



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ**

**CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO  
EDITAL Nº 031/2018 - UNIFESSPA, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2018**

**NÍVEL E (Nível Superior)  
NUTRICIONISTA / Habilitação:  
ALIMENTAÇÃO COLETIVA**

**13 de maio de 2018**

**Nome:** \_\_\_\_\_ **Nº de Inscrição:** \_\_\_\_\_

**BOLETIM DE QUESTÕES**

**LEIA COM MUITA ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES SEGUINTE.**

- 1 Este BOLETIM DE QUESTÕES contém 50 QUESTÕES OBJETIVAS, sendo Conhecimentos Básicos - 10 de Língua Portuguesa e 10 de Legislação, e 30 de Conhecimentos Específicos. Cada questão objetiva apresenta cinco alternativas, identificadas com as letras **(A), (B), (C), (D)** e **(E)**, das quais apenas uma é correta.
- 2 Confira se, além deste BOLETIM DE QUESTÕES, você recebeu o CARTÃO-RESPOSTA.
- 3 É necessário conferir se a prova está completa e sem falhas, bem como se o seu nome e seu número de inscrição conferem com os dados contidos no CARTÃO-RESPOSTA. **Caso exista algum problema, comunique-o imediatamente ao fiscal de sala.**
- 4 Após a conferência, assine seu nome no espaço próprio do CARTÃO-RESPOSTA.
- 5 A marcação do CARTÃO-RESPOSTA deve ser feita com **caneta esferográfica de tinta preta ou azul.**
- 6 O CARTÃO-RESPOSTA não pode ser dobrado, amassado, rasurado, manchado ou danificado de qualquer modo. Não é permitida a utilização de qualquer espécie de corretivo. O Cartão-Resposta somente será substituído caso contenha falha de impressão e/ou se os dados contidos no cartão não corresponderem aos seus.
- 7 O CARTÃO-RESPOSTA será o único documento considerado para a correção das provas objetivas.
- 8 O candidato deverá permanecer obrigatoriamente no local de realização da prova por, **no mínimo, 2 (duas) horas** após o início da prova.
- 9 Quando terminar a prova, devolva ao fiscal de sala todo o material relacionado no item 2 acima e assine a LISTA DE PRESENÇA. A assinatura do seu nome deve corresponder àquela que consta no seu documento de identificação.
- 10 Somente será permitido ao candidato levar o seu Boletim de Questões, ao deixar em definitivo a sala de provas no decurso dos **últimos 30 (trinta) minutos** que antecedem o término da prova.
- 11 O tempo disponível para a prova é de **quatro horas, com início às 14h30min e término às 18h30min**, observado o horário de Belém-PA. O candidato na condição de PcD que solicitou tempo adicional tem direito 1 (uma) hora além do tempo determinado para a prova.
- 12 Reserve os 30 minutos finais para marcar seu CARTÃO-RESPOSTA. Os rascunhos e as marcações assinaladas no BOLETIM DE QUESTÕES não serão considerados na avaliação.

MARQUE A ÚNICA ALTERNATIVA CORRETA NAS QUESTÕES DE 1 A 50.

## LÍNGUA PORTUGUESA (CONHECIMENTOS BÁSICOS)

### Reencarnação

1 Em sua última vida (ao menos das que tivemos notícia), Peter Hulme era um simples funcionário  
2 de bingo em Birmingham, Inglaterra. No entanto, ele vivia às voltas com um sonho recorrente e dramático:  
3 nele, soldados que pareciam vindos do passado atacavam um castelo sempre inacessível. Hulme não  
4 nutria maior interesse por história e jurava não ter ideia da origem de suas visões. Em busca de uma  
5 resposta, nos anos 90, submeteu-se a sessões de hipnose. O resultado foi inusitado: concluiu que também  
6 tinha sido John Raphael, soldado escocês servindo a certo capitão Leverett na Escócia do século 17.

7 Parecia uma fantasia, mesmo porque inexistiam registros históricos de uma batalha na região e  
8 nas circunstâncias descritas por Hulme. Investigando por conta própria, ele e seu irmão Bob encontraram  
9 indícios da existência do castelo e, empolgados, resolveram viajar à Escócia em busca de provas. Contra  
10 todas as expectativas, recuperaram resquícios de batalha no local apontado por Hulme – e, mergulhando  
11 em documentos antiquíssimos, acharam documentos que comprovam a existência de um capitão Leverett  
12 e do próprio John Raphael. Com base nesses indícios, Peter Hulme afirmou até o fim da vida que suas  
13 memórias eram genuínas e ele era, de fato, a reencarnação de um soldado escocês. O caso de Hulme não  
14 está acima de dúvidas: historiadores apontam inconsistências e contradições nas memórias do suposto  
15 reencarnado. Mas o relato ilustra uma situação que ainda intriga a ciência: pessoas que juram recordar  
16 experiências de vidas passadas, em detalhes às vezes desconcertantes para os cientistas.

17 A ideia de uma consciência que sobrevive à morte e reencarna em novos corpos é quase tão antiga  
18 quanto a fé em divindades e surgiu de forma independente em inúmeras culturas ao redor do planeta. De  
19 todos os cantos do globo, encontrou na Ásia o terreno mais fértil. A ideia está tão arraigada nas crenças  
20 hinduístas e budistas que, em lugares como Índia e Sri Lanka, a reencarnação é vista como algo quase  
21 natural. Não é à toa que surgem de lá muito dos casos considerados mais sólidos pelos pesquisadores do  
22 tema – como o de Swarnlata Mishra, que desde os 3 anos recordava com riqueza de detalhes a vida de  
23 outra pessoa, chamada Biya e morta quase uma década antes.

24 A naturalidade com que Swarnlata tratava os integrantes de sua “outra” família, ao ponto de  
25 mencionar apelidos íntimos de gente que não conhecia pessoalmente, fez com que o caso virasse um  
26 clássico e deixa pesquisadores coçando a cabeça até hoje. Mesmo no mundo ocidental, uma boa parcela  
27 da população acredita em reencarnações, um interesse que aumentou em alguns países após o surgimento  
28 do espiritismo na França do século 19. Na Europa Ocidental, dados de 2006 apontam que 22% pensam  
29 que a reencarnação é uma realidade, enquanto nos EUA pesquisas falam em 20 a 25% de crença em vidas  
30 passadas. Nas cidades do Ocidente, em especial no Brasil, a doutrina espírita tem grande penetração, e  
31 manifestações religiosas recentes, como a cientologia, também levam as vidas passadas como parte de  
32 suas crenças.

