



ANALISTA – GESTÃO DE PESSOAS

NOME DO CANDIDATO _____

INSCRIÇÃO _____

Nível
SUPERIORTurno
MANHÃ**PROVA****01****Lembre-se de marcar o número acima na folha de respostas!****instituto
aacp****Fraudar ou tentar fraudar
Concursos Públicos é Crime!
Previsto no art. 311 - A do
Código Penal**

Sobre o material recebido pelo candidato

- ✓ Além deste Caderno de Prova, com **cento e vinte itens**, você receberá do fiscal de sala a Folha de Respostas.
- ✓ Confira seu nome, o número do seu documento e o número de sua inscrição em todos os documentos entregues pelo fiscal. Além disso, não se esqueça de conferir seu Caderno quanto a falhas de impressão e de numeração e se o cargo corresponde àquele para o qual você se inscreveu.
- ✓ O não cumprimento a qualquer uma das determinações constantes em Edital, no presente Caderno ou na Folha de Respostas incorrerá na eliminação do candidato.

Sobre o material a ser devolvido pelo candidato

- ✓ O único documento válido para avaliação é a Folha de Respostas.
- ✓ Na Folha de Respostas, preencha os campos destinados à assinatura e ao número de inscrição.
- ✓ O julgamento de cada item da prova objetiva será **CERTO** ou **ERRADO**, sendo atribuído o valor de 1 (um) ponto para cada marcação em acordo com o gabarito oficial. Caso a marcação esteja em discordância com o gabarito oficial, o candidato receberá 1 (um) ponto negativo e 0 (zero) ponto caso não haja marcação ou haja marcação dupla.
- ✓ Na Folha de Respostas, só é permitido o uso de caneta esferográfica transparente de cor azul ou preta. Esse documento deve ser devolvido ao fiscal na saída, devidamente preenchido e assinado.

Sobre a duração da prova e a permanência na sala

- ✓ O prazo de realização da prova é de 5 horas, incluindo a marcação da Folha de Respostas.
- ✓ Após 60 (sessenta) minutos do início da prova, o candidato estará liberado para utilizar o sanitário ou deixar definitivamente o local de aplicação, não podendo, no entanto, levar este Caderno e nenhum tipo de anotação de suas respostas.
- ✓ O candidato poderá levar consigo este Caderno somente se aguardar em sala até o término do prazo de realização da prova estabelecido em edital.
- ✓ Os três últimos candidatos só poderão retirar-se da sala juntos, após assinatura do Termo de Fechamento do Envelope de Retorno.

Sobre a divulgação das provas e dos gabaritos

- ✓ As provas e os gabaritos preliminares estarão disponíveis no site do **Instituto AACP** no endereço eletrônico **www.institutoaacp.org.br**, conforme previsto em Edital.

Língua Portuguesa

Filosofia em dois desenhos

Fui caminhar. E na calçada me deparei com um estranho indivíduo. Carregava um saco plástico enorme que, pelo perfil do conteúdo, calculei estivesse cheio de latinhas. Mal acabei de pensar, o homem se acocorou na calçada. Extraiu de alguma parte uma pedra branca parecendo ser cal prensada, e com ela começou a desenhar no cimento.

Parei para ver, atraída pelo ritual que se esboçava. O homem desenhou dois círculos um diante do outro, quase encostados, e dentro deles desenhou duas setas convergentes.

Levantou-se, olhou sua obra com satisfação, andou cinco ou seis passos e, novamente, se acocorou. Continuava com a pedra de cal na mão.

Mas o desenho que fez foi diferente. Riscou dois traços, colocados na mesma distância dos dois círculos, e atrás deles desenhou duas setas que apontavam uma para a outra.

Segui adiante refletindo sobre o que havia presenciado. A primeira coisa que me veio à cabeça foi a Serra da Capivara, que visitei numa ida a Teresina para algum congresso ou palestra. Trouxe de volta a louça que a arqueóloga franco-brasileira Niéde Guidon, há muitos anos responsável pelo sítio arqueológico, ensinou os locais a fazerem para terem uma fonte de subsistência. Louça com impressos os mesmos desenhos estampados na rocha, que se acredita serem vestígios de uma cultura paleoamericana. Pois, como um ser primitivo, o homem havia estampado seus pensamentos e sua visão interior na mais moderna das rochas: o cimento.

Havia reparado que o homem estava muito sujo e desganhado. Calçava havaianas de sola já bem fininha e roupas indefinidas. Provavelmente era mais um morador de rua. E como morador de rua, usava a mesma calçada em que dormia para se expressar. Usava a calçada, único bem que lhe pertencia, como se fosse papel para desenhar ou escrever. Porque não há dúvida de que, ao desenhar, aquele homem estava escrevendo.

Estava escrevendo a sua dificuldade para se comunicar. Preso dentro de um círculo, pouco adiantava que as setas apontassem em direção uma da outra. Ele não conseguia obedecer à ordem das setas, pois continuava contido pela linha que delimitava o círculo.

Coisa idêntica dizia o segundo desenho, agora com um traço, uma parede, um muro,

impedindo-o de obedecer ao comando das setas.

Pode até ser que o homem, através de seus desenhos estivesse desenvolvendo uma teoria filosófica sobre a incomunicabilidade dos seres humanos. Que, se por um lado não conseguem viver sozinhos (significado das setas instando à comunicação), por outro lado não conseguem se entender (significado dos círculos e dos traços impeditivos).

