



Prova Escrita Objetiva e Discursiva – Nível Superior

ANALISTA LEGISLATIVO MUNICIPAL - ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS - 02 (DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS)

Tipo 1 – BRANCA



SUA PROVA

Além deste caderno de provas, contendo setenta questões objetivas e o tema de redação, você receberá do fiscal de sala:

- uma folha de respostas das questões objetivas
- uma folha de textos definitivos destinada à redação



TEMPO

- **5 horas** é o período disponível para a realização da prova, já incluído o tempo para a marcação da folha de respostas da prova objetiva e a transcrição da redação para a folha de textos definitivos
- **2 horas e 30 minutos** após o início da prova é possível retirar-se da sala, sem levar o caderno de provas
- **30 minutos** antes do término do período de prova é possível retirar-se da sala **levando o caderno de provas**



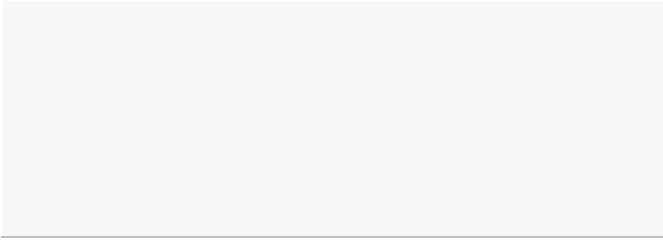
NÃO SERÁ PERMITIDO

- Qualquer tipo de comunicação entre os candidatos durante a aplicação da prova
- Levantar da cadeira sem autorização do fiscal de sala
- Usar o sanitário ao término da prova, após deixar a sala



INFORMAÇÕES GERAIS

- As questões objetivas têm cinco alternativas de resposta (A, B, C, D, E) e somente uma delas está correta
- Verifique se seu caderno está completo, sem repetição de questões ou falhas. Caso contrário, notifique imediatamente o fiscal da sala, para que sejam tomadas as devidas providências
- Confira seus dados pessoais, especialmente nome, número de inscrição e documento de identidade e leia atentamente as instruções para preencher a folha de respostas
- Use somente caneta esferográfica, fabricada em material transparente, com tinta preta ou azul
- Assine seu nome apenas no(s) espaço(s) reservado(s)
- Confira seu cargo, cor e tipo do caderno de provas. Caso tenha recebido caderno de cargo ou cor ou tipo diferente do impresso em sua folha de respostas, o fiscal deve ser **obrigatoriamente** informado para o devido registro na ata da sala
- O preenchimento das respostas da prova objetiva é de sua responsabilidade e não será permitida a troca da folha de respostas em caso de erro
- Reserve tempo suficiente para o preenchimento de suas respostas. Para fins de avaliação, serão levadas em consideração apenas as marcações realizadas na folha de respostas da prova objetiva, não sendo permitido anotar informações relativas às respostas em qualquer outro meio que não seja o caderno de provas
- A FGV coletará as impressões digitais dos candidatos na lista de presença
- Os candidatos serão submetidos ao sistema de detecção de metais quando do ingresso e da saída de sanitários durante a realização das provas
- **Boa sorte!**



Língua Portuguesa

Texto 1 – Orgânico por um bom motivo

Chico Junior, *O Globo*, 25/11/2017 (fragmento)

O mundo caminha para um consumo cada vez maior de alimento orgânico. A Dinamarca, por exemplo, começou há 25 anos uma política agrícola-ambiental que vai torná-la, até 2020, o primeiro país do mundo a ter sua produção de alimentos 100% orgânica. Está conseguindo isso graças a um forte trabalho de conscientização e por intermédio de subsídios aos pequenos agricultores.

Resumidamente, o alimento orgânico também pode ser chamado de agroecológico – a agroecologia pode ser definida como o estudo da agricultura a partir de uma perspectiva ecológica. É aquele produzido de forma sustentável, respeitando-se e não agredindo o meio ambiente e não utilizando fertilizantes químicos e, muito menos, os defensivos agrícolas químicos, os chamados agrotóxicos. Diga-se de passagem que o Brasil é o país que mais usa agrotóxico no mundo, inclusive vários que são proibidos em diversas partes do planeta, banidos da Europa e dos Estados Unidos.

A produção e consumo de orgânicos se dão por duas razões básicas: aumento do que chamamos de consciência ecológica e o desejo de se consumirem alimentos mais saudáveis.

No Brasil caminha-se ainda lentamente, mas caminha-se, o que faz com que os produtos ainda sejam caros e fora do alcance da maioria. Mas o fato é que a produção vem aumentando ano a ano e os preços, de maneira geral, diminuindo.

1

No texto 1, a introdução tem a função textual de:

- (A) delimitar o tema a ser abordado no texto;
- (B) alertar para um problema na produção de alimentos;
- (C) indicar um exemplo a ser seguido;
- (D) prever um futuro a ser alcançado pelo Brasil;
- (E) aconselhar as autoridades sobre política agrícola.

2

Ao dizer que “O mundo caminha para um consumo cada vez maior de alimento orgânico”, o autor do texto 1 apela para um tipo de figura de linguagem caracterizada pela:

- (A) personificação de seres inanimados;
- (B) utilização de um todo significando uma parte;
- (C) comparação entre um termo real e um figurado;
- (D) repetição enfática de termos;
- (E) presença de termos de significação oposta.

3

O segundo período do texto 1 tem a finalidade de:

- (A) destacar a importância da Dinamarca no cenário mundial da produção de orgânicos;
- (B) indicar um caso de sucesso, representado por um país de prestígio internacional;
- (C) comprovar uma afirmação anterior, que parecia demasiadamente vaga;
- (D) exemplificar um caso de êxito na produção de orgânicos como algo que deve ser adaptado à nossa realidade;
- (E) acrescentar um argumento que auxilie o convencimento de nossas autoridades agrícolas.

4

A palavra “agrícola-ambiental” aparece grafada com hífen pela mesma razão semântica do seguinte vocábulo abaixo:

- (A) segunda-feira;
- (B) tenente-coronel;
- (C) inter-relacionamento;
- (D) cara-de-pau;
- (E) político-econômico.

5

O segundo parágrafo do texto 1 deve ser classificado, em termos de gênero textual predominante, como:

- (A) informativo;
- (B) instrucional;
- (C) didático;
- (D) publicitário;
- (E) injuntivo.

6

O segmento do texto 1 que NÃO apresenta uma marca metalinguística é:

- (A) “Resumidamente, o alimento orgânico também pode ser chamado de agroecológico”;
- (B) “a agroecologia pode ser definida como o estudo da agricultura a partir de uma perspectiva ecológica”;
- (C) “É aquele produzido de forma sustentável”;
- (D) “e, muito menos, os defensivos agrícolas químicos, os chamados agrotóxicos”;
- (E) “inclusive vários que são proibidos em diversas partes do planeta”.

7

“Diga-se de passagem que o Brasil é o país que mais usa agrotóxico no mundo”; a utilização do termo “de passagem” informa ao leitor que:

- (A) algo de pouca importância vai ser incluído no texto;
- (B) um segmento de curta extensão vai ser inserido no texto;
- (C) uma mensagem essencial vai ser acrescentada ao texto;
- (D) uma pequena interrupção do tema central vai ocorrer;
- (E) uma retificação de algo anterior vai ser feita.

