

Formação Geral

QUESTÃO DISCURSIVA 1



A paquistanesa Malala Yousafzai, de dezessete anos de idade, ganhou o Prêmio Nobel da Paz de 2014, pela defesa do direito de todas as meninas e mulheres de estudar. “Nossos livros e nossos lápis são nossas melhores armas. A educação é a única solução, a educação em primeiro lugar”, afirmou a jovem em seu primeiro pronunciamento público na Assembleia de Jovens, na Organização das Nações Unidas (ONU), após o atentado em que foi atingida por um tiro ao sair da escola, em 2012. Recuperada, Malala mudou-se para o Reino Unido, onde estuda e mantém o ativismo em favor da paz e da igualdade de gêneros.

Disponível em: <<http://mdemulher.abril.com.br>>. Acesso em: 18 ago. 2015 (adaptado).

A partir dessas informações, redija um texto dissertativo sobre o significado da premiação de Malala Yousafzai na luta pela igualdade de gêneros. Em seu texto, aborde os seguintes aspectos:

- a) direito das jovens à educação formal; (valor: 5,0 pontos)
- b) relações de poder entre homens e mulheres no mundo. (valor: 5,0 pontos)

PADRÃO DE RESPOSTA

O estudante deve elaborar um texto dissertativo que contemple alguns dos seguintes argumentos e exemplos possíveis:

Item a:

Caminhos para condução das respostas a respeito do Direito das meninas/jovens/mulheres:

- Todo cidadão tem o direito à educação com base no texto da Constituição Brasileira;
- Direito à educação apoiado no Estatuto da Criança e do Adolescente;
- Direito à educação apoiado na Declaração dos Direitos Humanos;
- Universalização de direitos;
- Educação como ponte para o aprimoramento de ideias;
- Reflexões críticas a respeito de situações em que se observa obstáculo ao livre acesso à educação;
- Vinculação entre educação e paz social.

Item b:

Caminhos para condução das respostas a respeito das relações de poder entre homens e mulheres:

- Violência física e psicológica contra a mulher, incluindo a Lei Maria da Penha, no caso específico do Brasil;

- Tolerância/intolerância a vestimentas, trajes, comportamentos socialmente estereotipados;
- Aspectos socioculturais que impõem à mulher uma condição de submissão na sociedade, tais como: mutilação, impossibilidade de manifestar seus desejos e posicionamentos em algumas culturas, entre outros;
- Igualdade/desigualdade de gênero, por exemplo, no mercado de trabalho, em relação à desigualdade salarial;
- Ideais de Liberdade, Igualdade e Fraternidade: referência a esses ideais como possibilidade de equilibrar as relações de poder entre homens e mulheres.

QUESTÃO DISCURSIVA 2

Após mais de um ano de molho, por conta de uma lei estadual que coibia sua realização no Rio de Janeiro, os bailes *funk* estão de volta. Mas a polêmica permanece: os *funkeiros* querem, agora, que o ritmo seja reconhecido como manifestação cultural. Eles sabem que têm pela frente um caminho tortuoso. “Muita gente ainda confunde *funkeiro* com traficante”, lamenta Leonardo Mota, o MC Leonardo. “Justamente porque ele tem cor que não é a branca, tem classe que não é a dominante e tem moradia que não é no asfalto.”

Disponível em: <<http://www.rhbn.com.br>>. Acesso em: 19 ago. 2015 (adaptado).

Todo sistema cultural está sempre em mudança. Entender essa dinâmica é importante para atenuar o choque entre as gerações e evitar comportamentos preconceituosos. Da mesma forma que é fundamental para a humanidade a compreensão das diferenças entre povos de culturas diferentes, é necessário entender as diferenças dentro de um mesmo sistema. Esse é o único procedimento que prepara o homem para enfrentar serenamente este constante e “admirável mundo novo” do povo.

LARAIA, R. B. **Cultura**: um conceito antropológico. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008 (adaptado).

Com base nesses excertos, redija um texto dissertativo, posicionando-se a respeito do reconhecimento do *funk* como legítima manifestação artística e cultural da sociedade brasileira. (valor: 10,0 pontos)

PADRÃO DE RESPOSTA

O estudante deve elaborar um texto dissertativo que aborde os seguintes aspectos:

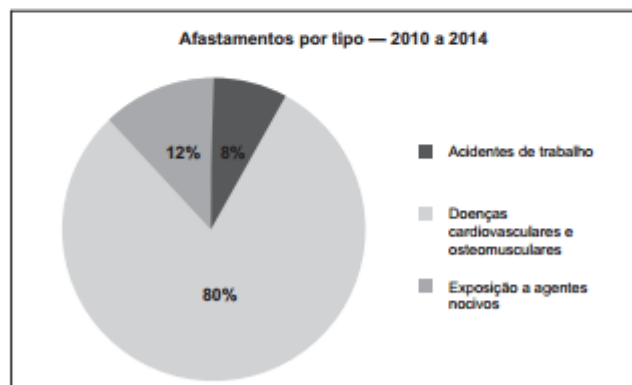
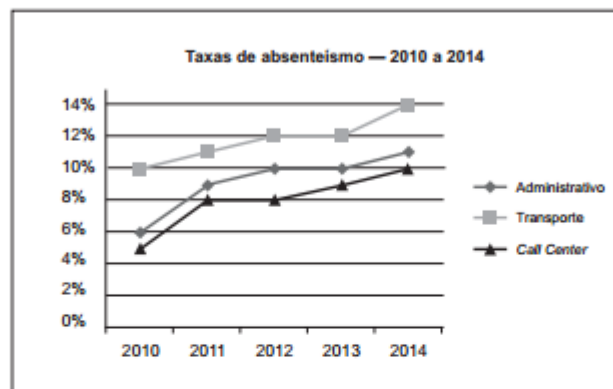
- 1) reconhecer o caráter dinâmico da cultura, trazendo elementos dos textos 1 e 2 (padrão de resposta), e com base nesses textos posicionar-se a respeito do reconhecimento do *funk* como legítima manifestação artística e cultural da sociedade brasileira (enunciado da questão);
- 2) situar o *funk* dentro das reflexões do segundo texto (Laraia, 2008), abordando aspectos como mudança, preconceito, diferença, relações interculturais;
- 3) clareza na exposição das ideias.

Obs.: As notas serão atribuídas de acordo com o preenchimento dos critérios citados acima e considerando três correntes interpretativas que podem estar presentes nas respostas: a favor, contra e intermediária em relação ao reconhecimento do *funk* como legítima manifestação artística e cultural da sociedade brasileira.

Tecnologia em Gestão de RH

QUESTÃO DISCURSIVA 3

A empresa X, corporação que atua nacionalmente no segmento de distribuição de combustíveis e lubrificantes, em mais de 1 900 postos de revenda, ao revisar suas políticas de gestão de pessoas, tem considerado questões como ética empresarial, responsabilidade socioambiental e qualidade de vida. A equipe de gestão integrada identificou, por meio de diagnóstico, crescimento das taxas de absenteísmo e afastamentos nos últimos cinco anos, conforme mostram os gráficos abaixo.



A respeito da situação hipotética e dos gráficos apresentados, faça o que se pede nos itens a seguir.

- Análise os gráficos, identificando e correlacionando as informações necessárias à elaboração, pelo gestor de recursos humanos, de diagnóstico que oriente políticas de saúde e segurança. (valor: 4,0 pontos)
- Em relação à de gestão de saúde, segurança e QVT, apresente três medidas que contribuam para a redução, nessa empresa, das taxas de absenteísmo e de afastamentos motivados por doenças. (valor: 6,0 pontos)

PADRÃO DE RESPOSTA

O estudante deverá abordar na sua resposta:

- O primeiro gráfico (Taxas de absenteísmo – 2010 a 2014) permite identificar que, no período analisado, houve um aumento das taxas de absenteísmo nos três setores e que em cada setor houve um ano de estabilidade no crescimento, destacando-se que o setor de transporte apresentou, ao longo de todo período, a maior taxa de absenteísmo, seguido dos setores Administrativo e *Call Center*. Conforme mostra o segundo gráfico (Afastamentos por tipo – 2010 a 2014), outro

dado percebido é que o maior índice de absenteísmo se deu por motivos ligados à saúde, uma vez que as doenças cardiovasculares e osteomusculares representam 80% dos afastamentos. Tal análise sugere que as ações propostas devem priorizar a gestão da saúde e a qualidade de vida.

- b) Ações envolvendo gestão de saúde, segurança e QVT como: prática de atividades físicas, controle nutricional, palestras de sensibilização para prevenção de doenças, programas de controle de estresse, trabalho em conjunto com o SESMT para controle e acompanhamento dos trabalhadores que apresentem doenças cardiovasculares e osteomusculares, dentre outras. Por ser uma empresa de distribuição de combustíveis e lubrificantes, o gestor de recursos humanos também pode implantar ações que estejam ligadas à segurança do trabalho no manuseio de produtos químicos próprios da área.

QUESTÃO DISCURSIVA 4




Disponível em: <<http://www.dorinho.com.br>>. Acesso em: 26 jul. 2015.

Nessa charge, satiriza-se uma situação frequente com a qual se deparam não apenas candidatos a uma vaga de emprego, mas, também, empresas que buscam o perfil ideal para os cargos que oferecem.

Considerando esse contexto, bem como o modelo de gestão por competências, faça o que se pede nos itens a seguir.