Avançando nessa teoria, chegaríamos à conclusão de que tudo o que é coletivo resvala no pessoal. Assim como os desenhos do homem, tão íntimos e pessoais, destinavam-se a quem quer que passasse naquela exata calçada de Ipanema.

Adaptado de: <https://www.marinacolasanti.com/2021/09/filosofia-em-dois-desenhos.html> [Fragmentos]. Acesso em: 18 set. 2021.

Considerando os aspectos relacionados à organização das informações, à estruturação do texto de apoio e aos sentidos por ele expressos, julgue os seguintes itens.

1. O raciocínio filosófico ao qual o título se refere é construído pelo morador de rua ao se valer de desenhos para expressar suas ideias acerca da comunicação humana.
2. O texto caracteriza-se como uma crônica, na qual a autora usa a cena vista como fato gerador para uma reflexão mais universal e atemporal sobre as relações sociais intermediadas por diferentes formas de exteriorização do pensamento.
3. O texto mescla as tipologias textuais denominadas injunção e argumentação. Ambas servem como base para a construção da resenha de Marina Colasanti.
4. A partir da leitura do 5º parágrafo, é possível depreender que a autora considera as composições humanas, tanto as contemporâneas quanto as rudimentares, como formas de expressão.
5. As explicações entre parênteses no 9º parágrafo têm função argumentativa, visto que servem para explicitar e comprovar as relações de sentido entre os desenhos descritos e a reflexão filosófica proposta no texto.
6. No último parágrafo do texto, o conector “assim” é utilizado com valor conclusivo, encerrando o raciocínio da autora, e poderia ser substituído por “dessa forma”, sem acarretar prejuízos de sentido ao texto.

Considerando os aspectos linguísticos do texto de apoio e os sentidos por eles expressos, julgue os seguintes itens.

7. No 1º parágrafo, o pronome poderia estar após o verbo “acocorou”, visto que não há critério que obrigue o uso da próclise.
8. Em “A primeira coisa que me veio à cabeça [...]”, o acento grave deveria ser suprimido em caso de substituição do termo “cabeça” por “mente”.
9. No 5º parágrafo, a oração intercalada “[...] há muitos anos responsável pelo sítio arqueológico [...]” poderia ser transposta para o final da frase, sem ocasionar alterações de sentido ao texto.
10. Na frase “E como morador de rua, usava a mesma calçada em que dormia para se expressar.”, a oração “para se expressar” articula-se ao verbo “dormia”.
11. Na frase “Extraiu de alguma parte uma pedra branca parecendo ser cal prensada, e com ela começou a desenhar no cimento.”, ocorre um desvio relacionado à pontuação, que poderia ser resolvido com a omissão da vírgula.
12. Na frase “Avançando nessa teoria, chegaríamos à conclusão [...]”, tanto o verbo no gerúndio quanto o verbo no futuro do pretérito prestam-se à criação do sentido hipotético expresso pelo enunciado.
13. No trecho “E como morador de rua, usava a mesma calçada em que dormia para se expressar. Usava a calçada, único bem que lhe pertencia, como se fosse papel para desenhar ou escrever.”, os elementos em destaque são utilizados com a mesma função sintática e semântica.
14. Na frase “Porque não há dúvida de que, ao desenhar, aquele homem estava escrevendo.”, em caso de pluralização de “dúvida”, o verbo “haver” também deve ir para o plural, concordando com seu sujeito.
15. No trecho “Louça com impressos os mesmos desenhos estampados na rocha, que se acredita serem vestígios de uma cultura paleoamericana.”, o “se” tem função apassivadora, permitindo, assim, a omissão do agente, visto que não é possível especificá-lo.
16. No 9º parágrafo, a substituição do vocábulo “através” pela expressão “por meio”, além de atender às normas gramaticais, seria mais adequada aos sentidos que se pretende construir no enunciado.
17. Para atender às normas de concordância, a flexão no plural de “a arqueóloga franco-brasileira” deve ser “as arqueólogas franco-brasileiras”, visto que, em casos de adjetivos compostos por adjetivo mais substantivo, o primeiro termo deve ser invariável.
18. Na frase “Levantou-se, olhou sua obra com satisfação, andou cinco ou seis passos e, novamente, se acocorou.”, ocorrem quatro orações coordenadas entre si, no entanto elas não retomam o mesmo referente como sujeito das ações expostas.
19. Em “Avançando nessa teoria chegaríamos à conclusão de que tudo o que é coletivo resvala no pessoal.”, os vocábulos “que” pertencem a mesma classe gramatical e apresentam a mesma função textual: retomar um termo previamente exposto na oração.
20. No início do 9º parágrafo, o verbo “pode” foi empregado com função modalizadora, indicando a capacidade do homem em formular uma teoria de cunho filosófico.

Estrutura e Funcionamento da FUNPRESP-JUD

Julgue os seguintes itens referentes ao conteúdo normativo do Estatuto Social da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário.