8

“Diga-se de passagem que o Brasil é o país que mais usa agrotóxico no mundo”; a modificação de um elemento provoca mudança de sentido em:

- (A) O Brasil é o país que mais usa agrotóxico no mundo, diga-se de passagem;
- (B) Diga-se de passagem que o país que usa mais agrotóxico no mundo é o Brasil;
- (C) O país que mais usa agrotóxico no mundo, diga-se de passagem, é o Brasil;
- (D) Seja dito de passagem que o país que mais usa agrotóxico no mundo é o Brasil;
- (E) O Brasil é o país que mais usa agrotóxico no mundo, seja dito de passagem.

9

O segmento do texto 1 em que os termos sublinhados são redundantes é:

- (A) “Está conseguindo isso graças a um forte trabalho de conscientização e por intermédio de subsídios aos pequenos agricultores”;
- (B) “aquele produzido de forma sustentável, respeitando-se e não agredindo o meio ambiente”;
- (C) “os defensivos agrícolas químicos, os chamados agrotóxicos”;
- (D) “são proibidos em diversas partes do planeta, banidos da Europa e dos Estados Unidos”;
- (E) “A produção e consumo de orgânicos se dão por duas razões básicas”.

Texto 2 – Intercâmbio de alimentos

Renato Mocelline/Rosiane de Camargo, *História em debate*. São Paulo: Editora do Brasil, p. 72.

A chegada dos europeus à América foi o começo de uma das transformações mais revolucionárias nos hábitos alimentares dos seres humanos.

Nos primeiros anos da conquista, os espanhóis resistiram a comer produtos nativos americanos, por isso trouxeram consigo plantas e animais de sua terra natal. Todavia, os espanhóis enviavam à Europa todos os alimentos exóticos que os nativos lhes ofereciam para, de alguma forma, apaziguar a Coroa pelas dificuldades que tinham de encontrar os tão desejados metais preciosos.

Progressivamente, por meio dessa troca entre América e Europa, a flora e a fauna de ambos os continentes foram modificadas, pois diversas plantas e animais adaptaram-se aos novos climas. Com isso, a dieta dos habitantes das duas regiões foi enriquecida.

10

O primeiro parágrafo do texto 2 funciona como:

- (A) uma afirmativa que é explicitada no decorrer do texto;
- (B) uma informação que é contestada a seguir;
- (C) uma referência histórica cujos termos são explicados;
- (D) uma opinião pessoal que não é satisfatoriamente justificada;
- (E) uma alusão geradora de curiosidade no leitor.

11

O texto 2 deve ser considerado prioritariamente:

- (A) narrativo, por estruturar-se em etapas cronológicas;
- (B) dissertativo-expositivo, por organizar-se em informações sem ligações de causa/consequência;
- (C) dissertativo-argumentativo, por apresentar um pensamento que é defendido no decorrer do texto;
- (D) descritivo, por mostrar características e qualidades das pessoas e coisas referidas;
- (E) injuntivo, por indicar, de forma didática, os caminhos a serem seguidos no estudo da alimentação na História.

12

“A chegada dos europeus à América foi o começo de uma das transformações mais revolucionárias nos hábitos alimentares dos seres humanos”.

Com base nesse segmento inicial do texto 2, foram propostas várias modificações no texto; a opção de mudança que interfere com a correção gramatical ou modifica a mensagem original é:

- (A) em lugar de “a chegada dos europeus” poderia estar “a chegada europeia”;
- (B) em lugar da expressão “à América” poderia estar “na América”;
- (C) em lugar de “uma das transformações mais revolucionárias” poderia estar “uma transformação das mais revolucionárias”;
- (D) em lugar de “hábitos alimentares” poderia estar “hábitos de alimentação”;
- (E) em lugar de “dos seres humanos” poderia estar “do Homem”.

13

Observe os três segmentos abaixo, retirados do texto 2.

“por isso trouxeram consigo plantas e animais de sua terra natal”
 “Progressivamente, por meio dessa troca entre América e Europa...”

“Com isso, a dieta dos habitantes das duas regiões foi enriquecida”.

Nessas ocorrências, os pronomes demonstrativos empregados:

- (A) têm sempre por antecedente uma oração;
- (B) referem-se sempre a termos imediatamente anteriores;
- (C) mostram sempre referências a um de dois termos citados;
- (D) prendem-se sempre a elementos distantes no tempo;
- (E) ligam-se semanticamente a elementos já citados.

14

“Nos primeiros anos da conquista, os espanhóis resistiram a comer produtos nativos americanos, por isso trouxeram consigo plantas e animais de sua terra natal. Todavia, os espanhóis enviavam à Europa todos os alimentos exóticos que os nativos lhes ofereciam...”.

Observando esse segmento do texto 2, é possível observar que:

- (A) as duas ocorrências do termo “espanhóis” exemplificam classes de palavras diferentes;
- (B) as duas ocorrências do termo “nativos” exemplificam a mesma classe de palavras;
- (C) a seleção vocabular de “plantas e animais” foi feita por serem elementos que servem de alimentação ao Homem;
- (D) o adjetivo “exóticos” é fruto da opinião tanto de nativos quanto de espanhóis;
- (E) os vocábulos “natal” e “nativos” pertencem a diferentes famílias de palavras.

15

“Nos primeiros anos da conquista, os espanhóis resistiram a comer produtos nativos americanos, por isso trouxeram consigo plantas e animais de sua terra natal. Todavia, os espanhóis enviavam à Europa todos os alimentos exóticos que os nativos lhes ofereciam...”.

O termo sublinhado mostra uma oposição entre os seguintes pontos:

- (A) apesar de nos primeiros anos de conquista os espanhóis resistirem aos alimentos americanos, com o passar do tempo passaram a adotá-los;
- (B) apesar de os espanhóis trazerem consigo alimentos de sua terra natal, não deixavam de alimentar-se dos alimentos exóticos da América;
- (C) apesar de os espanhóis não se alimentarem com os produtos nativos, mandavam esses mesmos alimentos para a Europa;
- (D) apesar de os nativos oferecerem alimentos americanos aos espanhóis, os conquistadores não os comiam, enviando todos eles para a Europa;
- (E) apesar de os nativos comerem produtos exóticos, os conquistadores europeus não só os comiam como os enviavam também para a Europa.

16

“Nos primeiros anos da conquista, os espanhóis resistiram a comer produtos nativos americanos, por isso trouxeram consigo plantas e animais de sua terra natal”.

Na reescritura desse segmento do texto 2, a pontuação está INADEQUADA em relação às regras de pontuação em:

- (A) Os espanhóis, nos primeiros anos de conquista, resistiram a comer produtos nativos americanos, por isso trouxeram consigo plantas e animais de sua terra natal;
- (B) Nos primeiros anos da conquista, os espanhóis resistiram a comer produtos nativos americanos e, por isso, trouxeram consigo plantas e animais de sua terra natal;
- (C) Nos primeiros anos da conquista os espanhóis resistiram a comer produtos nativos americanos, por isso trouxeram consigo plantas e animais de sua terra natal;
- (D) Os espanhóis resistiram a comer produtos nativos americanos, nos primeiros anos de conquista; trouxeram consigo, por isso, plantas e animais de sua terra natal;
- (E) Nos primeiros anos da conquista, os espanhóis resistiram a comer produtos nativos americanos, e, por isso trouxeram consigo plantas e animais de sua terra natal.

