

CONCURSO PETROBRAS

ENGENHEIRO(A) DE PRODUÇÃO JÚNIOR
ENGENHEIRO(A) JÚNIOR - ÁREA: PRODUÇÃO

Ergonomia, Gestão de Pessoas e Ambiental

Questões Resolvidas

QUESTÕES RETIRADAS DE PROVAS DA BANCA CESGRANRIO



Produzido por Exatas Concursos

www.exatas.com.br

rev.2a

Índice de Questões

Prova: Engenheiro(a) de Produção Júnior - Petrobras 2014/2

Q25 (pág. 1), Q28 (pág. 2), Q30 (pág. 4), Q56 (pág. 6), Q64 (pág. 7),
Q65 (pág. 9).

Prova: Engenheiro(a) de Produção Júnior - Petrobras 2014/1

Q40 (pág. 8), Q48 (pág. 10), Q58 (pág. 11), Q59 (pág. 13), Q60 (pág. 12),
Q61 (pág. 14), Q62 (pág. 15), Q65 (pág. 16).

Prova: Engenheiro(a) de Produção Júnior - Petrobras 2012/1

Q22 (pág. 17), Q26 (pág. 21), Q32 (pág. 19), Q43 (pág. 20), Q47 (pág. 22),
Q57 (pág. 24), Q61 (pág. 25), Q62 (pág. 26), Q65 (pág. 27).

Prova: Engenheiro(a) de Produção Júnior - Petrobras 2011/1

Q31 (pág. 28), Q61 (pág. 29), Q69 (pág. 29), Q70 (pág. 30).

Prova: Engenheiro(a) de Produção Júnior - Petrobras 2010/2

Q56 (pág. 31), Q57 (pág. 32), Q58 (pág. 33), Q70 (pág. 34).

Prova: Engenheiro(a) de Produção Júnior - Petrobras 2010/1

Q13 (pág. 35), Q17 (pág. 36), Q18 (pág. 38), Q19 (pág. 39), Q50 (pág. 41),
Q51 (pág. 42).

Prova: Engenheiro(a) de Produção Júnior Petrobras 2008

Q28 (pág. 43), Q29 (pág. 44), Q35 (pág. 45), Q36 (pág. 47), Q50 (pág. 48).

Prova: Engenheiro(a) de Produção Júnior - Petrobras 2005

Q23 (pág. 50), Q49 (pág. 50), Q50 (pág. 52), Q51 (pág. 53), Q57 (pág. 54),
Q72 (pág. 55).

Prova: Engenheiro(a) Júnior - Área: Produção - Transpetro 2011

Q33 (pág. 56), Q35 (pág. 57), Q40 (pág. 59), Q56 (pág. 61), Q57 (pág. 62),
Q58 (pág. 63), Q59 (pág. 64), Q61 (pág. 65).

Prova: Engenheiro(a) de Produção Júnior - Petrobras Biocombustíveis 2010

Q21 (pág. 67), Q22 (pág. 66), Q33 (pág. 69).

Número total de questões resolvidas nesta apostila: 59

Questão 11

(Engenheiro(a) de Produção Júnior - Petrobras 2014/1)

Segundo normas internacionais, o processo de gestão de riscos consagrado na literatura é composto de 4 etapas fundamentais, que são:

- (A) identificação, análise, avaliação e tratamento
- (B) identificação, avaliação, priorização e mitigação
- (C) identificação, estudo, simulação e mitigação
- (D) reconhecimento, estudo, avaliação e mitigação
- (E) reconhecimento, análise, simulação e tratamento

Resolução:

A questão trata sobre gestão de riscos na ótica da **ISO 31000**. Segundo a norma, o processo de avaliação de riscos é dividido em quatro etapas: identificação, análise, avaliação e tratamento.

A fase de **identificação** é onde um conjunto de riscos devem ser identificados. O objetivo é gerar uma lista abrangente de riscos que possam criar, aumentar, evitar, reduzir, acelerar ou atrasar a realização dos objetivos.