- 21.** O patrimônio dos planos de benefícios administrados pela Funpresp-Jud será formado a partir das contribuições dos patrocinadores, participantes e assistidos, previstas no regulamento dos respectivos planos de benefícios; das rendas de bens, títulos e serviços; do rendimento das aplicações do patrimônio dos planos de benefícios; e das doações, arrestos, legados de qualquer natureza e outras rendas eventuais.
- 22.** Os integrantes do Comitê de Assessoramento Técnico deverão atender aos seguintes requisitos mínimos: comprovada experiência no exercício de atividade na área financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização, atuarial ou de auditoria; não ter sofrido condenação criminal por órgão colegiado; não ter sofrido penalidade administrativa de suspensão ou demissão por infração da legislação da seguridade social, inclusive da previdência complementar ou como servidor público; e ter formação de nível superior.
- 23.** O Conselho Fiscal se reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente, sempre que necessário por motivo de urgência e relevância da matéria, mediante convocação do seu Presidente ou da maioria dos Conselheiros, sempre com a presença de, no mínimo, três dos seus integrantes com direito a voto, nela incluída o Presidente do Conselho ou seu substituto no exercício da Presidência.

Acerca do Regimento Interno (2021) da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário, julgue os seguintes itens.

- 24.** Sem prejuízo das demais atribuições previstas nas disposições legais e regulamentares, compete ao Conselho Deliberativo, dentre outras, a definição das seguintes matérias: autorização de investimentos e desinvestimentos que envolvam valores iguais ou superiores a 5% (cinco por cento) dos recursos garantidores das reservas técnicas, fundos e provisões dos planos de benefícios; e autorização para a aquisição, construção e alienação de bens imóveis e para a constituição de ônus ou direitos reais sobre tais bens.
- 25.** Sem prejuízo das demais atribuições previstas nas disposições legais e regulamentares, compete ao Conselho Fiscal a realização de inspeções, auditagens, estudos, pareceres e tomadas de contas, bem como a aprovação das demonstrações contábeis, atuariais, financeiras e de benefícios anuais e das contas da Diretoria Executiva.
- 26.** O Comitê de Investimentos terá até cinco membros titulares indicados pela Diretoria Executiva, sendo dois preferencialmente externos à Fundação, desde que devidamente habilitados em processo seletivo simplificado, e que somente poderão ser substituídos por membros suplentes externos.
- 27.** A contratação de pessoal pela Funpresp-Jud será realizada em conformidade com a política de gestão de pessoas e o plano de cargos e salários aprovados pelo Conselho Deliberativo, observada a realização de concurso público para a contratação de pessoal, no caso de empregos permanentes, vedada a cessão de servidores públicos dos patrocinadores, evitando-se potenciais conflitos de interesse.

Especificamente sobre o Código de Ética e de Conduta da Funpresp-Jud e sobre o Regulamento do Plano de Benefícios, julgue os seguintes itens.

28. A fim de resguardar a imagem da Fundação, deve-se assegurar, mediante cláusula contratual, que os parceiros comerciais não venham a utilizar seu nome em marketing ou qualquer tipo de propaganda.
29. Entende-se por remuneração de participação para o participante patrocinado a parcela da sua base de contribuição que exceder o teto do Regime Geral de Previdência Social, desde que o participante esteja submetido ao referido teto.
30. A opção pelo benefício proporcional diferido implicará, a partir da data do requerimento, o pagamento da contribuição administrativa, em percentual definido no plano de custeio anual, que deverá ser recolhida pelo participante até o dia 10 (dez) do mês posterior ao de sua competência.

Raciocínio Lógico e Analítico**Considerando o conteúdo e as características do raciocínio lógico e analítico, no que se refere à equivalência de proposições, julgue os seguintes itens.**

31. Um grande investidor disse que: o aumento do câmbio causa queda na bolsa de valores. A contrapositiva equivalente a essa proposição é: não temos queda na bolsa de valores, portanto não tivemos aumento do câmbio.
32. É verdade que o Projeto Urbanístico foi aprovado, então o Projeto Ambiental não foi. É possível afirmar então que, se o Projeto Ambiental não foi aprovado, o Projeto de Urbanismo foi.
33. Dadas as proposições verdadeiras:
- Ou Cássio não é advogado ou Mário é analista.
- Se Mário é analista, então Pedro é atuário.
- Se Pedro não é atuário, então Cássio é advogado.
É possível concluir que Pedro é atuário.
34. Se a encomenda foi despachada, então o relatório não foi entregue. Se a mensagem não foi enviada, então a encomenda foi despachada. Sabemos que o relatório foi entregue, então é possível afirmar que o relatório não foi entregue e a mensagem não foi enviada.
35. A proposição se você estudar muito, então você passará no concurso é equivalente à proposição se você não estudar muito, então você não passará no concurso.

Acerca de tipos de argumentos e lógica de argumentação, julgue os seguintes itens.

36. Em um argumento dedutivo, a regra de inferência é de natureza lógica: é possível que a conclusão seja falsa quando se assume que as premissas são verdadeiras.
37. Os elementos que formam um argumento são proposições. Conforme uma compreensão clássica, proposições podem ser verdadeiras ou falsas, segundo corretamente expressem, ou não, aquilo que “corresponde aos fatos”. Já os argumentos, sendo estruturas de proposições, também são passíveis de verdade ou falsidade.
38. Se Antenor é analista de seguridade, então Antenor é funcionário público; Antenor é funcionário público. Logo, Antenor é analista de seguridade. Nesse exemplo, temos um caso de falácia da afirmação da consequente.
39. Se Antenor é analista de seguridade, então Antenor é funcionário público. Logo, se Antenor não é analista de seguridade, então Antenor não é funcionário público. Nesse exemplo temos um caso de falácia da negação do antecedente.
40. Um argumento será válido, legítimo ou bem construído quando a conclusão for uma consequência do seu conjunto de premissas. Sendo as premissas de um argumento verdadeiras, isso não implicará que a conclusão seja verdadeira. A validade de um argumento não depende somente da relação existente entre as premissas e a conclusão.