17

No texto 2 há uma série de conectores; o conector sublinhado abaixo que tem seu valor semântico corretamente indicado é:

- (A) “Nos primeiros anos da conquista, os espanhóis resistiram a comer produtos nativos americanos, por isso trouxeram consigo plantas e animais de sua terra natal”/ consequência;
- (B) “Todavia, os espanhóis enviavam à Europa todos os alimentos exóticos que os nativos lhes ofereciam para, de alguma forma, apaziguar a Coroa...”/ referência;
- (C) “Todavia, os espanhóis enviavam à Europa todos os alimentos exóticos que os nativos lhes ofereciam para, de alguma forma, apaziguar a Coroa...”/ finalidade;
- (D) “Progressivamente, por meio dessa troca entre América e Europa, a flora e a fauna de ambos os continentes foram modificadas, pois diversas plantas e animais adaptaram-se aos novos climas”/ conclusão;
- (E) “Com isso, a dieta dos habitantes das duas regiões foi enriquecida”/ causa.

Observe a charge a seguir.



18

Na imagem há um grupo de elementos que representam oposição entre os dois personagens; a única distinção inexistente na charge é:

- (A) gordura X magreza;
- (B) alimentos industrializados X alimentos orgânicos;
- (C) refrigerante X suco natural;
- (D) frituras X produtos naturais;
- (E) carne X frutas, legumes e vegetais.

19

Considerando-se a charge como um texto argumentativo, o argumento apresentado se apoia na:

- (A) sedução, prometendo satisfação;
- (B) tentação, oferecendo vantagens;
- (C) intimidação, apelando para o medo;
- (D) provocação, referindo-se à competição;
- (E) constrangimento, causando incômodo social.

20

O objetivo da charge é:

- (A) condenar a preocupação exagerada com a alimentação;
- (B) aconselhar uma alimentação saudável;
- (C) desaconselhar a ingestão de refrigerantes;
- (D) incentivar a busca por um corpo perfeito;
- (E) alertar para os perigos provocados pela gordura em excesso.

Legislação Específica

21

De acordo com a Lei Orgânica do Município de Salvador, a aprovação e a deliberação sobre criação e extinção de cargos públicos e fixação dos respectivos vencimentos e vantagens inerentes ao Executivo Municipal compete:

- (A) ao Prefeito, sem participação do Poder Legislativo;
- (B) ao Prefeito, com prévio parecer do Tribunal de Contas;
- (C) à Câmara Municipal, com a iniciativa e sanção do Prefeito;
- (D) à Câmara Municipal, com prévio parecer do Tribunal de Contas;
- (E) ao Tribunal de Contas, com prévio parecer da Câmara e do Prefeito.

22

A alienação de bens municipais está subordinada à existência de interesse público devidamente justificado. Sabendo disso, o Prefeito de Salvador pretende realizar a alienação de um lote de cem metros quadrados, destinado à habitação de pessoa comprovadamente pobre.

De acordo com o texto da Lei Orgânica do Município de Salvador, a iniciativa é possível, desde que não haja alienação de mais de uma área ou lote à mesma pessoa e seja:

- (A) observado o preço médio de mercado, mediante prévias avaliação e autorização legislativa, independentemente de licitação;
- (B) observado o preço médio de mercado, mediante prévias avaliação, autorização legislativa e licitação;
- (C) observado o preço médio de mercado, mediante prévia avaliação, dispensando-se autorização legislativa e licitação;
- (D) atendido o preço mínimo fixado em avaliação administrativa, dispensando-se autorização legislativa e concorrência;
- (E) atendido o preço mínimo fixado em avaliação administrativa, mediante prévia autorização legislativa, dispensando-se a concorrência.

23

João, Vereador da Casa Parlamentar de Salvador, deixou de comparecer, em seu primeiro período legislativo anual, à terça parte das sessões ordinárias da Câmara Municipal, eis que houve incompatibilidade com os horários em que leciona em universidade particular.

Conforme dispõe a Lei Orgânica do Município de Salvador, assegurada a ampla defesa, João:

- (A) será suspenso por até 30 (trinta) dias;
- (B) sofrerá desconto de 50% (cinquenta por cento) em seu subsídio;
- (C) será excluído de comissão parlamentar de inquérito;
- (D) responderá por crime contra o patrimônio público;
- (E) perderá o mandato de Vereador.

24

Em matéria de processo legislativo, a Lei Orgânica do Município de Salvador estabelece que:

- (A) a iniciativa das leis complementares e ordinárias, salvo os casos de competência privativa, cabe ao Vereador, à Comissão da Câmara Municipal, ao Prefeito e por proposta de 5% (cinco por cento) do eleitorado, no mínimo;
- (B) a proposta de emenda à lei orgânica será discutida e votada em dois turnos, com interstício mínimo de 30 (trinta) dias, considerando-se aprovada se obtiver, em ambos, maioria absoluta dos votos dos Vereadores;
- (C) aprovado em redação final, será o projeto de lei enviado ao Prefeito que, aquiescendo, o sancionará no prazo de 30 (trinta) dias úteis, determinando o seu retorno à Câmara, para fins de publicação;
- (D) se o Prefeito considerar o projeto de lei, no todo ou em parte, inconstitucional ou contrário ao interesse público, vetá-lo-á, totalmente, no prazo de 30 (trinta) dias úteis, vedado o veto parcial;
- (E) o Prefeito poderá enviar à Câmara projetos de lei sobre qualquer matéria, os quais, quando solicitar, deverão ser apreciados em regime de urgência, no prazo de até 5 (cinco) dias, sob pena de responsabilidade do Presidente da Câmara.

25

À Mesa Executiva da Câmara Municipal compete, consoante dispõe o texto da Lei Orgânica do Município de Salvador:

- (A) decretar desapropriação e intervenção em empresas concessionárias de serviço público, bem como permitir, conceder ou autorizar a execução dos serviços públicos por terceiros, quando não possível ou conveniente ao interesse público a exploração direta pelo Município;
- (B) suplementar, mediante ato, as dotações do orçamento da Câmara, observado o limite da autorização constante da Lei Orçamentária, desde que os recursos para sua cobertura sejam provenientes de anulação total ou parcial de suas dotações orçamentárias;
- (C) promover a arrecadação dos tributos, preços públicos e tarifas devidos ao Município, dando-lhes a publicação adequada, e administrar os bens municipais, promover a alienação, deferir permissão, cessão ou autorização de uso, observadas as prescrições legais;
- (D) sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, e expedir regulamento para sua fiel execução, bem como baixar decretos e demais atos administrativos, fazendo-os publicar em órgãos oficiais;
- (E) fixar os preços dos serviços prestados pelo Município e os relativos à concessão, cessão, permissão ou autorização de uso de seus bens e serviços, bem como dirigir, superintender e fiscalizar serviços de obras municipais.

26

João, servidor público municipal da Câmara Municipal de Salvador, após processo administrativo disciplinar, foi demitido. Um ano depois, João reuniu provas de sua inocência, e logrou êxito em obter decisão administrativa que invalidou sua demissão.

No caso em tela, de acordo com a Lei Complementar nº 01/91, que institui o Regime Jurídico Único dos servidores públicos do Município de Salvador, o reingresso de João no cargo anteriormente ocupado junto ao Legislativo municipal ocorreu por meio:

- (A) da readaptação, sem ressarcimento do vencimento e demais vantagens do cargo;
- (B) da reintegração, com ressarcimento do vencimento e demais vantagens do cargo;
- (C) do aproveitamento, sem ressarcimento do vencimento e demais vantagens do cargo;
- (D) da reversão, com ressarcimento do vencimento e demais vantagens do cargo;
- (E) da recondução, sem ressarcimento do vencimento e demais vantagens do cargo.