33 A postura da ciência diante disso tudo é de ceticismo. A maioria dos cientistas trata os relatos de  
34 vidas passadas como frivolidades, frutos de autoindução ou fraudes. Além disso, não existe nenhum indício  
35 científico de que a “alma” exista ou de que ela possa sobreviver à morte do corpo (ela existiria de que forma  
36 entre uma encarnação e outra?). Mas é claro que alguns pesquisadores pensam diferente. Um dos mais  
37 destacados foi o psiquiatra Ian Stevenson, que dedicou mais de 40 anos ao estudo de quase 3 mil relatos  
38 de crianças ao redor do mundo. De acordo com Stevenson, a maioria das recordações infantis sobre vidas  
39 passadas envolve mortes violentas, com relatos iniciando entre 2 a 4 anos e quase sempre desaparecendo  
40 antes da adolescência. Ele também estudou sinais de nascença e tumores, dizendo que podiam relevar  
41 ferimentos sofridos em vidas anteriores. Em um estudo de 1992, Stevenson cita 49 casos onde foram  
42 localizados documentos médicos de pessoas que as crianças diziam ter sido em vidas anteriores. De  
43 acordo com o pesquisador, a correspondência entre ferimentos mortais e sinais físicos nos supostos  
44 reencarnados seria no mínimo satisfatória em 43 desses casos, 88% do total. No entanto, o próprio  
45 Stevenson admitia uma grave lacuna: seus estudos não mostram como seria possível uma consciência  
46 sobreviver à morte física e ingressar no corpo de outra pessoa. Seus livros são alvos de muitas críticas,  
47 que vão desde análise tendenciosa dos dados até uso de fontes não confiáveis, que já acreditavam em  
48 reencarnação antes dos supostos casos na família. Ou seja, não existiria evidência de reencarnação além  
49 de depoimentos dos próprios reencarnados ou de indícios que, mesmo intrigantes, podem ser meras  
50 coincidências.

51 Mas alguns aspectos de supostas vidas passadas ainda são desconcertantes para a ciência. É o  
52 caso, por exemplo, da xenoglossia, uma capacidade súbita que algumas pessoas manifestam de falar, com  
53 diferentes graus de fluência, línguas que deveriam desconhecer. Um dos casos mais marcantes é o de Iris  
54 Farczády, uma húngara de 16 anos que, no ano de 1933, passou a agir como uma espanhola de 41 anos  
55 chamada Lucía, morta anos antes. A suposta reencarnada esqueceu o húngaro natal e passou a falar  
56 espanhol fluente, nunca mais recuperando sua personalidade anterior. O caso está registrado no livro

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO  
EDITAL Nº 031/2018 – UNIFESSPA, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2018

57 *Paranormal Experience and Survival of Death* (“Experiência paranormal e sobrevivência da morte”, sem  
58 tradução para o português), de Carl Becker, professor de ética médica da Universidade de Kyoto. Para a  
59 maioria dos cientistas, a história de Iris (ou Lucía) não passa de mais um caso de almanaque, mas há quem  
60 acredite que a comprovação científica da xenoglossia seria a prova definitiva de que a reencarnação é uma  
61 realidade. É viver (uma ou mais vezes) para crer.

NATUSCH, Igor. *Reencarnação. Dossiê Superinteressante - Sobrenatural: o lado oculto da realidade.*

Edição 383-A, dez. 2017.

- 1 O texto de Igor Natusch aborda a “reencarnação” sem, contudo, se comprometer com a sua existência. Verifica-se esse fato em trechos como
- (A) “*Hulme não nutria maior interesse por história e jurava não ter ideia da origem de suas visões.*” (linhas 3 e 4)  
(B) “*De todos os cantos do globo, encontrou na Ásia o terreno mais fértil.*” (linhas 18 e 19)  
(C) “*Mesmo no mundo ocidental, uma boa parcela da população acredita em reencarnações...*” (linhas 26 e 27)  
(D) “*Nas cidades do Ocidente, em especial no Brasil, a doutrina espírita tem grande penetração...*” (linha 30)  
(E) “*Mas alguns aspectos de supostas vidas passadas ainda são desconcertantes para a ciência.*” (linha 51)
- 2 Em relação à ciência, infere-se da leitura do texto que
- (A) todos os cientistas duvidam da existência da reencarnação.  
(B) nenhum cientista se dedica a pesquisar esse assunto.  
(C) todos os fatos alegados como prova da reencarnação são passíveis de serem refutados pela ciência.  
(D) os indícios de vidas passadas, como sinais de nascença e tumores, são provas científicas da reencarnação.  
(A) a xenoglossia é prova definitiva de que a reencarnação é uma realidade.
- 3 De acordo com o texto, a crença em reencarnação
- (A) é recente na história da humanidade.  
(B) é rejeitada por hinduístas e budistas.  
(C) não encontrou espaço no mundo ocidental.  
(D) é antiga e surgiu de forma independente em diferentes culturas.  
(E) apareceu com o surgimento do espiritismo na França do século 19.
- 4 A palavra que, no texto, pode ser substituída por **enraizado/a (s)** sem prejuízo para o significado é
- (A) recorrente (linha 2).  
(B) fértil (linha 19).  
(C) arraigada (linha 19).  
(D) genuínas (linha 13).  
(E) físicos (linha 43).
- 5 O trecho “*Contra todas as expectativas, ...*” (linhas 9 e 10) leva a compreender que
- (A) as provas encontradas por Hulme frustraram os espectadores.  
(B) os achados de Hulme foram de encontro ao que se podia esperar.  
(C) as provas encontradas por Hulme eram falsas.  
(D) o resultado da investigação de Hulme foi ao encontro do que era esperado.  
(E) as descobertas de Hulme estão acima de qualquer suspeita.
- 6 No trecho “*A postura da ciência diante disso tudo é de ceticismo.*” (linha 33), o termo *ceticismo* significa
- (A) crítica.  
(B) indiferença.  
(C) comprometimento.  
(D) certeza.  
(E) dúvida.