Noções da Previdência Complementar**De acordo com a Constituição Federal de 1988, julgue os seguintes itens.**

41. Poderão ser estabelecidos por lei ordinária do respectivo ente federativo idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de servidores com deficiência, previamente submetidos à avaliação biopsicossocial realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar.
42. O regime de previdência complementar para servidores públicos ocupantes de cargo efetivo oferecerá plano de benefícios somente na modalidade contribuição definida e será efetivado por intermédio de entidade fechada de previdência complementar ou de entidade aberta de previdência complementar.
43. Lei complementar disciplinará a relação entre a União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, inclusive suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente, enquanto patrocinadores de planos de benefícios previdenciários, e as entidades de previdência complementar.

Com base no disposto na Lei nº 12.618/2012 e na Resolução nº 496/2012 do Supremo Tribunal Federal, julgue os seguintes itens.

44. Betina é servidora pública titular de cargo efetivo da União desde 2019, com remuneração inicial superior ao limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Considerando o exposto, Betina foi automaticamente inscrita no respectivo plano de previdência complementar desde a data de entrada em exercício no serviço público.
45. A alíquota da contribuição do patrocinador será igual à do participante, observado o disposto no regulamento do plano de benefícios, e não poderá exceder o percentual de 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento).
46. A Funpresp-Jud será estruturada na forma de fundação, de natureza pública, com personalidade jurídica de direito público e autonomia administrativa, financeira e gerencial.

Julgue os itens seguintes acerca da Lei Complementar nº 109/2001, que dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar.

47. Os planos de benefícios de entidades fechadas devem ser, obrigatoriamente, oferecidos a todos os empregados dos patrocinadores ou associados dos instituidores.
48. Referente ao regime disciplinar, das decisões do órgão fiscalizador caberá recurso, no prazo de quinze dias, sem efeito suspensivo, ao órgão competente.

Em relação ao Decreto nº 7.123/2010, que dispõe sobre o Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC – e sobre a Câmara de Recursos da Previdência Complementar – CRPC –, julgue os itens subsequentes.

49. O Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC – deliberará por maioria simples, presentes pelo menos quatro dos seus membros. No caso de empate, o Presidente do CNPC exercerá o voto de qualidade.
50. É de trinta dias, prorrogáveis por mais trinta dias, o prazo para que a Previc restitua os autos à CRPC com a diligência integralmente cumprida.

Conhecimentos Específicos

Em relação à estrutura organizacional e aos processos de gestão de pessoas, julgue os seguintes itens.

51. A estrutura organizacional, quando definida adequadamente, consegue comunicar a organização das funções, suas respectivas tarefas e responsabilidades.
52. Na Gestão por Competências, a unidade de gestão deve ser o cargo e não o indivíduo, pois as Competências Organizacionais se originam dos diferentes arranjos que acontecem, planejados ou não, entre as pessoas, os recursos e os processos. Dessa forma, a gestão de pessoas deve proporcionar condições para que as Competências Organizacionais possam ser aproveitadas pelos indivíduos.
53. A estrutura matricial é um meio eficiente para que ocorra a coordenação de projetos na empresa. Nesse tipo de estrutura, o colaborador é vinculado a dois grupos de trabalho (do setor e do projeto em que atua) e, conseqüentemente, responde a dois gestores.
54. A tomada de decisão na estrutura funcional é baseada na especialização do setor; os colaboradores são organizados em equipes que desempenham atividades em determinada área técnica.
55. A moderna gestão de pessoas consiste em uma série de processos dinâmicos e independentes que são: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas. Como os objetivos da gestão de pessoas passaram a ser estratégicos, são, agora, função e responsabilidade de *staff* e não mais de linha.

A respeito de carreira e remuneração, julgue os próximos itens.

56. A remuneração por competência é uma ferramenta estratégica utilizada pela gestão de pessoas: identifica o conjunto de habilidades essenciais para a empresa e incentiva, remunerando quem as desenvolver.
57. O modelo de remuneração por resultados tem os seguintes objetivos: remunerar os profissionais por suas características pessoais; alinhar as capacidades dos empregados com o direcionamento estratégico e as necessidades da organização; e favorecer o aprendizado organizacional.
58. A remuneração funcional associa o desempenho do funcionário à produtividade e à qualidade dos resultados organizacionais, incentivando o empregado ao trabalho e à consecução das metas que se propôs a alcançar.
59. As informações essenciais para compor o plano de cargos e salários são: o título do cargo, a responsabilidade do cargo e a descrição das atividades realizadas.
60. A política salarial é um elemento que norteia as ações presentes e futuras da organização, tendo como elementos importantes a remuneração e o plano de cargos e salários.

Julgue os itens relativos ao comportamento organizacional e à diversidade no ambiente corporativo.

