas o importante é que procurem trabalhar de forma eficaz, eficiente e efetiva.

Em relação à eficácia, à eficiência e à efetividade nas organizações, é correto afirmar que:

- (A) a eficácia é fazer bem as coisas, utilizando o mínimo de recursos;**
- (B) a eficiência tem ênfase nos processos e a eficácia nos resultados;**
- (C) um empregado é considerado eficaz quando sua produtividade é alta;**
- (D) a eficiência está mais relacionada com a escolha dos objetivos mais apropriados e ausência de desperdícios;**
- (E) a efetividade está relacionada à minimização dos recursos utilizados, sejam eles recursos como tempo, pessoas, capital ou equipamento.**

A letra A descreve o conceito de eficiência e está errado. Já a letra B está perfeita e é mesmo o gabarito. Já na letra C, o empregado seria eficiente, não eficaz.

A letra D está errada porque a escolha dos objetivos mais apropriados não é relacionada com a eficiência. Finalmente, é a eficiência que está relacionada com a gestão dos recursos. O gabarito é a letra B.

11. (FGV – TRT-SC – ANALISTA – 2017) Uma empresa do setor de transporte contratou uma consultoria para auxiliar no planejamento e no controle de suas atividades. No planejamento, são definidas as metas da organização e os meios para atingi-las. Mas de nada adianta elaborar um bom planejamento, se posteriormente não for comparado o realizado com o planejado, ou seja, não for feito o controle.

Em relação ao controle, é correto afirmar que:

- (A) o controle tático procura avaliar o grau de realização da missão, da visão e de estratégias e objetivos;**
- (B) o controle é a função da organização destinada a controlar os equipamentos e materiais;**
- (C) o controle de clã é assegurado pela alta direção mediante regras, normas e padrões elaborados junto aos empregados;**
- (D) o controle de mercado avalia o desempenho organizacional com base em fatores intrínsecos à organização;**
- (E) o controle pode ser de 3 tipos: preventivo, simultâneo e posterior.**

O controle estratégico é o que avalia o grau de realização da missão, da visão e das estratégias. Já a letra B não faz sentido, pois o controle não se restringe a isso.

O controle burocrático é o que usa regras, normas e padrões. Já o controle de mercado usa instrumentos de mercado para avaliar a instituição. Usa, portanto, fatores externos.

Finalmente, a letra E está perfeita e descreve corretamente os momentos do controle.

12. (FGV – TRT-SC – ANALISTA – 2017) Por mais bem gerenciado que seja o projeto, riscos que comprometam a realização e a entrega do projeto vão existir. O gerente do escritório de projetos irá gerenciar um congresso nacional de gestão pública, e para isso contratou um gestor de riscos para auxiliar na identificação, análise e respostas aos possíveis riscos, sejam eles positivos ou negativos.

Em relação às respostas aos riscos negativos, o gestor poderá:

(A) mitigar os riscos, ao calcular a sua probabilidade e o seu impacto;

(B) prevenir os riscos, ao tentar reduzir seus impactos;

(C) aceitar os riscos, que seria reconhecer o risco e optar por não agir;

(D) transferir os riscos, compartilhando-os com os outros;

(E) explorar os riscos, ao tentar reduzir a sua probabilidade.

Segundo o PMBOK, os riscos negativos envolvem as seguintes estratégias:

- **Eliminação** – neste caso, buscamos alterar o planejamento do projeto para afastar totalmente a possibilidade deste risco. A alteração do local de um evento, por exemplo, poderia eliminar um risco de chuva;
- **Transferência** – Esta estratégia não elimina o risco, mas passa sua responsabilidade para um terceiro, que deverá gerenciar o risco. Isto é muito comum quando estamos nos referindo aos riscos financeiros de um projeto;
- **Mitigação** – envolve a busca pela redução dos riscos envolvidos em um projeto. A compra de um serviço em um fornecedor mais confiável seria um exemplo deste tipo de estratégia;
- **Aceitação** – nestes casos, a organização não consegue alterar o planejamento do projeto ou não existe estratégia alternativa para lidar com este risco. Muitas vezes, envolve o

estabelecimento de reservas de contingência para lidar com estes riscos.