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO  
EDITAL Nº 031/2018 – UNIFESSPA, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2018

- 7 Peter Hulme afirmava ter sido, em vida passada, um/a
- (A) funcionário de bingo.
  - (B) soldado escocês.
  - (C) húngara de 16 anos.
  - (D) capitão escocês.
  - (E) espanhola de 41 anos.
- 8 Há quem acredite que, para comprovar cientificamente a existência da *reencarnação*, a ciência precisaria
- (A) refutar a afirmação de que a alma existe e pode sobreviver à morte do corpo.
  - (B) mostrar que as visões de Peter Hulme eram pura fantasia.
  - (C) provar que as recordações de Swarnlata Mishra eram falsas.
  - (D) mostrar que a correspondência entre ferimentos mortais e sinais físicos nos supostos reencarnados é insatisfatória.
  - (E) comprovar que os casos de *xenoglossia*, como o de Iris Farczády, são verdadeiros.
- 9 Em relação ao aumento de interesse pela reencarnação no mundo ocidental, é correto afirmar que
- (A) decorre do desenvolvimento da cientologia.
  - (B) ocorreu após o surgimento do espiritismo na França.
  - (C) foi ocasionado pela implantação do espiritismo no Brasil.
  - (D) se deu em razão do aumento de crenças em vidas passadas nos EUA.
  - (E) ocorreu em todos os países, uma vez que a reencarnação é vista como algo natural.
- 10 A expressão idiomática *coçando a cabeça*, que aparece no trecho “*deixa pesquisadores coçando a cabeça até hoje*” (linha 26), informa que os cientistas
- (A) continuam duvidando da existência da reencarnação.
  - (B) continuam intrigados com o caso de Swarnlata.
  - (C) consideram impossível comprovar os relatos de Swarnlata.
  - (D) comemoram os resultados das pesquisas sobre reencarnação.
  - (E) ficam surpresos até hoje diante da naturalidade dos relatos de Swarnlata.

LEGISLAÇÃO (CONHECIMENTOS BÁSICOS)

- 11 De acordo com a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e suas alterações, que dispõem sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, a vacância do cargo público dar-se-á por
- (A) I – exoneração; II – demissão; III – readaptação; IV – aposentadoria; V – posse em outro cargo inacumulável; e VI – falecimento.
  - (B) I – exoneração; II – demissão; III – promoção – IV – readaptação; V – aposentadoria; VI – posse em outro cargo inacumulável; e VII – falecimento.
  - (C) I – exoneração; II – demissão; III – promoção – IV – readaptação; V – posse em outro cargo inacumulável; e VI – falecimento.
  - (D) I – exoneração; II – demissão; III – promoção – IV – readaptação; V – aposentadoria; e VI – falecimento.
  - (E) I – exoneração; II – demissão; III – promoção – IV – readaptação; V – aposentadoria; e VI – posse em outro cargo inacumulável.
- 12 Contempla a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e suas alterações, que dispõem sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, que a remoção é o deslocamento do servidor,
- (A) a pedido, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.
  - (B) de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.
  - (C) a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.
  - (D) a pedido ou de ofício, não obrigatoriamente no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.
  - (E) a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com mudança de sede, exclusivamente.

**CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**  
**EDITAL Nº 031/2018 – UNIFESSPA, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2018**

- 13 Em conformidade com a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e suas alterações, que dispõem sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, além da licença por motivo de doença em pessoa da família e para tratar de interesse particulares, outras licenças também poderão ser concedidas ao servidor:
- (A) I – por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro; II – para o serviço militar; III – para atividade política; IV – para capacitação; e V – para desempenho de mandato classista.
  - (B) I – por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro; II – para atividade política; III – para capacitação; e IV – para desempenho de mandato classista.
  - (C) I – por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro; II – para o serviço militar; III – para capacitação; e IV – para desempenho de mandato classista.
  - (D) I – por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro; II – para o serviço militar; III – para atividade política; e IV – para desempenho de mandato classista.
  - (E) I – por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro; II – para o serviço militar; III – para atividade política; IV – para capacitação.
- 14 Além de ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato, e retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição, conforme determina a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e suas alterações, que dispõem sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, existem outras proibições, tais como:
- (A) I – recusar fé a documentos públicos; II – opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço; III – promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição; IV – cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado; V – coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político; VI – manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil; VII - guardar sigilo sobre assunto da repartição.
  - (B) I – recusar fé a documentos públicos; II – opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço; III – promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição; IV – cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado; V – coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político; VI – cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais; VII – valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública, dentre outros.
  - (C) I – recusar fé a documentos públicos; II – opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço; III – promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição; IV – cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado; V – coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político; VI – manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil; VII – valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública, dentre outros.
  - (D) I – recusar fé a documentos públicos; II – opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço; III – promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição; IV – cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado; V – representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder; VI – manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil; VII – valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública, dentre outros.
  - (E) I – recusar fé a documentos públicos; II – opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço; III – promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição; IV – levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração; V – coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político; VI – manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil; VII – valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública, dentre outros.

**CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**  
**EDITAL Nº 031/2018 – UNIFESSPA, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2018**

- 15 Em conformidade com o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, é vedado ao servidor público:
- (A) I – O uso do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influência, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem; II – prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam; III – ser, em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão; IV – usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material; deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister; V – permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesse de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores; VI – pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim; VII – alterar ou deturpar o teor de documentos que deva encaminhar para providências; VIII – iludir ou tentar iludir qualquer pessoa que necessite do atendimento em serviços públicos; dentre outros.
- (B) I – O uso do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influência, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem; II – prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam; III – ser, em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão; IV – usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material; deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister; V – permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesse de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores; VI – pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim; VII – exercer com estrita moderação as prerrogativas funcionais que lhe sejam atribuídas, abstenendo-se de fazê-lo contrariamente aos legítimos interesses dos usuários do serviço público e dos jurisdicionados administrativos.
- (C) I – O uso do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influência, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem; II – prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam; III – ser, em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão; IV – usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material; deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister; V – permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesse de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores; VI – pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim; VII – abster-se, de forma absoluta, de exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse público, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa à lei.
- (D) I – O uso do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influência, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem; II – prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam; III – ser, em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão; IV – usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material; deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister; V – permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesse de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores; VI – pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim; VII – cumprir, de acordo com as normas do serviço e as instruções superiores, as tarefas de seu cargo ou função, tanto quanto possível, com critério, segurança e rapidez, mantendo tudo sempre em boa ordem.
- (E) I – O uso do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influência, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem; II – prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam; III – ser, em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão; IV – usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou

**CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**  
**EDITAL Nº 031/2018 – UNIFESSPA, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2018**

material; deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister; V – permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesse de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores; VI – pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim; VII – resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou aéticas e denunciá-las.

