



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CONCURSO PÚBLICO DE PROVAS E TÍTULOS PARA O PROVIMENTO DE CARGO DE
PROFESSOR DO MAGISTÉRIO SUPERIOR NAS CLASSES ADJUNTO-A E AUXILIAR
EDITAL Nº 71/2022-PROGESP

ADMINISTRAÇÃO GERAL

Leia estas instruções:

1	Informe seu nome nos dois espaços indicados na parte inferior desta capa. Ao finalizar sua prova, as duas partes onde constam seu nome e o código numérico serão destacadas pelo fiscal. Uma parte será entregue a você e a outra será guardada em um envelope que será lacrado no fim da aplicação.
2	Em atendimento ao Art. 18 da Resolução nº 150/2019-CONSEPE, sua prova será identificada unicamente por esse código numérico, gerado por sorteio na ocasião da impressão da prova.
3	Quando o Fiscal autorizar, verifique se o Caderno está completo e sem imperfeições gráficas que impeçam a leitura. Detectado algum problema, comunique-o, imediatamente, ao Fiscal.
4	Este caderno contém quatro questões discursivas, cujas respostas serão avaliadas considerando-se apenas o que estiver escrito no espaço reservado para o texto definitivo, e 20 questões de múltipla escolha . Para rascunho, utilize as folhas fornecidas pelo fiscal destinadas a esse fim.
5	Cada questão de múltipla escolha apresenta quatro opções de resposta, das quais apenas uma é correta.
6	Escreva de modo legível, pois dúvida gerada por grafia ou rasura implicará redução de pontos.
7	Interpretar as questões faz parte da avaliação, portanto não peça esclarecimentos aos fiscais.
8	A prova escrita deverá ser respondida com caneta esferográfica de tinta preta, sob pena de eliminação no concurso.
9	Os rascunhos e as marcações que você fizer neste Caderno não serão considerados para efeito de avaliação.
10	Você dispõe de, no máximo, quatro horas para redigir as respostas das questões discursivas no espaço definitivo deste caderno, responder às questões de múltipla escolha e preencher a Folha de Respostas .
11	O preenchimento da Folha de Respostas é de sua inteira responsabilidade.
12	Antes de se retirar definitivamente da sala, devolva ao Fiscal este Caderno e a Folha de Respostas .



Corte aqui

VIA DO ENVELOPE DE SEGURANÇA

Informe seu nome completo: _____



Corte aqui

VIA DO CANDIDATO

Informe seu nome completo: _____

COMPROVANTE DO TEMA SORTEADO PARA A PROVA DIDÁTICA
Concurso Público para Professor Efetivo – Edital nº 71/2022-PROGESP

ÁREA: ADMINISTRAÇÃO GERAL

NOME DO CANDIDATO: _____

TEMA SORTEADO: ____ (_____) - Preenchido pelo chefe de sala

CHEFE DE SALA: _____

FISCAL: _____

QUESTÕES DE MÚLTIPLA ESCOLHA

01. Para diversos autores que detalham a profissão do Administrador fica explícito o quanto a Pesquisa em Administração é importante nas organizações, bem como o papel do Administrador. Assim sendo, a pesquisa científica é muito importante na administração, pois permite ao administrador: (1ª) realizar projeções futuras, saber lidar com problemas internos e externos de modo diferenciado, (2ª) expandir os conhecimentos técnicos e científicos dentro da profissão.

Neste sentido,

- A) a primeira afirmativa é verdadeira e a segunda é falsa.
B) as duas afirmativas são falsas.
C) a primeira afirmativa é falsa e a segunda é verdadeira.
D) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.
02. Considere, por exemplo, um tópico discutido à exaustão quando se fala sobre as causas do baixo crescimento da economia brasileira: produtividade. Em tese, esse seria um tema sobre o qual os pesquisadores em Administração deveriam ter muito a dizer, especialmente porque, cada vez mais, se fala em como aumentar a produtividade da economia por meio de melhores práticas de gestão nos setores público ou privado.