A fase de **análise** fornece uma compreensão sobre os riscos. Envolve a apreciação das causas e das fontes de risco, suas consequências positivas e negativas, e a probabilidade de que essas consequências possam ocorrer. A análise de riscos pode ser realizada com diversos graus de detalhe, dependendo do risco, da finalidade da análise e das informações, dados e recursos disponíveis.

A fase de **avaliação** envolve comparar o nível de risco encontrado durante o processo de análise com os critérios de risco estabelecidos quando o contexto foi considerado. Com base nesta comparação, a necessidade de tratamento pode ser considerada.

A fase de **tratamento** envolve a seleção de uma ou mais opções para modificar os riscos e a implementação dessas opções. Uma vez implementado, o tratamento fornece novos controles ou modifica os existentes. É nessa fase onde são implementados os planos de ação para tratamento dos riscos.

Logo, a resposta é a letra (A).

Alternativa (A)

Questão 19

(Engenheiro(a) de Produção Júnior - Petrobras 2012/1)

Programas de bem-estar são normalmente adotados nas empresas para a prevenção de problemas de saúde entre seus funcionários. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) preocupam-se com esse processo para que os funcionários possam cumprir suas tarefas a contento.

Um dos modelos conhecidos é o da Walton, que listou como um dos fatores de QVT a “utilização e desenvolvimento de capacidades” do trabalhador.

Tal fator compreende a(o)

- (A) autonomia
- (B) imagem da empresa
- (C) jornada de trabalho
- (D) igualdade de oportunidades
- (E) crescimento profissional

Resolução:

O Modelo de QVT de Walton se baseia em 8 condições:

1. **Compensação justa e adequada:** corresponde à adequação e honestidade na remuneração recebida.
2. **Condições de trabalho:** horários razoáveis com um período normal de trabalho padronizado. Condições físicas que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos. Critérios para idade, estrutura física e maternidade.
3. **Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais:** refere-se às oportunidades que o trabalhador tem de aplicar seu saber e suas aptidões, desenvolver sua autonomia, obter informações sobre o processo total de trabalho e de *feedback* sobre o seu desempenho.
4. **Oportunidade de crescimento e segurança:** o quanto se cresce como pessoa no exercício de determinada função. Refere-se à evolução e segurança no desenvolvimento pessoal-profissional.
5. **Integração social na organização:** ausência de preconceitos de raça, sexo, religião, nacionalidade, estilo de vida e aparência física. Ausência de estratificação e mobilidade, garantindo senso de comunidade nas organizações.
6. **Cidadania (constitucionalismo):** atendimento pela empresa e pelos funcionários dos direitos e deveres legais e cidadãos, incluindo desde privacidade, direito de posicionamento pessoal, por meio de diálogo livre e tratamento justo de todos os assuntos.

7. Trabalho e espaço total de vida: os efeitos positivos sobre as outras esferas da vida de cada pessoa, tais como suas relações familiares, de lazer, de interesses específicos comunitários ou religiosos. Reflete-se no equilíbrio entre os esquemas de trabalho, expectativa de carreira, progresso e promoção.
8. Relevância social do trabalho: refere-se à responsabilidade social da organização junto à comunidade. São as ações referentes à preservação do meio ambiente, oportunidade de emprego, atendimento das necessidades sociais de saúde, transporte, comunicação, educação, higiene. Estas ações desdobram-se na imagem da empresa na comunidade.

Fonte: Rechziegel, W. e Vanalle, R. M. Qualidade de vida no trabalho e a Gestão da Qualidade Total. Anais do ENEGEP 1998.

Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1998_ART348.pdf

O enunciado se refere ao fator 3 (uso e desenvolvimento de capacidades pessoais). Vamos analisar as alternativas:

- (A) CORRETA. Esse fator que permite o trabalhador desenvolver sua autonomia.
- (B) INCORRETA. Não é citado em nenhuma condição;
- (C) INCORRETA. Condição 2 (condições de trabalho);
- (D) INCORRETA. Condição 5 (integração social na organização);
- (E) INCORRETA. Condição 4 (oportunidade de crescimento e segurança).

Alternativa (A)