- 16 Além da advertência, suspensão e demissão, de acordo com a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e suas alterações, que dispõem sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, existem outras penalidades disciplinares, como:
- (A) I – cassação de aposentadoria ou disponibilidade; e II – destituição de cargo em comissão.
  - (B) I – destituição de cargo em comissão; e II – destituição de função comissionada.
  - (C) I – cassação de aposentadoria ou disponibilidade; e II – destituição de função comissionada.
  - (D) I – cassação de aposentadoria ou disponibilidade.
  - (E) I – cassação de aposentadoria ou disponibilidade; II – destituição de cargo em comissão; e III – destituição de função comissionada.
- 17 O Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Para fins deste Decreto, são instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:
- (A) I – plano bianual de capacitação; II – relatório de execução do plano anual de capacitação; tão-somente.
  - (B) I – plano trianual de capacitação; II – relatório de execução do plano anual de capacitação; e III – sistema de gestão por competência.
  - (C) I – plano semestral de capacitação; II – relatório de execução do plano anual de capacitação; e III – sistema de gestão por competência.
  - (D) I – plano anual de capacitação; II – relatório de execução do plano anual de capacitação; e III – sistema de gestão por competência.
  - (E) I – plano mensal de capacitação; II – relatório de execução do plano anual de capacitação; e III – sistema de gestão por competência.
- 18 O Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dentre outras finalidades, este Decreto contempla o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, que terá por objetivo:
- (A) I – contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão; e II – capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública, somente.
  - (B) I – contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão; e II – capacitar o servidor para o exercício de atividade de forma articulada com a função social da IFE, somente.
  - (C) I – contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão; II – capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e III – capacitar o servidor para o exercício de atividade de forma articulada com a função social da IFE.
  - (D) I – capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e II – capacitar o servidor para o exercício de atividade de forma articulada com a função social da IFE, somente.
  - (E) I – capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e II – capacitar o servidor técnico-administrativo, docente, discente e integrantes da comunidade circunvizinha, para o exercício de atividade de forma articulada com a função social da IFE.

**CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**  
**EDITAL Nº 031/2018 – UNIFESSPA, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2018**

- 19 De acordo com a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências, para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:
- (A) I – plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade; II – nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições; III – padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação; IV – cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor; V – nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso; e VI – ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal, exclusivamente.
- (B) I – plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade; II – nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições; III – padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação; IV – cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor; V – nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso; VI – ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; e VII – usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.
- (C) I – plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade; II – nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições; III – padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação; IV – cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor; V – nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso; e VI – usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados, exclusivamente.
- (D) I – plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade; II – nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições; III – cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor; IV – nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso; V – ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; e VI – usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados, exclusivamente.
- (E) I – plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade; II – padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação; III – cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor; IV – nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso; V –



**CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**  
**EDITAL Nº 031/2018 – UNIFESSPA, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2018**

ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; e VI – usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados, exclusivamente.

- 20 O Decreto nº 9.094, de 17 de julho de 2017, dispõe sobre a simplificação do atendimento prestado aos usuários dos serviços públicos, ratifica a dispensa do reconhecimento de firma e da autenticação em documentos produzidos no País e institui a Carta de Serviços ao Usuário. No atendimento aos usuários dos serviços públicos, os órgãos e as entidades do Poder Executivo federal observarão as seguintes práticas:
- (A) I – gratuidade dos atos necessários ao exercício da cidadania, nos termos da Lei nº 9.265, de 12 de fevereiro de 1996; II – padronização de procedimentos referentes à utilização de formulários, guias e outros documentos congêneres; e III – vedação de recusa de recebimento de requerimentos pelos serviços de protocolo, exceto quando o órgão ou a entidade for manifestamente incompetente.
  - (B) I – gratuidade dos atos necessários ao exercício da cidadania, nos termos da Lei nº 9.265, de 12 de fevereiro de 1996; e II – padronização de procedimentos referentes à utilização de formulários, guias e outros documentos, exclusivamente.
  - (C) I – gratuidade dos atos necessários ao exercício da cidadania, nos termos da Lei nº 9.265, de 12 de fevereiro de 1996; e II – vedação de recusa de recebimento de requerimentos pelos serviços de protocolo, exceto quando o órgão ou a entidade for manifestamente incompetente, exclusivamente.
  - (D) I – padronização de procedimentos referentes à utilização de formulários, guias e outros documentos; e II – vedação de recusa de recebimento de requerimentos pelos serviços de protocolo, exceto quando o órgão ou a entidade for manifestamente incompetente, exclusivamente.
  - (E) I – gratuidade dos atos necessários ao exercício da cidadania, nos termos da Lei nº 9.265, de 12 de fevereiro de 1996; II – sem a necessidade de padronização de procedimentos referentes à utilização de formulários, guias e outros documentos; e III – vedação de recusa de recebimento de requerimentos pelos serviços de protocolo, exceto quando o órgão ou a entidade for manifestamente incompetente.

**CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS**

- 21 A Resolução nº 380/2005, do Conselho Federal de Nutricionista dispõe sobre a definição das áreas de atuação do nutricionista e suas atribuições, estabelece parâmetros numéricos de referência, por área de atuação, e dá outras providências. No anexo II desta Resolução, estão as atribuições obrigatórias e complementares do Nutricionista na área de alimentação coletiva, especificamente em Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN). São atribuições complementares do Nutricionista na UAN:
- (A) Participar do planejamento, implantação e execução de projetos de estrutura física da UAN; participar do planejamento e gestão dos recursos econômico-financeiros da UAN.
  - (B) Coordenar e executar os cálculos de valor nutritivo, rendimento e custo das refeições/preparações culinárias; coordenar e supervisionar métodos de controle das qualidades organolépticas das refeições e/ou preparações, por meio de testes de análise sensorial de alimentos.
  - (C) Elaborar e implantar o Manual de Boas Práticas, avaliando e atualizando os procedimentos operacionais padronizados, sempre que necessário; promover programas de educação alimentar e nutricional para clientes.
  - (D) Colaborar com as autoridades de fiscalização profissional e/ou sanitária; estabelecer e implantar procedimentos operacionais padronizados e métodos de controle de qualidade de alimentos, em conformidade com a legislação vigente.
  - (E) Coordenar o desenvolvimento de receitas e respectivas fichas técnicas, avaliando periodicamente as preparações culinárias; planejar, coordenar, supervisionar e/ou executar programas de treinamento, atualização e aperfeiçoamento de colaboradores.
- 22 Na síntese, degradação e renovação de proteínas, vários sistemas metabólicos são responsáveis pela homeostase das proteínas. Os ciclos endógenos de nitrogênio que determinam o estado do balanço das proteínas corporais são:
- (A) O balanço entre a síntese e a degradação das proteínas.
  - (B) O balanço da síntese de aminoácidos, no caso de aminoácidos indispensáveis, e a oxidação dos aminoácidos.
  - (C) A degradação e síntese das proteínas e a síntese de aminoácidos, no caso de aminoácidos nutricionalmente dispensáveis.
  - (D) A síntese de proteínas e o *turnover* de aminoácidos.
  - (E) O balanço entre o consumo e excreção e o balanço entre a síntese e a degradação das proteínas.

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO  
EDITAL Nº 031/2018 – UNIFESSPA, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2018

- 23 O sistema de Análises de Perigos e Pontos Críticos de Controle (APPCC) é de extrema importância em uma Unidade de Alimentação e Nutrição, para que se garanta a inocuidade das refeições ofertadas aos consumidores. São princípios do APPCC:
- (A) Análise de perigos e caracterização de medidas de controle; formação da equipe APPCC; descrição do produto; determinação das ações corretivas; estabelecimento de procedimentos de registro e documentação; e estabelecimento de procedimentos de verificação.
  - (B) Análise de perigos e caracterização de medidas de controle; determinação de pontos críticos de controle; estabelecimento de limites críticos; estabelecimento de procedimentos de monitoramento; determinação das ações corretivas; estabelecimento de procedimentos de registro e documentação; e estabelecimento de procedimentos de verificação.
  - (C) Formação da equipe APPCC; descrição do produto; elaboração de fluxograma de processo; confirmação do fluxograma de processo; e estabelecimento de procedimentos de monitoramento.
  - (D) Formação da equipe APPCC; descrição do produto; elaboração de fluxograma de processo; confirmação do fluxograma de processo; determinação das ações corretivas; estabelecimento de procedimentos de registro e documentação; e estabelecimento de procedimentos de verificação.
  - (E) Análise de perigos e caracterização de medidas de controle; determinação de pontos críticos de controle; elaboração de fluxograma de processo; confirmação do fluxograma de processo; e estabelecimento de procedimentos de monitoramento.
- 24 Dentro de uma Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN) existem funções administrativas básicas desempenhadas pelo Nutricionista, que são: direção, planejamento, organização, coordenação, controle, gestão de recursos humanos e elaboração de orçamentos. No que concerne à organização, esta inclui as atividades imprescindíveis ao desenvolvimento da estrutura formal de autoridade, na qual o trabalho é subdividido, definido e coordenado para se atingir os objetivos da organização. São etapas básicas para o desenvolvimento do modelo de uma estrutura organizacional:
- (A) Estabelecer planos estratégicos; estabelecer planos intermediários; estabelecer atividade de implantação de cargos e salários; acompanhar e controlar os planos de atividades; estabelecer o inter-relacionamento entre as diversas partes de um processo a fim de uniformizar o trabalho.
  - (B) Definir os objetivos; estabelecer planos estratégicos; estabelecer e especificar o relacionamento entre os colaboradores e a administração; e acompanhar e controlar os planos de atividades.
  - (C) Analisar e classificar o trabalho a ser realizado; estabelecer planos estratégicos; estabelecer planos intermediários; definir os objetivos; estabelecer atividade de implantação de cargos e salários; e estabelecer e especificar o relacionamento entre os colaboradores e a administração.
  - (D) Analisar e classificar o trabalho a ser realizado; descrever minuciosamente o trabalho a ser executado; e estabelecer e especificar o relacionamento entre os colaboradores e a administração.
  - (E) Definir os objetivos; estabelecer planos estratégicos; estabelecer planos intermediários; e estabelecer o inter-relacionamento entre as diversas partes de um processo a fim de uniformizar o trabalho.
- 25 Em uma Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN), os riscos ocupacionais são vários, podendo ser agrupados em riscos
- (A) físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes.
  - (B) bioquímicos, microbiológicos, físicos e ambientais.
  - (C) físicos, bioquímicos, biológicos e ergonômicos.
  - (D) físicos, biológicos, bioquímicos, ambientais e de acidentes.
  - (E) físicos, biológicos, bioquímicos, ergonômicos e de acidentes.
- 26 Nas doenças veiculadas por alimentos, existem aqueles microrganismos esporogênicos que produzem toxinas letais, como no caso do *Clostridium botulinum*. São tipos de botulismo:
- (A) Clássico, enterite necrótica e de lesões.
  - (B) Por ingestão da toxina pré-formada no alimento e por síndrome urêmica hemolítica.
  - (C) De lesões, infantil e o clássico.
  - (D) De lesões, por síndrome urêmica homolítica e o infantil.
  - (E) Clássico, por síndrome hemolítica e de lesões.

**CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**  
**EDITAL Nº 031/2018 – UNIFESSPA, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2018**

27 A Política Nacional de Alimentação e Nutrição (PNAN), aprovada em 1999 e atualizada em novembro de 2011 por meio da Portaria nº 2.715, do Ministério da Saúde, tem por pressupostos os direitos à Saúde e à Alimentação. Quanto aos princípios da PNAN, analise os itens seguintes.