27

Maria, servidora pública ocupante de cargo efetivo da Câmara Municipal de Salvador, durante 5 (cinco) dias úteis do mês de dezembro de 2017, ultrapassou sua jornada de trabalho em duas horas por dia, no horário de 22h às 24h, ao realizar serviço extraordinário em situações excepcionais e temporárias na Câmara, atendendo à necessidade do serviço.

No caso em tela, segundo o Estatuto dos Servidores Públicos Civis de Salvador, Maria faz jus ao adicional:

- (A) pela prestação de serviços extraordinários remunerada com o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal diurna, sem prejuízo do adicional noturno;
- (B) pela prestação de serviços extraordinários remunerada com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal diurna, caso não opte pelo adicional noturno;
- (C) por serviço noturno, pago na proporção de 150% (cento e cinquenta por cento) da hora normal diurna, sem prejuízo do adicional pela prestação de serviços extraordinários;
- (D) por serviço noturno, pago na proporção de 125% (cento e vinte e cinco por cento) da hora normal diurna, caso não opte pelo adicional pela prestação de serviços extraordinários;
- (E) por serviço noturno, pago na proporção de 50% (cinquenta por cento) da hora normal diurna, caso não opte pelo adicional pela prestação de serviços extraordinários.

28

Joana e Joaquina, servidoras públicas municipais de Salvador, são casadas civilmente e, após regular processo judicial, adotaram o bebê Davi, de dez meses de idade.

De acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos Civis de Salvador:

- (A) uma delas terá direito à licença remunerada de 180 (cento e oitenta) dias para ajustamento do adotado ao novo lar e a outra à mesma licença, pelo prazo de 5 (cinco) dias;
- (B) uma delas terá direito à licença remunerada de 180 (cento e oitenta) dias para ajustamento do adotado ao novo lar e a outra não terá direito à licença;
- (C) uma delas terá direito à licença remunerada de 90 (noventa) dias para ajustamento do adotado ao novo lar e a outra não terá direito à licença;
- (D) ambas terão direito à licença remunerada de 180 (cento e oitenta) dias para ajustamento do adotado ao novo lar;
- (E) ambas terão direito à licença remunerada de 90 (noventa) dias para ajustamento do adotado ao novo lar.

29

Cláudio, servidor público estável ocupante de cargo efetivo da Câmara Municipal de Salvador, no exercício da função pública, revelou segredo apropriado em razão do cargo, mediante publicação em uma de suas redes sociais na internet de fato sigiloso constante de um processo administrativo referente a determinada comissão parlamentar de inquérito.

Por ter praticado a falta funcional narrada, consoante dispõe o Estatuto dos Servidores Públicos Civis de Salvador, após regular processo administrativo disciplinar, Cláudio está sujeito à pena de:

- (A) advertência, que será aplicada por escrito e, caso seja reincidente, à suspensão de até 90 (noventa) dias;
- (B) suspensão, que terá até 90 (noventa) dias, independentemente de reincidência;
- (C) advertência e multa, no valor de um mês de seus vencimentos e vantagens;
- (D) suspensão de até 60 (sessenta) dias e multa no valor de um mês de seus vencimentos e vantagens;
- (E) demissão, cujo ato de imposição mencionará o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

30

Mauro, servidor público municipal efetivo, completou dez anos consecutivos de exercício de cargo em comissão de Diretor de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Salvador.

De acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos Civis de Salvador, Mauro terá direito a perceber, quando exonerado, a título de:

- (A) abono de permanência, valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento do cargo em comissão, de maior hierarquia, que tenha exercido, ininterruptamente, no período estabelecido por, no mínimo, cinco anos;
- (B) abono de permanência, valor correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do vencimento do cargo em comissão, de maior hierarquia, que tenha exercido, ininterruptamente, no período estabelecido por, no mínimo, três anos;
- (C) estabilidade econômica, valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do vencimento do cargo em comissão, de maior hierarquia, que tenha exercido, ininterruptamente, no período estabelecido por, no mínimo, dois anos;
- (D) estabilidade econômica, valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento do cargo em comissão, de maior hierarquia, que tenha exercido, ininterruptamente, no período estabelecido por, no mínimo, cinco anos;
- (E) abono de chefia, valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento do cargo em comissão, de maior hierarquia, que tenha exercido, ininterruptamente, no período estabelecido por, no mínimo, cinco anos.

Conhecimentos Específicos

31

Uma fabricante de produtos de beleza adota departamentalização funcional. A cúpula da empresa vem planejando uma reestruturação, para passar a adotar departamentalização por processo.

Uma das vantagens da departamentalização por processo é:

- (A) favorecer a atenção às mudanças ambientais que influenciam o comportamento dos clientes;
- (B) eliminar os conflitos interdepartamentais;
- (C) reduzir os riscos operacionais, devido à interdependência entre os processos;
- (D) conferir grande flexibilidade e capacidade de adaptação a mudanças tecnológicas;
- (E) permitir obtenção de vantagens econômicas pela plena utilização da tecnologia adotada no processo.

32

O funcionário de uma ONG tem como atribuição o atendimento a solicitantes de cestas básicas. O funcionário é responsável pelo atendimento, registro e recebimento dos documentos que dão início ao processo de concessão das cestas, devendo ser iniciados apenas os processos que se enquadrem nos critérios da ONG para a concessão. Dessa etapa inicial de atendimento e registro, os pedidos seguem para as etapas de avaliação e decisão. Em 2016, o funcionário atendeu 85 solicitantes, dando início a 80 processos de pedido de bolsa. Desses processos, 8 foram recusados na etapa de avaliação por não atenderem aos critérios de concessão de cestas, e outros 20 tiveram o pedido negado por falta de verba. Em 2017, o funcionário atendeu 140 solicitantes, dando início a 100 processos de pedido de bolsa. Desses processos, 10 foram recusados na etapa de avaliação das bolsas por não atenderem aos critérios de concessão de bolsas e 38 foram recusados por falta de verba.

Comparando-se os anos de 2016 e de 2017, é correto afirmar que:

- (A) o funcionário foi mais eficaz em 2016;
- (B) o funcionário foi mais eficaz em 2017;
- (C) o funcionário foi mais eficiente em 2016;
- (D) a eficácia do funcionário se manteve igual nos dois anos;
- (E) a eficiência do funcionário se manteve igual nos dois anos.

33

Uma das funções administrativas refere-se à “geração de informações sobre a execução das atividades organizacionais, de forma a garantir o cumprimento das metas planejadas” (Sobral e Peci, 2014, p. 359).

Essa função administrativa e duas de suas atribuições essenciais são, respectivamente:

- (A) planejamento; definição de metas e alocação de recursos;
- (B) organização; alocação de recursos e monitoramento;
- (C) direção; definição de responsabilidades e avaliação do desempenho;
- (D) controle; monitoramento e correção de desvios;
- (E) planejamento-controle; definição de metas e correção de desvios.

34

A descentralização é uma tendência em muitas organizações contemporâneas, como resposta à complexidade dos desafios organizacionais, tais como mudanças tecnológicas, inovação e diversificação dos mercados.

No entanto, a descentralização também tem desvantagens, tais como:

- (A) dependência dos superiores hierárquicos para as decisões;
- (B) tendência para o desperdício e duplicação de recursos;
- (C) desmotivação e insatisfação dos gerentes médios;
- (D) rigidez e lentidão na tomada de decisão;
- (E) pouco estímulo ao aprendizado e à criatividade dos gerentes médios.