61. O ambiente empresarial é afetado por influências internas e externas: as relações geradas dentro e fora do ambiente de trabalho afetam o colaborador e, conseqüentemente, impactam no ambiente empresarial.
62. A diversidade no ambiente corporativo precisa ser mitigada em função de processos de aculturação organizacional sólidos e recorrentes, de modo a gerar sujeitos com valores e comportamentos previsíveis e congruentes com a estratégia organizacional.
63. O comportamento organizacional tem por objetivo pesquisar e estudar a interação de pessoas, individualmente ou em equipes, com a empresa e de que forma se influenciam mutuamente.
64. Questões normativas como a Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho, sobre a discriminação nas relações de emprego; a Lei nº 8213/91, que dispõe sobre a contratação de

pessoas com deficiência; a isonomia entre homem e mulher, prevista no artigo 5º da Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 9.459/97, que trata, entre outros, dos crimes de racismo, garantem a efetivação de ações antidiscriminatórias e a inclusão de minorias nos campos organizacionais.

65. A gestão da diversidade pode ocasionar benefícios como: a melhoria do clima organizacional, a diminuição dos índices de rotatividade e absenteísmo, o aumento da criatividade e da capacidade de resolver problemas.

No que se refere à inteligência emocional, julgue os seguintes itens.

66. O autoconhecimento é um elemento importante para a inteligência emocional. Assim, estar atento aos nossos sentimentos facilita a compreensão de nossas ações e, conseqüentemente, das atitudes dos outros.
67. Uma das habilidades básicas da inteligência emocional é a autoconsciência que reflete a capacidade de administrar sentimentos e gerar estratégias para alcançar metas definidas previamente, além da capacidade de adiar impulsos momentâneos em prol de objetivos futuros.
68. É importante que a empresa avalie, desde o processo seletivo, as competências emocionais do candidato, pois elas impactam no trabalho e nas relações com os demais colaboradores.
69. O colaborador é considerado um diferencial competitivo para as organizações, a inteligência emocional e seus conhecimentos são fatores importantes para diferenciar a empresa de seus concorrentes.

Julgue os itens que discorrem a respeito de recrutamento e seleção.

70. É importante que a equipe de trabalho seja um diferencial competitivo da empresa, de modo que desde a contratação até o treinamento exista a preocupação de desenvolver pessoas.
71. A modalidade de recrutamento interno deve ser desinvestida pelo setor de gestão de pessoas, em virtude de gerar demasiada competitividade intraorganizacional, sentimento de desvalorização por parte dos candidatos não selecionados para a vaga e casos de violência e assédio moral na disputa pela colocação profissional pretendida pelos envolvidos.

72. A avaliação psicológica oferece informações sobre capacidades cognitivas e sensorio-motoras.
73. A avaliação psicológica oferece informações sobre os componentes afetivos e motivacionais do candidato.

Em relação à planejamento de gestão de pessoas, julgue os seguintes itens.

74. No que compete à área de gestão de pessoas, seu planejamento se refere à constituição de um conjunto de políticas e práticas definidas para realizarem e organizarem os comportamentos, as interações e as comunicações humanas dentro do ambiente de trabalho, em prol da sustentabilidade e da missão da organização.
75. O planejamento de gestão de pessoas divide-se em: *estratégico* - tradução e interpretação das decisões estratégicas em planos mais detalhados no nível departamental. Os objetivos são de médio prazo e mais detalhados; *tático* - mapeamento ambiental e avaliação das forças e fraquezas da empresa para tomada de decisões estratégicas. Os objetivos são de longo prazo, gerais e genéricos; e *operacional* - desdobramento dos planos táticos de cada departamento em planos operacionais para cada tarefa. É a definição de ações específicas necessárias para cada atividade ou tarefa importante da organização.
76. A base do planejamento da gestão de pessoas é o conhecimento do capital humano que possui para poder trabalhar, da melhor forma possível, o potencial dos indivíduos.
77. Planejar treinamentos, identificar falhas na comunicação e possíveis remanejamentos de setores são algumas das possibilidades geradas pelo planejamento de gestão de pessoas.

Sobre gestão por competências, julgue os seguintes itens.

78. Um sistema de competências une três elementos: a normalização, a formação e a avaliação das competências.
79. Visto que não há como obrigar que um colaborador desenvolva as suas competências, o papel da empresa é gerar condições ao desenvolvimento e incentivar que ele ocorra.
80. A remuneração por competências deve ser alinhada, de forma que estimule a busca pelo conhecimento, com o intuito de reforçar os valores e comportamentos que vão de encontro aos objetivos da empresa.
81. A gestão por competências não é algo isolado, depende da comunicação contínua e da colaboração dos demais setores, reforçando as competências valorizadas pela instituição.

No que diz respeito à gestão do desempenho, julgue os seguintes itens.

82. Os gestores, com a implementação da gestão do desempenho, possuem ferramentas para conhecer melhor os pontos positivos e os de melhorias do colaborador.
83. Saber de um possível problema antecipadamente é um benefício da gestão do desempenho.
84. Para a gestão do desempenho, alguns métodos de avaliação podem ser utilizados, como o Método da Escala Gráfica que consiste em avaliar o desempenho dos indivíduos por intermédio de frases descritivas de determinadas alternativas de tipos de desempenho individual. Em cada bloco, ou conjunto composto de duas, quatro ou mais frases, o avaliador deve escolher, forçosamente, apenas uma ou duas alternativas, que mais se aplicam ao desempenho do empregado avaliado.
85. A cultura da empresa e a sua realidade influenciará a metodologia da avaliação aplicada a seus colaboradores.
86. O feedback é uma ferramenta indispensável para a gestão do desempenho.