- I O fortalecimento da autonomia dos indivíduos.
- II A determinação social e a natureza interdisciplinar e intersetorial da alimentação e nutrição.
- III Pesquisa, Inovação e Conhecimento em Alimentação e Nutrição.
- IV Cooperação e articulação para a Segurança Alimentar e Nutricional.
- V A segurança alimentar e nutricional como soberania.

Estão corretos:

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

28 Em uma Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN) não se trabalha na base da improvisação, mas fazendo-se o planejamento das funções e determinando antecipadamente os objetivos a serem alcançados e como fazer para alcançá-los. Têm-se três níveis distintos de planejamento: o planejamento estratégico, o tático e o operacional. O planejamento estratégico é projetado para

- (A) médio e longo prazo, envolve cada departamento da empresa e é definido em cada departamento da organização.
- (B) longo prazo, envolve a empresa como uma totalidade e é definido pela cúpula da organização.
- (C) médio prazo, envolve a empresa como uma totalidade e é definido pela cúpula da organização.
- (D) longo prazo, envolve cada departamento e é definido em cada departamento da organização.
- (E) longo, médio e curto prazo, envolve cada tarefa ou atividade isoladamente, e é definido em cada departamento da organização.

29 O índice de rotatividade é o número de vezes, por período de distribuição, que um mesmo assento no salão de refeições é utilizado por consumidores diferentes. Sabendo-se que uma Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN) tem sua maior produção no almoço, com 1.800 refeições/dia, período de distribuição das 11h às 14h e com tempo médio para consumo da refeição de 30 minutos, o índice de rotatividade é

- (A) 600.
- (B) 60.
- (C) 6,6.
- (D) 6.
- (E) 60,6.

30 Os procedimentos operacionais padronizados para as Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN), estabelecidos pela RDC nº 216, de 15 de setembro de 2004, que dispõe sobre a Regulamentação Técnica de Boas Práticas para Serviços de Alimentação, são:

- (A) Controle da potabilidade da água; manejo dos resíduos; seleção das matérias-primas, ingredientes e embalagens; e programa de recolhimento de alimentos.
- (B) Higienização das instalações, equipamentos, móveis e utensílios; higiene e saúde dos manipuladores; manutenção preventiva e calibração de equipamentos; e controle integrado de vetores e pragas urbanas.
- (C) Higienização de instalações, equipamentos e móveis; controle integrado de vetores e pragas urbanas; higienização do reservatório de água; e capacitação, higiene e saúde de manipuladores.
- (D) Higienização das instalações, equipamentos, móveis e utensílios; controle integrado de vetores e pragas urbanas; controle da potabilidade da água; e programa de recolhimento de alimentos.
- (E) Controle da potabilidade da água; manejo dos resíduos; capacitação, higiene e saúde de manipuladores; e programa de recolhimento de alimentos.

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO  
EDITAL Nº 031/2018 – UNIFESSPA, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2018

- 31 O processo de higienização de utensílios e equipamentos em uma Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN) inclui as etapas de limpeza e sanitização, sendo usados diferentes tipos de detergentes e sanificantes. Nesse processo, deve-se considerar as características de solubilidade dos resíduos dos alimentos em água ou detergentes. São características das gorduras:
- (A) Insolúveis em água, solúveis em ácidos, de difícil remoção e sofrem desnaturação pela ação do calor.
  - (B) Insolúveis em água, solúveis por tensoativos, de difícil remoção, formam incrustações por ação do calor e solúveis em ácido.
  - (C) Insolúveis em água, solúveis em ácido, de difícil remoção e sofrem polimerização pela ação do calor.
  - (D) Insolúveis em água, solúveis em alcalinos, solúveis por tensoativos, de difícil remoção e sofrem polimerização pela ação do calor.
  - (E) Insolúveis em água, insolúveis em alcalinos, insolúveis por tensoativos, solúveis em ácido, de difícil remoção e sofrem polimerização pela ação do calor.
- 32 Uma Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN) tem um descascador de tubérculos com capacidade nominal (CN) de 600 kg/h e capacidade real de 480 kg/h. O *per capita* da batata é de 0,15 kg, o número de refeições no almoço é de 5.800, a quantidade total de batatas a ser preparada no almoço (maior número de refeições em que o equipamento será utilizado 5.800 refeições) é de 870 kg e o tempo disponível para descascamento é de 1 hora. A quantidade de equipamentos com a mesma CN que são necessários para descascar a quantidade total de batatas é
- (A) 2.
  - (B) 3.
  - (C) 5.
  - (D) 1.
  - (E) 4.
- 33 O processo de digestão das gorduras aportadas pela dieta ocorre em três fases: gástrica, duodenal e ileal. A fase duodenal engloba a degradação e a emulsificação das gorduras. A entrada do quimo contendo produtos lipolíticos menores no duodeno estimula:
- (A) A liberação do hormônio colecistocinina, que inibe a motilidade intestinal; a secreção de ácidos biliares pela vesícula biliar; e a liberação de suco pancreático contendo um grupo de lipases.
  - (B) A liberação do hormônio colecistocinina; a produção de ácidos biliares pela vesícula biliar; e a degradação de triacilgliceróis de 3 ácidos graxos da posição 2 e, a seguir, da posição 3 da estrutura do glicerol, gerando 2,3-diacilglicerol.
  - (C) A liberação do hormônio colecistocinina; a secreção de ácidos biliares pela vesícula biliar; a liberação de suco pancreático contendo um grupo de lipases; e a degradação de triacilgliceróis de 1 ácido graxo da posição 2 e, a seguir, da posição 3 da estrutura do glicerol, gerando 2,3-diacilglicerol.
  - (D) A motilidade intestinal; a produção de ácidos biliares pela vesícula biliar; e a liberação de suco pancreático contendo um grupo de lipases.
  - (E) A liberação de tripsina, quimiotripsina e colecistocinina, que acelera a motilidade intestinal; a produção de ácidos biliares pela vesícula biliar; e a liberação de suco pancreático contendo um grupo de lipases.
- 34 O recrutamento e a seleção de pessoal são processos pelos quais as pessoas passam para que possam ingressar em uma unidade de alimentação e nutrição. Na seleção de pessoal, o nutricionista, ao fazer a entrevista e encaminhar um candidato para admissão, deve considerar:
- (A) Idade máxima de sessenta anos; possuir carteira de manipulador de alimentos; disponibilidade para trabalhar em fins de semanas; e estar isento de qualquer morbidade.
  - (B) Tipo de experiências anteriores; escolaridade (capacidade de ler e entender); facilidade de acesso ao serviço; disponibilidade para trabalhar em fins de semana e em turnos diferentes; e disposição e interesse do candidato para assumir a função.
  - (C) Tipo de experiências anteriores; tipo físico; facilidade de acesso ao serviço; disponibilidade para trabalhar em fins de semana e em turnos diferentes; e estar isento de qualquer morbidade.
  - (D) Idade máxima de sessenta anos; disposição e interesse do candidato para assumir a função; capacidade de exercer qualquer função; e escolaridade (capacidade de ler e entender).
  - (E) Tipo de experiências anteriores; estar isento de qualquer morbidade; facilidade de acesso ao serviço; disponibilidade para trabalhar em fins de semana e em turnos diferentes; e disposição e interesse do candidato para assumir a função.