35

Uma autarquia avalia que vem perdendo efetividade no cumprimento de sua missão institucional. A liderança da autarquia entende que é preciso criar integração entre as áreas da organização e estimular a decisão compartilhada como forma de ganhar flexibilidade e inovar em seus projetos. A autarquia pretende alterar a estrutura atual de funcional para matricial, criando grupos de projetos compostos por funcionários das diferentes áreas.

Entre as possíveis desvantagens da nova estrutura em relação à anterior, é correto apontar:

- (A) aumento da supervisão hierárquica;
- (B) dificuldade para a adoção de novas tecnologias;
- (C) isolamento dos especialistas;
- (D) surgimento de conflitos e desequilíbrios de poder;
- (E) dificuldade de cooperação interdisciplinar.

36

O gerente financeiro de uma organização dedica boa parte do seu tempo à elaboração de orçamentos e à aplicação de recursos financeiros.

Essas atividades estão relacionadas, respectivamente, às seguintes funções administrativas:

- (A) planejamento; organização;
- (B) planejamento; planejamento;
- (C) organização; organização;
- (D) organização; controle;
- (E) planejamento; controle.

37

Um administrador acaba de assumir a chefia da área de operações da empresa em que trabalha. O administrador tem pouco tempo de casa e sua promoção foi vista com desconfiança e insatisfação pelos colegas de equipe. O setor é responsável por projetos importantes de melhoria e inovação na área fim de atuação da empresa. Os membros da equipe são especialistas em suas áreas de atuação e seu trabalho é bastante valorizado pela empresa. O novo chefe entende que terá pouca liberdade para recompensar ou punir os membros da equipe.

Pelo modelo contingencial de liderança de Fiedler, na situação descrita, o estilo de liderança mais eficaz seria:

- (A) orientado para o relacionamento;
- (B) orientado para a tarefa;
- (C) transacional;
- (D) transformacional;
- (E) apoiador.

38

A teoria da liderança situacional, proposta por Hersey e Blanchard, enfatiza as características dos liderados para determinar o comportamento de liderança mais adequado – ou seja, a teoria sustenta que o estilo de liderança mais eficaz é contingente às características dos liderados.

Mais especificamente, a teoria propõe que o estilo de liderança mais eficaz depende do nível de prontidão dos subordinados, que se refere ao:

- (A) nível das competências individuais e ao grau de satisfação com o trabalho;
- (B) nível de engajamento e ao tipo de comprometimento organizacional;
- (C) grau de capacidade e ao interesse em desempenhar uma determinada tarefa;
- (D) nível de satisfação com a chefia e ao grau de proatividade do subordinado;
- (E) grau de atração das recompensas e à percepção da relação esforço-desempenho.

39

Uma das variáveis estruturais dos grupos é o *status*, ou seja, a posição social definida ou atribuída aos membros do grupo. Em um grupo, é comum haver diferenças de *status* entre os membros, derivada de diferentes fontes. O *status* tem efeitos sobre o poder das normas, a pressão por conformidade e a interação entre os membros do grupo.

Quanto a esses efeitos, é correto destacar que:

- (A) o *status* que deriva das características pessoais dos membros anula o poder das normas;
- (B) membros com maior *status* tendem a apresentar comportamento de folga social;
- (C) as diferenças de *status* tendem a inibir a diversidade de ideias e a criatividade;
- (D) membros com menor *status* tendem a apresentar maior resistência à pressão por conformidade;
- (E) as diferenças de *status* impactam negativamente a coesão dos grupos.

40

O gerente do setor financeiro da organização XYZ percebe que os membros de sua equipe estão desmotivados e apresentam desempenho apenas suficiente para cumprir suas atribuições. O gerente não entende o porquê dessa situação, pois a equipe tem boa capacitação, a XYZ oferece bons salários e tem como política evitar ao máximo a demissão. Os funcionários tendem a permanecer na organização por muitos anos e as promoções valorizam o tempo de casa, o conhecimento das funções e a capacidade de relacionamento.

Segundo a teoria motivacional da expectativa (ou expectativa), uma explicação para a desmotivação dos funcionários seria que:

- (A) a relação desempenho-recompensa é percebida como fraca;
- (B) a relação esforço-desempenho é percebida como viesada;
- (C) a relação desempenho-meta é anulada pelo esforço despendido;
- (D) a relação esforço-atratividade é percebida como viesada;
- (E) a atratividade é anulada pela percepção de desempenho.

41

O processo seletivo depende de informações sobre o cargo a ser preenchido ou da definição das competências desejadas pela organização.

Quando a organização não dispõe de informações sobre os requisitos e as características do cargo, uma forma de contornar essa limitação é utilizar-se de:

- (A) técnica dos incidentes críticos;
- (B) comparação por pares;
- (C) grupos focais;
- (D) comparação de cargos;
- (E) hipótese de trabalho.

42

O processo de treinamento se inicia com uma fase de diagnóstico e se encerra com a avaliação dos resultados obtidos. Uma forma de avaliar os resultados de programas de treinamento, muito adotada, é medir a satisfação dos participantes quanto à experiência do treinamento.

Esse tipo de avaliação do treinamento é conhecida, em gestão de pessoas, como avaliação:

- (A) de aprendizado;
- (B) perceptiva;
- (C) de impacto;
- (D) de reação;
- (E) atitudinal.

43

O recrutamento é um processo por meio do qual a organização atrai candidatos do mercado para suprir o processo de seleção aos cargos disponíveis. O recrutamento pode ser interno, quando o foco é o melhor aproveitamento das competências internas, ou externo, quando o foco é a aquisição de competências externas à empresa.

É correto afirmar que, comparativamente ao recrutamento externo, o recrutamento interno:

- (A) produz mais conflitos internos;
- (B) é mais seguro e menos oneroso;
- (C) é mais demorado e mais seguro;
- (D) é menos motivador para o desenvolvimento profissional dos funcionários;
- (E) renova mais rapidamente o capital humano.

44

O processo de análise de cargos depende de dados e informações adequadas sobre os cargos. Um método de coleta de informações sobre cargos amplamente utilizado é a entrevista com funcionários e gerentes.

No entanto, esse método apresenta como desvantagem:

- (A) ser adequado apenas à coleta de informações sobre cargos simples e rotineiros;
- (B) não permitir a coleta de informações sobre os requisitos físicos do cargo;
- (C) não informar sobre o desempenho no cargo;
- (D) estar sujeito a distorções de informação por parte dos ocupantes do cargo;
- (E) a complexidade na construção e no teste do questionário.

45

Uma empresa pública que opera em ambiente estável adota estratégia conservadora e defensiva.

Nesse contexto, a estratégia de recursos humanos relativa às recompensas deve estar voltada para:

- (A) salário variável e benefícios flexíveis;
- (B) salário baseado em desempenho e benefícios flexíveis;
- (C) salário fixo e decisões centralizadas sobre os salários;
- (D) salário fixo e decisões descentralizadas sobre os salários;
- (E) salário baseado em desempenho e decisões descentralizadas sobre os salários.

46

O modelo tradicional de desenho de cargos deriva das propostas da administração científica de Taylor e outros autores do início do século XX. Ao longo do tempo, a aplicação do desenho clássico mostrou que ele tem uma série de limitações, pois provoca monotonia, desmotivação e outros efeitos indesejáveis.