Em relação à gestão do desempenho, julgue os seguintes itens.

87. A gestão do desempenho apresenta um caráter estratégico para as organizações, sendo considerada fundamental na gestão estratégica de recursos humanos e, por conseguinte, no processo de atrair, desenvolver e manter o pessoal necessário à consecução dos objetivos organizacionais.
88. A gestão do desempenho surge como um conceito alternativo às técnicas tradicionalmente aplicadas para avaliação. O termo gestão dá, ao mecanismo de avaliação, a conotação de um processo que envolve atividades de planejamento, de acompanhamento e de avaliação propriamente dita.
89. A gestão de desempenho faz parte de um processo maior de gestão organizacional, à medida que, por intermédio de técnicas de planejamento, acompanhamento e avaliação sistemáticos, aplicados nos diversos níveis da organização, permite a ela rever estratégias, objetivos, processos de trabalho e políticas de recursos humanos, visando à correção de desvios e dando sentido de continuidade e sustentabilidade à organização.
90. No método de Gestão do Desempenho Baseada nas Competências, integram-se, em um único modelo de gestão, as atividades de planejamento, acompanhamento e avaliação de desempenho, a partir de um diagnóstico das competências essenciais à organização, desde o nível corporativo até o individual.

Julgue os itens a respeito de desenvolvimento e treinamento de pessoal.

91. Desenvolver e treinar pessoas envolve o levantamento de informações junto aos setores sobre as necessidades que podem ser desenvolvidas com os colaboradores.
92. O treinamento deve ser considerado um investimento, o valor será recuperado pela qualidade do trabalho prestado pelo colaborador.
93. É necessário analisar e realizar algumas etapas fundamentais para que o treinamento atinja seu objetivo, entre elas há o “Desenho” que é onde o processo se inicia a partir de uma avaliação de desempenho na organização realizada em um setor, cargo ou empregado específico, pela qual são levantadas as necessidades e o público-alvo do treinamento. Também é

preciso avaliar o perfil da empresa e seus recursos, política, missão, visão e valores.

94. Dentre as técnicas mais vanguardistas de treinamento está o *onboarding* que é uma forma de treinamento que ocorre por meio de jogos e desafios que tornam o aprendizado mais dinâmico. O método estimula a competição saudável e utiliza de situações cotidianas para criar desafios, além de manter um maior engajamento dos colaboradores.
95. O treinamento de pessoas são ações pontuais, enquanto o desenvolvimento de pessoas está voltado para o futuro.

A respeito de desenvolvimento e treinamento de pessoal, julgue os próximos itens.

96. A modalidade de treinamento em serviço (também conhecida como *on the job*) pode ser realizada de várias formas, entre elas o *Coaching* que é a movimentação das pessoas em várias posições e setores na organização no esforço de desenvolver suas habilidades, conhecimento e capacidades, visando prepará-los para uma nova função.
97. *Trainee* é uma forma de relação trabalhista, mas não pode ser considerado como um processo de treinamento ou desenvolvimento de pessoal.
98. Considerando um colaborador que não deseja ser desenvolvido, mesmo em ambiente favorável ao desenvolvimento, as ações em relação a ele serão pouco efetivas.
99. A avaliação do treinamento é uma etapa constante em que deve ser observado se houve resultados práticos nas equipes em que foi aplicado e se há a necessidade de um novo treinamento.

A respeito da gestão e mapeamento de competências, julgue os seguintes itens.

100. As competências comportamentais são importantes tanto quanto as competências técnicas, não havendo a relação de superioridade entre elas.
101. Uma das vantagens de mapear competências é a identificação das necessidades de desenvolvimento interno, sendo possível corrigir processos para que se tornem mais eficazes.
102. A gestão de competências deve ocorrer de maneira sistemática (e cíclica) e se apresenta em fases subsequentes, a saber: mapeamento de competências; captação de competências; formulação da estratégia organizacional;

acompanhamento e avaliação; e, retribuição.

- 103.** A primeira etapa do mapeamento de competências é a coleta de dados com pessoas chave da organização visando levantar as competências organizacionais e profissionais do campo institucional.
- 104.** O levantamento de dados no mapeamento de competências deve se realizar por critérios de pesquisa objetiva: como entrevista e questionário; métodos subjetivos, como grupos focais ou observação, devem ser evitados em função do *efeito Halo*.

A respeito de gestão estratégica de pessoas (RH 4.0), julgue os seguintes itens.

- 105.** A qualidade do trabalho desempenhado pelo colaborador e da motivação em relação à empresa é impactada de forma positiva quando as metas da gestão estratégica são comunicadas de maneira a não restar dúvidas.
- 106.** Um dos desafios da gestão estratégica é comunicar de maneira clara e objetiva as necessidades da empresa aos colaboradores, garantindo um trabalho coordenado dos setores em busca dos objetivos organizacionais.
- 107.** A denominação RH 4.0 foi dada por Klaus Schwab sob o argumento de que o alicerce do setor se dá por meio de 4 funções básicas: seleção; treinamento; gestão do desempenho; e, gestão de cultura organizacional.
- 108.** O RH 4.0 é efeito da quarta revolução industrial que traz consigo a inserção de novas tecnologias no mundo fabril. Sua principal característica é o incremento de tecnologias inteligentes para otimizar o registro de dados dos funcionários e a gestão da folha de pagamento.
- 109.** A gestão estratégica de pessoas busca alinhar as capacidades dos colaboradores de forma que auxiliem efetivamente nos objetivos da empresa.