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO  
EDITAL Nº 031/2018 – UNIFESSPA, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2018

- 35 Em setembro de 2006, por meio da Lei nº 11.346, é criado no Brasil o Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional – SISAN, com vistas a assegurar o direito humano à alimentação adequada. Quanto às diretrizes que este sistema tem como base, analise os itens seguintes.
- I Promoção da intersetorialidade das políticas, programas e ações governamentais e não governamentais.
  - II Vigilância Alimentar e Nutricional.
  - III Organização da Atenção Nutricional.
  - IV Monitoramento da situação alimentar e nutricional, visando a subsidiar o ciclo de gestão das políticas para a área nas diferentes esferas de governo.
  - V Promoção da Alimentação Adequada e Saudável.
- Estão corretos
- (A) I, II e IV, somente.
  - (B) II, III e V, somente.
  - (C) I e IV, somente.
  - (D) II, III, IV e V, somente.
  - (E) I, II, III e V, somente.
- 36 O organograma é uma estrutura organizacional de uma empresa, em que as relações de autoridade são assim representadas:
- (A) Autoridade de fluxo; autoridade operacional; autoridade de execução; autoridade de controle; e autoridade tipo comitê.
  - (B) Autoridade de linha; autoridade de fluxo; autoridade de decisão; e autoridade tipo comitê.
  - (C) Autoridade de linha; autoridade de assessoria; autoridade de execução; e autoridade de controle.
  - (D) Autoridade de linha; autoridade funcional; autoridade de assessoria; e autoridade tipo comitê.
  - (E) Autoridade de fluxo; autoridade de linha; autoridade operacional; autoridade de assessoria; e autoridade tipo comitê.
- 37 São valores de referência de ingestão de nutrientes: ingestão adequada, necessidade média estimada e limite superior de ingestão tolerável. Sobre a necessidade média estimada, é correto afirmar:
- (A) Baseia-se na ingestão experimentalmente derivada da ingestão média de um referido nutriente, por um grupo populacional.
  - (B) É utilizada para o estabelecimento da ingestão dietética recomendada.
  - (C) Refere-se ao menor nível de efeito adverso observado para um determinado nutriente.
  - (D) É o nível médio de efeito adverso não observado para um determinado nutriente.
  - (E) É o nível médio de ingestão diária de nutrientes que causa efeito adverso à saúde.
- 38 No gerenciamento de uma unidade de alimentação e nutrição, evitar ou diminuir o desperdício de alimentos significa aumentar a rentabilidade da unidade. Considera-se **ótimo** o percentual médio de resto-ingestão com índice de
- (A) 0% a 1%.
  - (B) 0% a 5%.
  - (C) 0% a 2%.
  - (D) 0% a 4%.
  - (E) 0% a 3%.

**CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**  
**EDITAL Nº 031/2018 – UNIFESSPA, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2018**

- 39 Em uma Unidade de Alimentação o custo é determinado pela somatória de bens e serviços consumidos. Na valoração contábil da produção, têm-se os de custos indiretos, que são:
- (A) Água, produtos descartáveis, produto de limpeza e reposição de utensílios.
  - (B) Gêneros alimentícios, produtos descartáveis, produto de limpeza e mão de obra.
  - (C) Água, gêneros alimentícios, custo com programas de controle de qualidade, descartáveis, mão de obra e produto de limpeza.
  - (D) Produtos descartáveis, produto de limpeza, mão de obra, limpeza do reservatório de água e equipamentos de proteção individual.
  - (E) Desinsetização, energia elétrica, uniformes, custos com programas de controle de qualidade e reposição de utensílios.
- 40 Publicado em 2012, o Guia Alimentar para a População Brasileira é um instrumento de apoio e incentivo ao estabelecimento de práticas alimentares promotoras de saúde. Nele, os alimentos são categorizados em quatro grupos, sendo um deles os alimentos processados. São exemplos de alimentos que fazem parte deste grupo:
- (A) Barra de cereal, queijos; arroz branco, parboilizado; farinhas de mandioca, de milho ou de trigo e macarrão ou massas frescas ou secas feitas com essas farinhas e água e sardinha e atum enlatados.
  - (B) Pães de forma; iogurtes e bebidas lácteas adoçados e aromatizados; e peixes empanados do tipo *nuggets*.
  - (C) Pães feitos de farinha de trigo, leveduras, água e sal; extrato de tomate (com sal e ou açúcar); frutas em calda e frutas cristalizadas; e carne seca e toucinho.
  - (D) Carne seca e toucinho; iogurtes e bebidas lácteas adoçados e aromatizados; barra de cereal; extrato de tomate (com sal e ou açúcar); e sorvete.
  - (E) Farinhas de mandioca, de milho ou de trigo; pães de forma; macarrão ou massas frescas ou secas feitas com essas farinhas e água; e iogurtes e bebidas lácteas adoçados e aromatizados.
- 41 No que se refere ao planejamento de cardápios, estes são classificados quanto à estrutura e custo e quanto ao período em que será coberto pelo planejamento. Quanto à última classificação, têm-se os seguintes cardápios:
- (A) De curtíssimo prazo, de curto prazo, de médio prazo e de longo prazo.
  - (B) Básico, intermediário e superior.
  - (C) De curtíssimo prazo, básico, médio e alto.
  - (D) Imediato, médio prazo e longo prazo.
  - (E) Básico, intermediário e de longo prazo.
- 42 As doenças veiculadas por alimentos, de acordo com os mecanismos que as desencadeiam provocam sintomatologia, são classificadas em: toxinfecções, doenças infecciosas e toxinoses. As toxinoses são causadas pela ingestão de alimentos contendo
- (A) microrganismos que, no intestino invadem o epitélio e produzem toxinas.
  - (B) toxinas microbianas pré-formadas nos alimentos.
  - (C) fungos produtores de micotoxinas.
  - (D) tanto fungos como bactérias patogênicas.
  - (E) microrganismos que no intestino invadem o epitélio e desencadeiam o processo patológico.
- 43 Considerando-se os valores referenciais para a capacidade volumétrica de medidas caseiras adotados pela Resolução RDC nº 359, de 3 de dezembro de 2003, que aprova o Regulamento Técnico de porções de alimentos embalados para fins de rotulagem nutricional, o total de mL que três xícaras de chá perfazem é de
- (A) 630.
  - (B) 645.
  - (C) 600.
  - (D) 450.
  - (E) 660.