Como vemos, apenas a alternativa que menciona a aceitação dos riscos está correta. O gabarito é a letra C.

13. (FGV – TRT-SC – ANALISTA – 2017) Na gestão profissional é comum ouvir que "o que se mede, melhora". Medir e avaliar pessoas é um dos assuntos mais delicados da gestão de pessoas.

A avaliação de desempenho tem como objetivos:

(A) objetivo de desenvolvimento, como promover funcionários;

(B) objetivos táticos, como o alcance das metas organizacionais;

(C) objetivos estratégicos, de aumentar a produtividade individual;

(D) objetivos legais, de fornecer anualmente o feedback da performance dos empregados;

(E) objetivos administrativos, como remuneração.

Não encontrei a fonte utilizada pela banca, mas dá para apontar a letra E por eliminação. A letra A não pode estar certa, pois os objetivos de desenvolvimento estão associados com os aspectos de motivação, de e não com a promoção dos funcionários.

Já os objetivos táticos devem medir as metas das unidades, não das organizações como um todo. Já a produtividade individual não é um elemento medido no nível estratégico.

Já a letra D é absurda e dispensa comentários. Por fim, temos a letra E que é o gabarito da banca.

14. (FGV – TRT-SC – ANALISTA – 2017) Cada vez mais as empresas trabalham com dados, informações e conhecimentos. Uma organização cria e utiliza conhecimento transformando-o de tácito em explícito e vice-versa.

Um dos 4 modos de conversão do conhecimento é:

(A) socialização: de explícito para tácito, procura compartilhar e criar conhecimento através de experiência direta;

(B) externalização: de tácito para explícito, procura articular conhecimento explícito através do diálogo e da reflexão;

(C) combinação: de explícito para explícito, procura sistematizar e aplicar o conhecimento explícito e a informação;

(D) internalização: de implícito para tácito, procura aprender e adquirir novo conhecimento tácito na prática;

(E) transferência: de explícito para tácito, procura sistematizar e aplicar o conhecimento explícito e a informação.

A banca cita os conceitos da conversão do conhecimento. Abaixo, podemos ver os conceitos resumidos:

Conceito	Descrição
Socialização	Conversão de conhecimento tácito em outro conhecimento tácito . Ocorre através da própria interação entre as pessoas no ambiente de trabalho. Exemplo: funcionário mais antigo passando sua experiência para um mais novo.
Combinação	Ocorre quando transformamos conhecimento explícito em outro conhecimento explícito . Exemplo: Resumos de livros e construção de mapas mentais.
Externalização	Processo de transformação de um conhecimento tácito em conhecimento explícito . Exemplo: cozinheiro famoso lança um livro de receitas.
Internalização	Transformação de conhecimento explícito em conhecimento tácito . De certo modo, identifica-se com o conceito comum de "aprender". Exemplo: ler um manual, um livro ou assistir uma videoaula

A alternativa correta é mesmo a letra C, que trata da combinação.

15. (FGV – TRT-SC – ANALISTA – 2017) Um dos maiores problemas organizacionais é a comunicação. Sabendo disso, o novo gestor pretende escolher um canal rico de comunicação para comunicar seu plano de gestão.

Em relação à riqueza de informação dos canais de comunicação, um dos canais menos ricos de informação é o (a):

(A) videoconferência;

(B) voicemail;

(C) discurso ao vivo;

(D) memorando;

(E) discussão online.

Questão tranquila sobre a riqueza do canal de comunicação. Das alternativas citadas, a menos "rica" é mesmo o memorando, pois envolve somente a escrita e não permite o feedback. O gabarito é mesmo a letra D.

Por hoje é só pessoal! Estarei disponível no e-mail abaixo para qualquer dúvida.



rodrigorenno99@hotmail.com



<https://www.facebook.com/profrodrigorenno/>



<http://twitter.com/rrenno99>



<https://www.youtube.com/user/rodrigorenno99/>

Bons estudos e sucesso!

Rodrigo Rennó

Conheça meus outros cursos atualmente no site!

Acesse <http://estrategiaconcursos.com.br/cursos-professor/2800/rodrigo-renno>