Curiosamente, nesse campo, os economistas parecem ter tomado muito mais espaço no debate que os acadêmicos de Administração, ainda que esses últimos continuem criticando os primeiros por uma visão excessivamente limitada e reducionista das organizações.

Os trabalhos de Bloom e Van Reenen (2010), por exemplo, mostraram como práticas gerenciais se correlacionam com maior produtividade das empresas em diversos países. Recentemente, os resultados desses estudos foram tomados por acadêmicos de estratégia propondo uma “visão baseada em práticas” (Bromiley & Rau, 2014).

Nesse contexto, analise as afirmações a seguir:

I	Uma visão antiga (taylorista) de gestão.
II	Uma falha de entendimento.
III	Produtividade é apenas uma medida de desempenho (o quanto determinados recursos geram de produto ou riqueza, tudo o mais sendo constante).
IV	Maior desempenho, por sua vez, pode ser gerado por um conjunto de práticas distintas, desde as tayloristas clássicas (padronização de processos e monitoramento) até aquelas tidas como mais modernas (decisão em times, processos de construção coletiva de conhecimento, gestão de redes organizacionais, e assim por diante).

Com raras exceções, os acadêmicos em Administração não participam mais do debate sobre produtividade pelos motivos apresentados nas afirmações

- A) I, II, III. B) I, IV. C) II, III. D) I, II, III, IV.
03. Pesquisa é um conjunto de ações propostas para encontrar a solução de um problema. Essas ações têm por base procedimentos racionais e sistemáticos. Sobre pesquisa, é correto afirmar
- A) A pesquisa é realizada quando se está diante de um objetivo e não se possui informações necessárias para lográ-lo.
B) A pesquisa é realizada quando se está diante de um problema e não se possui informações necessárias para solucioná-lo.
C) A pesquisa é realizada quando se está diante de uma estratégia e não se possui informações necessárias para implementá-la.
D) A pesquisa é realizada quando se está diante de um conflito e não se possui informações necessárias para tomar uma decisão.

04. Considere um aluno de doutorado ou um professor em início de carreira buscando construir sua agenda de pesquisas, estudando as temáticas listadas abaixo.

I	organizações atípicas, como escolas, prisões e hospitais.
II	novos elementos e achados para além do que já foi estudado em setores tradicionais.
III	empresas estabelecidas, em indústrias tradicionais, para implantar ações para reduzir o impacto ambiental das suas atividades.
IV	aumentar a diversidade de gênero e racial dos seus executivos, lidar com políticas governamentais e distribuir valor para parceiros ao longo das suas cadeias produtivas.

São temas inovadores, relevantes e, gerencialmente, de alto interesse, que podem representar grandes oportunidades de construção e refinamento teórico e de pesquisa os que constam em:

- A) I, III e IV.** **B) I, II e III.** **C) I, II, III e IV.** **D) II, III e IV.**

05. As pesquisas podem ser classificadas, por exemplo, de acordo com o seu objetivo, o seu processo, a sua lógica e o seu resultado. Com base na classificação do tipo de pesquisa por seu objetivo tem-se: a pesquisa exploratória; a pesquisa descritiva, a pesquisa analítica (ou explanatória) e a pesquisa preditiva. É um exemplo de pesquisa analítica:

- A)** uma descrição de como os funcionários selecionados que realizam tarefas burocráticas são recompensados e que mensuração são usadas para registrar seus níveis de produtividade.
- B)** uma pesquisa com entrevista entre funcionários que realizam tarefas burocráticas num determinado escritório, departamento, empresa, setor, região, etc., para descobrir o que poderia motivá-los a aumentar a produtividade.
- C)** uma análise de quaisquer relações entre as recompensas oferecidas aos funcionários que realizam tarefas burocráticas e seus níveis de produtividade.
- D)** uma previsão de qual variável deveria ser modificada para provocar uma mudança nos níveis de produtividade de funcionários que realizam tarefas burocráticas.