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO  
EDITAL Nº 031/2018 – UNIFESSPA, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2018

44 As fibras alimentares (FA) são nutrientes importantes para a manutenção da boa saúde humana. Fazem parte das fibras alimentares: a pectina, a celulose, a hemicelulose, as ligninas, e as beta-glucanas. Dentre estas, **não** é um carboidrato:

- (A) Beta-glucanas.
- (B) Ligninas.
- (C) Hemicelulose.
- (D) Celulose.
- (E) Pectinas.

45 Os alimentos, quando submetidos a um ou mais processos de cocção, podem sofrer perdas ou acréscimos de peso. Analise o quadro abaixo.

ALIMENTO	Peso cru (gramas)	Peso cozido (gramas)
A	1.200	1.321
B	1.762	1.221
C	2.701	2.143
D	2.500	2.785

Considerando a determinação do índice de conversão de cada alimento do quadro, é correto afirmar:

- (A) Os alimentos A e D apresentam índice de conversão maior que 1.
- (B) Os alimentos B e C apresentam índice de conversão maior que 1.
- (C) Os alimentos A e D apresentam índice de conversão menor que 1.
- (D) Os alimentos B e D apresentam índice de conversão menor que 1.
- (E) Os alimentos C e D apresentam índice de conversão maior que 1.

46 A carne é comercializada na forma resfriada ou congelada. São fatores que influenciam a deterioração microbiana da carne em temperatura de refrigeração:

- (A) A presença das bactérias psicrotóricas; a temperatura de recebimento da carne na unidade de alimentação e nutrição; o pH da carne; o tempo entre o recebimento e o armazenamento; e o tempo em que a carne permanecerá armazenada.
- (B) A temperatura de recebimento da carne na unidade de alimentação e nutrição; o pH da carne; o tempo entre o recebimento e o armazenamento; a integridade da embalagem; e o tempo em que a carne permanecerá armazenada.
- (C) A procedência do fornecedor; o pH da carne; o nível de contaminação da carne no processo de manipulação; a temperatura de armazenamento; e as bactérias osmofílicas presentes na carne.
- (D) A presença de bactérias osmofílicas e psicrotóricas; a atividade de água da carne; o pH da carne; a procedência do fornecedor; a integridade da embalagem; e as bactérias presentes na carne.
- (E) O número e o tipo de bactérias psicrotóricas; o pH da carne; a temperatura de armazenamento; e o tipo de embalagem.

47 Os parâmetros nutricionais do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) estão estabelecidos na Portaria Interministerial nº 66, de agosto de 2006. Em relação a estes parâmetros, analise os itens seguintes.

- I As refeições principais deverão conter de 600 a 800 calorias.
- II O percentual proteico-calórico (NdPcal) das refeições deverá ser no mínimo de 6% e no máximo de 10%.
- III Admite-se acrescentar às refeições principais 25% em relação ao valor energético total de 2000 cal.
- IV As refeições principais deverão conter de 650 a 850 calorias.
- V O percentual proteico-calórico (NdPcal) das refeições deverá ser no mínimo de 5% e no máximo de 12%.

Estão corretos:

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

**CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**  
**EDITAL Nº 031/2018 – UNIFESSPA, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2018**

- 48 A terceirização é uma modalidade de gestão no serviço de alimentação no âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador. Definida a terceirização, se estabelece o tipo de contrato entre a contratante e a contratada. São tipos de contratos:
- (A) Mandato e serviços finais.
  - (B) Refeições transportadas e serviços intermediários.
  - (C) Refeições por convênios e serviços intermediários.
  - (D) Alimentação por convênio e serviços finais.
  - (E) Gestão e mandato.
- 49 Os ovos de galinha são alimentos ricos em nutrientes. São proteínas presentes na clara do ovo: ovalbumina, conalbumina, ovomucoide e avidina. Esta última, quando em estado nativo, tem ação antinutricional, pois liga-se à
- (A) ovomucina.
  - (B) tiamina.
  - (C) biotina.
  - (D) lipovitelina.
  - (E) niacina.
- 50 Para elaboração de um programa de Manejo Integrado de Pragas em ambientes urbanos (MIP), deve-se observar no planejamento e na execução:
- (A) Planejamento: controle, identificação das espécies e determinação da avaliação dos resultados; e execução: conhecimento do local, identificação e monitoramento das espécies e erradicar as pragas.
  - (B) Planejamento: fazer o planejamento das atividades referentes à erradicação das pragas; controle, identificação das espécies e determinação da avaliação dos resultados; e execução: conhecimento do local, monitoramento das espécies e colocar armadilhas para o controle das pragas.
  - (C) Planejamento: estabelecer os objetivos das ações; e planejar a aquisição dos insumos a serem adquiridos para o controle das pragas; e execução: identificar, monitorar e avaliar os resultados.
  - (D) Planejamento: conhecimento do local, identificação das espécies e determinação dos objetivos; e execução: controle, monitoramento e avaliação dos resultados.
  - (E) Planejamento: determinar os objetivos, aplicar os procedimentos operacionais padronizados, e identificação das espécies; e execução: avaliar a aplicação de inseticidas e avaliar o controle populacional.