Em relação à qualidade de vida no trabalho, julgue os seguintes itens.

- 110.** Os programas de qualidade de vida no trabalho não apresentam massiva aceitação por parte da gestão empresarial, visto que estimulam a preocupação com o bem-estar do trabalhador (valores humanísticos e ambientais), contudo apresentam a contrapartida de redução da eficiência e eficácia produtiva.

- 111.** A escolha da profissão é um dos fatores que afetam a qualidade de vida.
- 112.** A empresa pode aumentar a qualidade de vida dos colaboradores melhorando as condições físicas, psicológicas e sociais do ambiente de trabalho.
- 113.** Um programa voltado à qualidade de vida no trabalho atenta para distintas dimensões como: compensação justa e adequada; oportunidade de crescimento e segurança; condições de trabalho; constitucionalismo; integração social.

Sobre as leis e normas trabalhistas, julgue os seguintes itens.

- 114.** As normas regulamentadoras são dispositivos legais que alteram temporariamente algum artigo da CLT (Consolidações das Leis do Trabalho).
- 115.** O programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA) possui por objetivo identificar e prevenir os riscos ligados ao ambiente de trabalho.
- 116.** O PCMSO é um sistema de envio e unificação de informações do governo.
- 117.** O FGTS é um valor pago pela empresa e não deve ser descontado do colaborador.

Julgue os itens a respeito de férias, sob a ótica da Lei nº 13.467/2017.

- 118.** Pode ser fracionada em até três períodos, sendo um de, no mínimo, quatorze dias corridos e os outros dois períodos de, no mínimo, cinco dias corridos.
- 119.** Há a possibilidade de fracionar as férias para os maiores de cinquenta anos e menores de dezoito anos.
- 120.** O colaborador com regime de contrato intermitente possui direito a férias.

**ANALISTA – GESTÃO DE PESSOAS**

NOME DO CANDIDATO

INSCRIÇÃO

Nível
SUPERIORTurno
MANHÃ**PROVA****02**Lembre-se de marcar o
número acima na folha
de respostas!**instituto
aocp**Fraudar ou tentar fraudar
Concursos Públicos é Crime!
Previsto no art. 311 - A do
Código Penal **Sobre o material recebido pelo candidato**

- ✓ Além deste Caderno de Prova, com **cento e vinte itens**, você receberá do fiscal de sala a Folha de Respostas.
- ✓ Confira seu nome, o número do seu documento e o número de sua inscrição em todos os documentos entregues pelo fiscal. Além disso, não se esqueça de conferir seu Caderno quanto a falhas de impressão e de numeração e se o cargo corresponde àquele para o qual você se inscreveu.
- ✓ O não cumprimento a qualquer uma das determinações constantes em Edital, no presente Caderno ou na Folha de Respostas incorrerá na eliminação do candidato.

 **Sobre o material a ser devolvido pelo candidato**

- ✓ O único documento válido para avaliação é a Folha de Respostas.
- ✓ Na Folha de Respostas, preencha os campos destinados à assinatura e ao número de inscrição.
- ✓ O julgamento de cada item da prova objetiva será **CERTO** ou **ERRADO**, sendo atribuído o valor de 1 (um) ponto para cada marcação em acordo com o gabarito oficial. Caso a marcação esteja em discordância com o gabarito oficial, o candidato receberá 1 (um) ponto negativo e 0 (zero) ponto caso não haja marcação ou haja marcação dupla.
- ✓ Na Folha de Respostas, só é permitido o uso de caneta esferográfica transparente de cor azul ou preta. Esse documento deve ser devolvido ao fiscal na saída, devidamente preenchido e assinado.

 **Sobre a duração da prova e a permanência na sala**

- ✓ O prazo de realização da prova é de 5 horas, incluindo a marcação da Folha de Respostas.
- ✓ Após 60 (sessenta) minutos do início da prova, o candidato estará liberado para utilizar o sanitário ou deixar definitivamente o local de aplicação, não podendo, no entanto, levar este Caderno e nenhum tipo de anotação de suas respostas.
- ✓ O candidato poderá levar consigo este Caderno somente se aguardar em sala até o término do prazo de realização da prova estabelecido em edital.
- ✓ Os três últimos candidatos só poderão retirar-se da sala juntos, após assinatura do Termo de Fechamento do Envelope de Retorno.

 **Sobre a divulgação das provas e dos gabaritos**

- ✓ As provas e os gabaritos preliminares estarão disponíveis no site do **Instituto AOC** no endereço eletrônico **www.institutoaocp.org.br**, conforme previsto em Edital.

Língua Portuguesa

Filosofia em dois desenhos

Fui caminhar. E na calçada me deparei com um estranho indivíduo. Carregava um saco plástico enorme que, pelo perfil do conteúdo, calculei estivesse cheio de latinhas. Mal acabei de pensar, o homem se acocorou na calçada. Extraiu de alguma parte uma pedra branca parecendo ser cal prensada, e com ela começou a desenhar no cimento.

Parei para ver, atraída pelo ritual que se esboçava. O homem desenhou dois círculos um diante do outro, quase encostados, e dentro deles desenhou duas setas convergentes.

Levantou-se, olhou sua obra com satisfação, andou cinco ou seis passos e, novamente, se acocorou. Continuava com a pedra de cal na mão.