06. A mensuração e a gestão de desempenho são dois aspectos fundamentais para a gestão de qualquer organização. São características de um desempenho excelente de pessoas na óptica da gestão estratégica de recursos humanos

- A)** integração de pessoas como parceiras, orientação para os resultados e atuação por meio de alianças estratégicas.
- B)** orientação para o serviço, reação à concorrência e estrutura hierarquizada.
- C)** utilização das pessoas como recursos produtivos, orientação para a empresa e estruturação hierárquica em rede.
- D)** organização horizontal, orientação para a relação custo/preço e qualidade.

07. A avaliação ou administração de desempenho é uma metodologia que visa, continuamente, a estabelecer um contrato com os funcionários referente aos resultados desejados pela organização, acompanhar os desafios propostos, corrigir os rumos, quando necessário, e avaliar os resultados conseguidos (PONTES, 2010). Neste sentido, a avaliação de desempenho e de potencial **NÃO** possibilitam

- A)** desligar as pessoas cujo mau desempenho se repete, apesar dos feedbacks recebidos.
- B)** elaborar planos de desenvolvimento para melhorar o desempenho dos avaliados.
- C)** planejar carreiras e sucessões e recompensar desempenhos acima das expectativas.
- D)** estabelecer critérios de alocação da pessoa certa para o cargo certo.

08. De acordo com a literatura, as empresas avaliam o desempenho das pessoas que nelas trabalham com base em vários objetivos. **NÃO** é um exemplo desses objetivos:
- A) definir o grau de contribuição de cada funcionário para a organização, considerando sua competência e seu desempenho.
 - B) controlar a capacidade de produção do indivíduo ou da equipe.
 - C) identificar os funcionários que se encontram acima ou abaixo da média do desempenho requerido pelo cargo.
 - D) obter subsídios para a elaboração de planos de ação para desempenhos insatisfatórios.
09. O ramo da Administração Pública tem evoluído fortemente ao longo dos anos. Esse ramo da Administração possui três modelos, que são:
- A) administração pública como ciência Jurídica, administração pública como ciência administrativa, administração pública como ciência política.
 - B) patrimonialista, burocrático e gerencial.
 - C) carismática, tradicional, racional (legal).
 - D) legislativo, executivo, judiciário.
10. Administração Pública é o conjunto de órgãos e servidores responsáveis pelo atendimento das necessidades da sociedade, ou seja, aqueles que são responsáveis pela gestão da coisa pública e seus desdobramentos. São objetivos da Administração Pública moderna:
- A) melhoria da qualidade da oferta de serviços à população, aperfeiçoamento do sistema de controle social, aumento da transparência, combate à corrupção, e promoção da valorização do servidor público.
 - B) foco em processos, fidelidade às regras e aos procedimentos, transparência para garantir o cumprimento da responsabilidade social, manutenção de condições básicas de cidadania a todos os residentes.
 - C) satisfação das demandas dos cidadãos, apoiando-se na noção geral de interesse público.
 - D) operação de sistemas administrativos, com foco nos processos, sendo autorreferente, definindo cargos de forma rígida e fragmenta, com alta especialização e controle.
11. A administração no setor público pode ser desempenhada sob vários modelos. O modelo que ajudaria a reduzir a falta de credibilidade da gestão perante a população é o da
- A) gestão por competências.
 - B) gestão por objetivos.
 - C) gestão por resultados.
 - D) gestão burocrática e gestão social.
12. Na gestão moderna há dois conceitos de alta relevância: ética e *accountability*. Nesse contexto, analise os elementos abaixo.