No entanto, ele ainda é utilizado em muitas organizações, pois tem como uma das vantagens esperadas:

- (A) cargos simples dispensam a contratação de mão de obra extra;
- (B) a padronização facilita o treinamento e estimula a variedade de habilidades;
- (C) cargos simples requerem pessoas com poucas habilidades e salários baixos;
- (D) a divisão do trabalho facilita a socialização;
- (E) a divisão do trabalho favorece a formação de unidades naturais de trabalho.

47

Em um órgão público, uma gerente lidera uma equipe de seis funcionários que lidam com atendimento ao público. A gerente percebe que o grupo está desmotivado e vem trabalhando de forma desinteressada. Uma pesquisa recente realizada pela área de recursos humanos mostrou que os funcionários da equipe consideram que seu trabalho é muito repetitivo e que não têm autonomia para realizá-lo, apesar de já contarem com muito tempo de experiência. A gerente gostaria de efetuar mudanças nos cargos e atribuições da equipe que permitissem estimular a motivação dos funcionários.

Para tal, na situação descrita, seria mais adequado adotar, de acordo com as teorias de motivação:

- (A) combinação de tarefas e expansão vertical das tarefas;
- (B) abertura de canais de *feedback* e expansão vertical das tarefas;
- (C) formação de unidades naturais de trabalho e combinação de tarefas;
- (D) formação de unidades naturais de trabalho e abertura de canais de *feedback*;
- (E) abertura de canais de *feedback* e combinação de tarefas.

48

Uma organização utiliza o método da escolha forçada para avaliação de desempenho de seus funcionários. A gerente de recursos humanos entende que o método tem como uma de suas principais vantagens o fato de evitar o efeito halo na avaliação.

No entanto, o método da escolha forçada apresenta desvantagens, como:

- (A) exigir experiência e treinamento prévio dos avaliadores;
- (B) ser fortemente sujeito à subjetividade do avaliador;
- (C) tendência a gerar conflito entre os avaliados;
- (D) dirigir a atenção para desempenhos extremamente bons ou ruins;
- (E) produzir informações de difícil comparação e pouco conclusivas.

49

A terceirização é uma tendência atual nas organizações, públicas e privadas. Em muitas delas os terceirizados estão presentes em número considerável.

Um indicador de gestão de recursos humanos que engloba os terceirizados em seu cálculo é:

- (A) *turnover* por substituição;
- (B) número total da força de trabalho;
- (C) número ajustado de funcionários pela jornada integral;
- (D) retorno médio por funcionário;
- (E) percentual de remuneração variável sobre os salários.

50

Uma empresa pública investiu em 2017 recursos significativos em treinamento e desenvolvimento de lideranças. A principal razão para esse investimento foi fazer frente à insatisfação generalizada com as chefias demonstrada nas avaliações de desempenho das equipes, refletida também na deterioração do clima organizacional. A direção da empresa quer utilizar indicadores para medir os resultados dos investimentos em treinamento e desenvolvimento realizados ao nível organizacional.

Seria um indicador adequado, entre outros:

- (A) redução do absenteísmo;
- (B) custo total de T&D por empregado;
- (C) participação das despesas de T&D no lucro;
- (D) aumento da produtividade;
- (E) grau de satisfação com políticas e práticas organizacionais.

51

O ciclo da gestão estratégica de pessoas inicia-se com o envolvimento e o comprometimento das pessoas, de acordo com Bergue (2014), pois são as pessoas que formulam, executam, avaliam e aperfeiçoam a gestão estratégica.

Partindo-se dessa premissa, é correto afirmar que a área de gestão de pessoas de uma organização tem papel crucial no alcance dos objetivos organizacionais, pois:

- (A) as competências em comunicação e mobilização das pessoas na organização a tornam parceira no planejamento organizacional;
- (B) a área de gestão de pessoas tem como atribuição finalística a execução da estratégia da organização, pois é atividade-fim;
- (C) o controle das variáveis externas que impactam a consecução da estratégia organizacional é atribuição da área de gestão de pessoas;
- (D) o engajamento dos atores organizacionais no planejamento estratégico depende do tamanho da área de gestão de pessoas na organização;
- (E) a área de gestão de pessoas torna-se estratégica quando abandona suas ações operacionais de administração de pessoal.

52

No contexto da gestão estratégica de pessoas, a perspectiva “aprendizado e crescimento” da ferramenta *Balanced Scorecard* direciona o desenvolvimento das capacidades profissionais para o alcance dos objetivos organizacionais, sendo seus princípios norteadores:

- (A) a internacionalização organizacional; a adequação cultural; o alinhamento com as demandas de *stakeholders*; a mensuração do lucro líquido do cliente;
- (B) as capacidades dos colaboradores; a funcionalidade dos sistemas de informação; o alinhamento com o negócio; a motivação e o *empowerment*;
- (C) o mapeamento dos processos; a implantação da universidade corporativa; a divulgação do produto; o lucro obtido com os resultados do pessoal;
- (D) a implantação de programas de qualidade de vida; a ampliação de benefícios; a abertura de unidades no país; a retenção dos funcionários;
- (E) a ampliação do negócio; a dimensão da arquitetura organizacional; o investimento na contratação de funcionários; a educação corporativa.

53

Maria Lúcia é gerente de Recursos Humanos em uma organização de grande porte e pretende propor a implantação de um modelo de gestão do desempenho de pessoas e equipes que reflita o desempenho das unidades de negócios e da organização como um todo.

Para que o sistema de desempenho seja aderente a esse modelo, deverá refletir:

- (A) a inovação tecnológica produzida pelo mercado em que a organização atua, visando aprofundar competências técnicas do pessoal;
- (B) os esforços da organização para atendimento de suas prioridades estratégicas, bem como das demandas do mercado;
- (C) o que as legislações e políticas governamentais definem, tanto para as organizações públicas como para as organizações privadas;
- (D) as soluções de enfrentamento para os impactos que as crises nacionais e internacionais geram nos resultados organizacionais;
- (E) o reconhecimento do bom trabalho por meio de recompensas financeiras, tendo em vista a relação direta entre remuneração e produtividade.

54

Ferramentas e técnicas diversas são utilizadas por organizações para avaliar o desempenho de seus colaboradores. Considerando a complexidade do processo de avaliação do desempenho humano, as áreas de gestão de pessoas vêm introduzindo metodologias que visam tornar tal procedimento o mais abrangente e justo possível.

A avaliação 360° é uma dessas técnicas, cuja principal finalidade é:

- (A) tornar a avaliação de desempenho um processo multicultural, para melhor integração das áreas organizacionais com o mercado;
- (B) classificar os resultados obtidos pelos colaboradores nos planos de metas de sua área de atuação, bem como da organização como um todo;
- (C) verificar a capacidade dos colaboradores de cumprir metas e colaborar para o alcance dos resultados financeiros da organização;
- (D) compartilhar *feedbacks* com quem executou o trabalho, por parte das pessoas diretamente afetadas pelos resultados produzidos;
- (E) medir o grau de competitividade da organização e do seu impacto no mercado, por meio dos resultados individuais e coletivos.

55

Muitos gestores e colaboradores de organizações de vários tipos e tamanhos consideram a avaliação de desempenho praticada por suas organizações como uma ação contaminada por fatores subjetivos e por vieses que distorcem seu propósito.