- Argumente sobre a importância da adoção do modelo de gestão por competências para o alcance dos objetivos organizacionais. (valor: 5,0 pontos)
- Com base em uma visão sistêmica, esclareça como uma empresa orientada para a gestão por competências articula os processos dos sistemas de Recrutamento e Seleção e de Treinamento e Desenvolvimento. (valor: 5,0 pontos)

PADRÃO DE RESPOSTA

 O estudante deverá abordar na sua resposta:

a) o modelo de gestão por competências e a sua importância para o alcance dos objetivos organizacionais, definindo que tal gestão permite identificar e gerenciar profissionais que sejam capazes de agregar mais valor para o negócio da empresa. Outro fator que justifica a escolha por este modelo é que, por meio da análise das competências, é possível identificar talentos na organização e traçar, por exemplo, planos de sucessão e carreira. As ações voltadas para a gestão por competências contribuem também para a manutenção de um bom clima organizacional, o que afeta o alcance dos objetivos organizacionais;

b) a importância da definição de competências pertinentes a cada cargo para que o profissional de recursos humanos realize um processo seletivo. Citar que o processo de seleção será embasado na busca de competências técnicas e comportamentais que se enquadrem no

perfil exigido para cada cargo ou função. Além disso, é possível, a partir da identificação dos *gaps* (lacunas), traçar um plano de treinamento e desenvolvimento para o profissional contratado, buscando-se o atendimento das competências definidas como fundamentais para a organização e para o próprio indivíduo.

QUESTÃO DISCURSIVA 5 ---

Os resultados financeiros de uma cooperativa de bordadeiras foram desastrosos no primeiro trimestre de 2015. A cooperativa foi criada em 2013, com o objetivo de promover não só a inclusão social e econômica, por meio da confecção e comercialização dos bordados, mas também a emancipação e o empoderamento das participantes.

Uma consultora de RH recém-contratada pela Cooperativa, após analisar os fatos, concluiu que a produtividade do grupo havia caído em razão de alguns episódios ocorridos desde o fim de 2014, quando a líder e presidenta da Cooperativa mudou de cidade, sem que tivesse preparado uma pessoa para sucedê-la na função de gestora.

Até então, o clima era harmonioso e a integração funcionava. O lema da equipe, entoado em todos os encontros, era: "Mãos que bordam e que se unem!" Era a líder e presidenta quem gerenciava o negócio, mantinha a equipe unida, distribuía as tarefas, cobrava os resultados e as entregas, sempre com muito bom humor e boa visão do negócio, em prol do coletivo. Eram frequentes palestras, oficinas e exposições em espaços diversos, o que propiciava o alcance dos objetivos estratégicos da cooperativa.

Com a ausência da líder, entretanto, tudo havia mudado. Várias bordadeiras começaram a faltar aos encontros, o lema deixou de ser repetido, não havia mais cronograma organizado das oficinas e das exposições, e algumas bordadeiras deixaram de fazer parte do grupo, sendo substituídas por outras menos participativas. As tensões e intrigas começaram a aparecer. Sem alguém para gerenciar o negócio, alguns pedidos não foram entregues e as exposições foram rareando, o que prejudicou a imagem da cooperativa e o envolvimento das cooperadas. Definitivamente, o clima havia mudado.

Considerando essa situação hipotética, faça o que se pede nos itens a seguir.

- a) Defina cultura organizacional e clima organizacional, explicitando a relação existente entre esses conceitos. (valor: 4,0 pontos)
- b) Proponha três ações a serem adotadas para melhorar o clima organizacional da referida cooperativa de bordadeiras e esclareça a contribuição de cada uma dessas ações. (valor: 6,0 pontos)

PADRÃO DE RESPOSTA

O estudante deverá considerar na sua resposta os seguintes aspectos:

- a) o clima é a percepção coletiva sobre a qualidade do ambiente, que influencia os comportamentos dos colaboradores num dado momento. A cultura refere-se a um conjunto de valores, atitudes e rituais que são compartilhados pelos colaboradores e que orientam, de maneira explícita ou implícita, seus comportamentos. O clima é um fenômeno temporal, enquanto a cultura decorre de práticas frequentes, estabelecidas ao longo do tempo. Considerar, também, que a cultura organizacional influencia o clima organizacional;
- b) três ações e respectivas contribuições para melhoria do clima organizacional da cooperativa, como por exemplo:

Ação	Contribuição
Seleção interna de liderança	Valorização de profissionais já adaptados ao processo laboral
Formação da nova liderança	Melhoria do desempenho do novo gestor

Realização de dinâmicas ou reuniões para unir o grupo	Maior integração e sinergia da equipe; Integração de novos participantes
Pesquisa para mensurar o clima e identificação dos fatores que necessitam ser melhorados	Elaboração de diagnóstico detalhado para subsidiar outras medidas
Abertura de canais de comunicação	Gerenciamento na resolução de conflitos; sugestão de novas ideias/ações