I	Gestão: Criação de condições sólidas para o serviço público. Política efetiva de recursos humanos.
II	Orientação: Engajamento das lideranças, códigos que expressem valores, padrões e socialização. Educação e treinamento.
III	Controle: Quadro normativo. Garantia da independência dos procedimentos de investigação e processo, prestação de contas e envolvimento do público.
IV	Eficiência: Gera <i>accountability</i> e eleva as relações de trabalho.
V	Eficácia: Define indicadores de desempenho - utiliza contratos de gestão.

Os elementos e pressupostos entre a relação ética X *accountability* estão nos itens

- A) IV e V.
- B) I, III e V.
- C) I, II e III.
- D) II, III e IV.

13. Os recursos humanos de uma empresa formam o seu capital mais valioso. Afinal, se não houver equipes motivadas e alinhadas aos propósitos organizacionais, não há como obter bons resultados. O planejamento de gestão de pessoas, por sua vez, aponta uma maneira de identificar e aproveitar ao máximo as habilidades de colaboradores. Nesse sentido, a gestão de pessoas
- A) está relacionada ao desenvolvimento e desempenho dos colaboradores. É um conjunto de práticas que trabalham o envolvimento e a capacitação do público interno de uma organização.
 - B) trata-se de um método a longo prazo, no qual são envolvidas ações para mostrar ao colaborador o seu valor, potencial e importância na equipe.
 - C) investe no desenvolvimento profissional dos times, oferecendo férias, premiações e participação em eventos.
 - D) analisa e estuda o momento em que a empresa se encontra financeiramente em função dos resultados individuais (ou dos times) de colaboradores. É um conjunto de indicadores de desempenho.
14. Planejamento de gestão de pessoas, também conhecido como planejamento estratégico de gestão de pessoas (PEGP), é um método pelo qual a empresa consegue aumentar a competitividade dos colaboradores, com o objetivo de aproveitar as suas habilidades. O PEGP tem um papel importante na tomada de decisões.

A esse respeito, analise as atribuições a seguir:

I	Identificar as lacunas que precisam ser preenchidas.
II	Identificar os treinamentos que precisam ser realizados.
III	Determinar as eficiências e dificuldades dos colaboradores e as mudanças que precisam ser feitas nas equipes.
IV	Mostrar e trabalhar o envolvimento e a capacitação do público externo de uma organização.

São atribuições do PEGP as contidas nos itens

- A) I, III e IV.
 - B) I, II e III.
 - C) II, III e IV.
 - D) II e IV.
15. Para Chiavenato (1999) a estratégia organizacional “refere-se ao comportamento global integrado da empresa em relação ao ambiente que a circunda”. Um dos aspectos da estratégia organizacional é a sua amarração com a função de gestão de pessoas, e essa, por sua vez, ao Planejamento Estratégico da organização. São características que indicam que uma empresa tem um planejamento conservador e defensivo:
- A) busca ajustar-se às novas demandas ambientais; mercado mutável; e ênfase na eficácia.
 - B) decisões são tomadas para obter os melhores resultados possíveis; linha mutável de produtos; e preocupação em melhorar as práticas vigentes da organização.
 - C) decisões são tomadas visando compatibilizar diferentes interesses envolvidos; e busca pela eliminação das deficiências localizadas no passado.
 - D) há preocupação em identificar e sanar deficiências e problemas internos; alto volume e baixo custo; ênfase na eficiência; e mercado previsível.

16. Um planejamento estratégico de RH deve ser parte integrante do planejamento estratégico da organização. Em relação ao Planejamento Estratégico de Recursos Humanos, **NÃO** é correto afirmar que:
- A) À medida que as empresas planejam seu futuro, o gerente de RH deve preocupar-se em alinhar o planejamento de recursos humanos e o planejamento estratégico para a empresa como um todo.
 - B) Planejamento Estratégico de Recursos Humanos é o processo de decisão quanto aos recursos humanos necessários para atingir os objetivos organizacionais.
 - C) Trata-se de definir antecipadamente qual a força de trabalho e os talentos humanos necessários para a realização da ação organizacional.
 - D) Planejamento Estratégico de Recursos Humanos não pode ser formulado e desenhado após o planejamento estratégico da empresa.
17. O Índice de entrada, saída e rotatividade (*turnover*) indica o nível de substituição de uma empresa (colaboradores admitidos e demitidos), em determinado período. Esse indicador é considerado um dos mais importantes e serve como base para outras análises.