Modelos tradicionais vêm sendo substituídos por modalidades que estimulam a busca de informações atualizadas sobre as competências dos colaboradores, conceituadas como um conjunto de:

- (A) responsabilidades; atribuições; autoridade;
- (B) técnicas; vocações; crenças;
- (C) conhecimentos; habilidades; atitudes;
- (D) motivações; características de personalidade; aspirações;
- (E) metas; objetivos; resultados.

56

De acordo com Joel Dutra (2011), organizações e pessoas que delas participam encontram-se em um processo contínuo de troca de experiências: do lado da organização, há transferência de conhecimentos e de patrimônio cultural para as pessoas e, do lado das pessoas, há transferência do seu aprendizado, individual e coletivo, para a organização.

Assim, de acordo com a gestão por competências, considera-se que as competências humanas no trabalho são:

- (A) capacidades de adaptação ao *status quo* em função das constantes mudanças que ocorrem nas organizações e no mercado de trabalho como um todo;
- (B) capacidades indicadas pelos posicionamentos hierárquicos dos colaboradores e gestores na estrutura da organização;
- (C) capacidades direcionadas ao cumprimento do que está definido no contrato de trabalho estabelecido entre o funcionário e a organização;
- (D) capacidades necessárias para dar suporte ao alcance dos objetivos estratégicos organizacionais e manutenção de suas vantagens competitivas;
- (E) capacidades de articulação com as políticas organizacionais, por meio da assimilação dos valores propiciados pelos negócios da organização.

57

A melhoria do desempenho organizacional pelo desenvolvimento de competências estratégicas que conferem à organização diferenciação e competitividade é uma abordagem da gestão por competências.

Essa impacta a gestão de pessoas, pois promove:

- (A) a estruturação prévia da área de gestão de pessoas à definição das políticas norteadoras dos subprocessos de recursos humanos;
- (B) a terceirização de processos da área de gestão de pessoas, em função da premente necessidade de ajustes nos custos da área;
- (C) o levantamento das necessidades de melhoria do ambiente físico organizacional, pois isso é competência da área de gestão de pessoas;
- (D) a visão de que a gestão de pessoas tem o papel de executora das políticas organizacionais e não se envolve com suas competências estratégicas;
- (E) a orientação de subprocessos de gestão de pessoas, tais como a alocação de talentos, educação corporativa e remuneração.

58

O termo “espaço ocupacional” designa o conjunto de atribuições e responsabilidades das pessoas no seu trabalho nas organizações. Além disso, significa o estabelecimento de correlações entre a complexidade do trabalho e sua entrega. O espaço ocupacional reflete a possibilidade de o indivíduo ampliar o nível de complexidade de suas atribuições e responsabilidades, sem, necessariamente, mudar a posição dentro da organização.

Em razão disso, duas variáveis são determinantes para a ampliação do espaço ocupacional:

- (A) necessidades da organização; competências individuais e coletivas;
- (B) carreiras sem fronteiras; integração das equipes;
- (C) ambiente físico adequado; arquitetura organizacional;
- (D) perenidade dos parâmetros de avaliação; certificação organizacional;
- (E) estrutura do grupo de coordenação; competências essenciais.

59

De acordo com Robbins et al. (2011), variáveis independentes são as determinantes do comportamento humano nas organizações, e as dependentes são as determinadas. O comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que os indivíduos, os grupos e o sistema organizacional (estrutura e dinâmica da organização) têm sobre os componentes humanos no trabalho (tais como produtividade, rotatividade, entre outros), com o propósito de promover a melhoria da eficácia organizacional.

Sobre as variáveis do comportamento organizacional, é correto afirmar que:

- (A) a produtividade é uma variável independente, pois ela é uma suposta causa de mudanças nos grupos;
- (B) o sistema organizacional é uma variável independente, pois ele é determinante, entre outros fatores, da produtividade das pessoas;
- (C) o grupo é uma variável dependente, pois ele é um fator-chave que o comportamento organizacional pretende explicar;
- (D) a produtividade do pessoal é determinante da relação entre pessoas, grupos, e estrutura e dinâmica da organização;
- (E) a produtividade é uma variável dependente, pois constitui um fator que condiciona o comportamento organizacional.

60

Ao assumir a gerência de Recursos Humanos em uma organização ligada à indústria do petróleo, Paulo deparou-se com a seguinte situação: as ações de capacitação eram pontuais, imediatistas e definidas em função da opinião de gestores sobre suas áreas.

Para que a capacitação tenha a abrangência necessária e sustente os objetivos estratégicos da organização, Paulo deverá colocar em pauta, junto à Direção:

- (A) a necessidade da elaboração de indicadores que orientem o enfoque sistêmico da gestão de benefícios;
- (B) a consideração da missão, visão e objetivos organizacionais na formulação do planejamento da capacitação;
- (C) a melhoria do formulário utilizado para o levantamento de necessidades de treinamento usado na organização;
- (D) o aprofundamento, caso a caso, da opinião dos líderes sobre as necessidades de treinamento de suas equipes;
- (E) o investimento maciço em metodologias e tecnologias educacionais, visando ao aprimoramento da área responsável pela capacitação.

61

As políticas de remuneração das organizações impactam os demais subsistemas de gestão de pessoas, tais como contratação, retenção, desenvolvimento de carreiras, entre outros. Tais políticas seguem, via de regra, os direcionadores estratégicos da organização, especialmente em relação ao seu posicionamento no mercado. Visando a tais estratégias, as organizações estruturam seus modelos de remuneração em partes fixas e variáveis.

Em relação à remuneração, é correto afirmar que:

- (A) a recompensa financeira indireta, tal como a gratificação de férias, compõe a parte variável da remuneração;
- (B) a parte variável da remuneração é atrelada ao desempenho do funcionário, decorrente de objetivos estabelecidos previamente;
- (C) a participação acionária do funcionário não tem relação com o sistema de remuneração da organização;
- (D) a remuneração e o salário significam a mesma coisa, sendo que a remuneração refere-se aos valores recebidos pelo funcionário público, e salário, pelo privado;
- (E) o salário mensal pode ter o valor variável em função dos resultados financeiros da organização, independentemente do tipo de contratação.

62

Chiavenato (2014) afirma que, quando uma organização desenha sua estrutura de cargos, esta estará condicionada ao desenho ou ao formato estrutural da organização.

Partindo-se de tal afirmativa, é correto concluir que:

- (A) se a estrutura organizacional for flexível e adaptável, os cargos serão maleáveis e ajustáveis;
- (B) se o desenho organizacional for fortemente verticalizado, menos cargos serão necessários para o suporte ao trabalho;
- (C) se a estrutura organizacional for horizontalizada, o desenho do cargo terá pouca amplitude, devido à especialização da tarefa;
- (D) se a estrutura da organização promover a concentração do poder decisório na sua cúpula, a estrutura de cargos será multifuncional;
- (E) se a presença de equipes multidisciplinares e autogeridas for forte na estrutura da organização, esta terá o desenho piramidal.

63

A organização X, fabricante de vacinas, atua há mais de 20 anos nesse mercado e investe fortemente em pesquisa. Apesar desse investimento a empresa adota, mesmo nos tempos atuais, um modelo de gestão essencialmente hierárquico e fragmentado, gerando demora na consecução dos seus processos e pouca agilidade nas respostas às demandas por desenvolvimento de pessoal. Em razão disso, a perda de capacidade competitiva vem indicando a urgência da realização de mudanças que visem ao desenvolvimento da organização frente às alterações do ambiente de referência.