Nesse contexto, considere os indicadores a seguir:

I	Baixa atratividade em relação à concorrência.
II	Falhas de recrutamento e seleção.
III	Remuneração inadequada.
IV	Aquecimento da economia.
V	Maior qualidade de vida no trabalho.

O turnover pode ser utilizado para analisar os indicadores contidos nos itens

- A) III, IV e V.
 - B) I, II, III e IV.
 - C) I, II e V.
 - D) IV e V.
18. Para calcular o índice de rotatividade de pessoal (*turnover*) é necessário considerar o número de colaboradores contratados, adicionar a quantidade de funcionários que se desligou, dividir o resultado pelo número total de pessoas e multiplicar por 100. Geralmente, o resultado do *turnover* desejado é inferior a:
- A) 15%.
 - B) 10%.
 - C) 5%.
 - D) 20%.
19. Uma avaliação de desempenho pode ser conduzida com o uso de um ou mais métodos formais. Dessler (2003) descreve quatro métodos, entre eles o Método de Classificação Alternada, que tem como característica:
- A) o uso de um formulário para indicar o melhor funcionário quanto aos aspectos medidos, e também o que é pior, alternando entre o melhor e o pior, até que todos os funcionários tenham sido colocados.
 - B) parte de detalhes sobre o desempenho esperado para atribuir indicadores ou pontos de acordo com a performance do avaliado.
 - C) todos os funcionários a serem avaliados são comparados com cada um dos demais funcionários em cada aspecto.
 - D) elabora um registro de exemplos bons ou indesejáveis dos comportamentos de trabalho de um funcionário e revisa-se esse registro com esse funcionário em períodos determinados.

20. Para Chiavenato (1999), entre as diversas definições de avaliação do desempenho tem-se: “processo que mede o desempenho dos funcionários. O desempenho do funcionário é o grau em que ele alcança os requisitos do seu trabalho”. **NÃO** representa uma das razões pelas quais as organizações estão preocupadas em avaliar o desempenho de seus funcionários:
- A) a avaliação proporciona um julgamento sistemático para fundamentar aumentos salariais, promoções e transferências, mas não é utilizado para o desligamento de funcionários.
 - B) a avaliação é amplamente utilizada pelos gerentes como base para conduzir os subordinados a respeito de seu desempenho.
 - C) a avaliação pode sugerir quais as necessidades de mudanças no comportamento dos funcionários, nas suas atitudes, nas suas habilidades e no seu conhecimento.
 - D) a avaliação permite que os subordinados conheçam aquilo que o chefe pensa a seu respeito.

QUESTÕES DISCURSIVAS

Questão 01 (2,5 pontos)

Qual Ciência da Administração queremos e praticamos? Disserte acerca dos desafios e possibilidades diante das encruzilhadas do nosso tempo.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
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	
36	
37	
38	
39	
40	

Questão 2 (2,5 pontos)

Quais as principais dimensões dos estudos em epistemologia abordadas recentemente por autores brasileiros?

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
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	
36	
37	
38	
39	
40	

Questão 3 (2,5 pontos)

Comente quais fatores, indicadores e componentes contribuíram para a Qualidade de Vida no Trabalho fortalecendo a relação do colaborador e contribuindo para um melhor resultado da organização?

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

Questão 4 (2,5 pontos)

Disserte sobre os Métodos Qualitativos quanto à aplicação e abordagem à pesquisa em Administração no campo dos estudos organizacionais.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
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	
36	
37	
38	
39	
40	