Para que isso ocorra, será necessário que seus gestores:

- (A) adotem um modelo de gestão ainda mais centralizado, tendo em vista a especificidade de seu nicho de atuação;
- (B) invistam em pesquisa e desenvolvimento de forma moderada, em função da rápida e instável inovação tecnológica na área de atuação da empresa;
- (C) mudem seu foco para o processo de internacionalização do seu mercado, pois, assim, seus produtos terão maior confiança dos consumidores;
- (D) prevejam, com bastante antecedência, a necessidade de mudança nos seus produtos, para o planejamento de longo prazo da mudança necessária;
- (E) flexibilizem o modelo organizacional, promovendo a mudança para um modelo mais ajustável às demandas de seus profissionais e do mercado.

64

“O comprometimento do grupo era baixo e eles se queixavam dos trabalhos repetitivos, conta Priscila, gerente de produto da empresa de bebidas Y (...). De acordo com a gestora, a excessiva divisão de tarefas realizadas por seus subordinados gerou o descontentamento de sua equipe, que se cansava ao realizar as mesmas atividades dia após dia”. Esse trecho, retirado do livro *Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro*, de Stephen Robbins et al., de 2010, demonstra como o desenho do trabalho e de suas funções pode desencadear comportamentos motivados ou desmotivados nas organizações.

A partir desse texto, duas abordagens motivacionais que visam à solução de tal problema seriam:

- (A) oferecer *feedback* sobre o trabalho e treinamento sobre as tarefas repetitivas;
- (B) proporcionar maior especialização do trabalho e aumento salarial;
- (C) alocar novos funcionários no lugar daqueles cansados, bem como novos líderes nos grupos;
- (D) redistribuir as tarefas realizadas e as competências técnicas para o trabalho;
- (E) realizar rodízio de tarefas e o enriquecimento do trabalho.

65

Pessoas e organizações desenvolvem-se em um processo mútuo de aprendizagem. O desenvolvimento organizacional pressupõe mudanças planejadas, visando à maior eficácia organizacional e à valorização dos colaboradores.

Tal processo geraria uma cultura de mudança que teria entre seus valores embaixadores:

- (A) a equalização do poder, o apoio e o controle hierárquico;
- (B) a sensibilidade, o *feedback* e a mudança do foco do negócio;
- (C) o respeito pelas pessoas, a participação e a confiança;
- (D) a confrontação, a manutenção do *status quo* e o desenvolvimento de grupos;
- (E) o conflito de papéis, o diagnóstico constante e a inovação.

66

Em tema de concurso público para ingresso de pessoal no serviço público e de servidores públicos, a Constituição da República de 1988 estabelece que:

- (A) a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego;
- (B) o prazo de validade do concurso público será de 2 (dois) anos, prorrogável duas vezes, por igual período, e, durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, é vedada a realização de novo concurso;
- (C) as funções de confiança são exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;
- (D) a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público deverá necessariamente ser precedida de concurso público;
- (E) os cargos em comissão são ocupados exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

67

De acordo com o texto constitucional, os atos de improbidade administrativa importarão, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível:

- (A) a cassação dos direitos políticos, o ressarcimento ao erário, a perda da função pública e a proibição de contratar com o poder público;
- (B) a inelegibilidade, a pena privativa de liberdade, a multa e a proibição de receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios;
- (C) a proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios, a multa e a pena privativa de liberdade;
- (D) a pena restritiva de direito, a perda da função pública, o ressarcimento ao erário e a multa administrativa;
- (E) a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário.

68

A Constituição da República de 1988 em sua atual redação estabelece que uma servidora pública municipal estatutária ocupante de cargo efetivo de Analista Legislativo pode aposentar-se voluntariamente com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, caso preencha, cumulativamente, os requisitos de tempo mínimo de:

- (A) 20 (vinte) anos de efetivo exercício no serviço público e idade mínima de 65 (sessenta e cinco) anos;
- (B) 5 (cinco) anos de efetivo exercício no serviço público e idade mínima de 55 (cinquenta e cinco) anos;
- (C) 10 (dez anos) no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, e idade mínima de 65 (sessenta e cinco) anos;
- (D) 10 (dez anos) de efetivo exercício no serviço público e 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, e idade mínima de 60 (sessenta) anos;
- (E) 25 (vinte e cinco) anos de efetivo exercício no serviço público e dez anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, e idade mínima de 65 (sessenta e cinco) anos.

69

João, servidor público estável ocupante do cargo efetivo de Analista Legislativo da Câmara Municipal, foi demitido injustamente.

Invalidada por sentença judicial sua demissão, de acordo com as disposições constitucionais, João será:

- (A) readaptado, e o eventual ocupante da sua vaga originária, se estável, será reconduzido ao cargo de origem, com direito a indenização;
- (B) reconduzido, e o eventual ocupante da vaga, se estável, será aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de contribuição;
- (C) aproveitado em cargo de atribuições, escolaridade e remuneração compatíveis com o anteriormente ocupado, com direito a indenização e vantagens pecuniárias pretéritas e remuneração proporcional ao tempo de contribuição;
- (D) aproveitado em cargo de atribuições, escolaridade e remuneração compatíveis com o anteriormente ocupado, sem direito a indenização e vantagens pecuniárias pretéritas, para não configurar seu enriquecimento ilícito;
- (E) reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, será reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço.

70

Maria, servidora pública estável ocupante do cargo efetivo de Analista de Tecnologia da Informação da Câmara Municipal, foi eleita Prefeita na mesma cidade.

De acordo com as disposições constitucionais sobre a matéria, Maria:

- (A) independentemente da questão de compatibilidade de horários para acumulação dos cargos, será afastada do cargo efetivo, auferindo necessariamente os subsídios do cargo de Chefe do Executivo;
- (B) independentemente da questão de compatibilidade de horários para acumulação dos cargos, será afastada do cargo efetivo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração;
- (C) independentemente da questão de compatibilidade de horários para acumulação dos cargos, será exonerada do cargo efetivo, auferindo necessariamente os subsídios do cargo de Chefe do Executivo;
- (D) se houver compatibilidade de horários, lhe será facultado optar pela remuneração de seu cargo efetivo ou pelos subsídios do cargo de Chefe do Executivo;
- (E) se houver compatibilidade de horários, perceberá as vantagens de seu cargo efetivo, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo.

Redação

Sobre a intolerância (UNESCO)

A intensificação atual da intolerância, da violência, do terrorismo, da xenofobia, do nacionalismo agressivo, do racismo, do antissemitismo, da exclusão, da marginalização e da discriminação contra minorias nacionais, étnicas, religiosas e linguísticas, dos refugiados, dos trabalhadores migrantes, dos imigrantes e dos grupos vulneráveis da sociedade e também pelo aumento dos atos de violência e de intimidação cometidos contra pessoas que exercem sua liberdade de opinião e de expressão, todos comportamentos que ameaçam a consolidação da paz e da democracia no plano nacional e internacional e constituem obstáculos para o desenvolvimento...

Com base no texto acima, responda à seguinte questão:

Afinal de contas, o que está acontecendo com o planeta?

Elabore um texto dissertativo-argumentativo em que você procure analisar os diversos problemas do planeta como um todo, indicando possíveis soluções.

Redija o texto em língua culta, observando especialmente a pertinência de seus argumentos, com, no mínimo, 20 (vinte) linhas e, no máximo, 30 (trinta) linhas.

Realização