Mas o desenho que fez foi diferente. Riscou dois traços, colocados na mesma distância dos dois círculos, e atrás deles desenhou duas setas que apontavam uma para a outra.

Segui adiante refletindo sobre o que havia presenciado. A primeira coisa que me veio à cabeça foi a Serra da Capivara, que visitei numa ida a Teresina para algum congresso ou palestra. Trouxe de volta a louça que a arqueóloga franco-brasileira Niéde Guidon, há muitos anos responsável pelo sítio arqueológico, ensinou os locais a fazerem para terem uma fonte de subsistência. Louça com impressos os mesmos desenhos estampados na rocha, que se acredita serem vestígios de uma cultura paleoamericana. Pois, como um ser primitivo, o homem havia estampado seus pensamentos e sua visão interior na mais moderna das rochas: o cimento.

Havia reparado que o homem estava muito sujo e desganhado. Calçava havaianas de sola já bem fininha e roupas indefinidas. Provavelmente era mais um morador de rua. E como morador de rua, usava a mesma calçada em que dormia para se expressar. Usava a calçada, único bem que lhe pertencia, como se fosse papel para desenhar ou escrever. Porque não há dúvida de que, ao desenhar, aquele homem estava escrevendo.

Estava escrevendo a sua dificuldade para se comunicar. Preso dentro de um círculo, pouco adiantava que as setas apontassem em direção uma da outra. Ele não conseguia obedecer à ordem das setas, pois continuava contido pela linha que delimitava o círculo.

Coisa idêntica dizia o segundo desenho, agora com um traço, uma parede, um muro,

impedindo-o de obedecer ao comando das setas.

Pode até ser que o homem, através de seus desenhos estivesse desenvolvendo uma teoria filosófica sobre a incomunicabilidade dos seres humanos. Que, se por um lado não conseguem viver sozinhos (significado das setas instando à comunicação), por outro lado não conseguem se entender (significado dos círculos e dos traços impeditivos).

Avançando nessa teoria, chegaríamos à conclusão de que tudo o que é coletivo resvala no pessoal. Assim como os desenhos do homem, tão íntimos e pessoais, destinavam-se a quem quer que passasse naquela exata calçada de Ipanema.

Adaptado de: <https://www.marinacolasanti.com/2021/09/filosofia-em-dois-desenhos.html> [Fragmentos]. Acesso em: 18 set. 2021.

Considerando os aspectos relacionados à organização das informações, à estruturação do texto de apoio e aos sentidos por ele expressos, julgue os seguintes itens.

1. O texto caracteriza-se como uma crônica, na qual a autora usa a cena vista como fato gerador para uma reflexão mais universal e atemporal sobre as relações sociais intermediadas por diferentes formas de exteriorização do pensamento.
2. O texto mescla as tipologias textuais denominadas injunção e argumentação. Ambas servem como base para a construção da resenha de Marina Colasanti.
3. A partir da leitura do 5º parágrafo, é possível depreender que a autora considera as composições humanas, tanto as contemporâneas quanto as rudimentares, como formas de expressão.
4. As explicações entre parênteses no 9º parágrafo têm função argumentativa, visto que servem para explicitar e comprovar as relações de sentido entre os desenhos descritos e a reflexão filosófica proposta no texto.
5. No último parágrafo do texto, o conector “assim” é utilizado com valor conclusivo, encerrando o raciocínio da autora, e poderia ser substituído por “dessa forma”, sem acarretar prejuízos de sentido ao texto.
6. O raciocínio filosófico ao qual o título se refere é construído pelo morador de rua ao se valer de desenhos para expressar suas ideias acerca da comunicação humana.

Considerando os aspectos linguísticos do texto de apoio e os sentidos por eles expressos, julgue os seguintes itens.

7. Em “A primeira coisa que me veio à cabeça [...]”, o acento grave deveria ser suprimido em caso de substituição do termo “cabeça” por “mente”.
8. No 5º parágrafo, a oração intercalada “[...] há muitos anos responsável pelo sítio arqueológico [...]” poderia ser transposta para o final da frase, sem ocasionar alterações de sentido ao texto.
9. Na frase “E como morador de rua, usava a mesma calçada em que dormia para se expressar.”, a oração “para se expressar” articula-se ao verbo “dormia”.
10. Na frase “Extraiu de alguma parte uma pedra branca parecendo ser cal prensada, e com ela começou a desenhar no cimento.”, ocorre um desvio relacionado à pontuação, que poderia ser resolvido com a omissão da vírgula.
11. Na frase “Avançando nessa teoria, chegaríamos à conclusão [...]”, tanto o verbo no gerúndio quanto o verbo no futuro do pretérito prestam-se à criação do sentido hipotético expresso pelo enunciado.
12. No trecho “E como morador de rua, usava a mesma calçada em que dormia para se expressar. Usava a calçada, único bem que lhe pertencia, como se fosse papel para desenhar ou escrever.”, os elementos em destaque são utilizados com a mesma função sintática e semântica.
13. Na frase “Porque não há dúvida de que, ao desenhar, aquele homem estava escrevendo.”, em caso de pluralização de “dúvida”, o verbo “haver” também deve ir para o plural, concordando com seu sujeito.
14. No trecho “Louça com impressos os mesmos desenhos estampados na rocha, que se acredita serem vestígios de uma cultura paleoamericana.”, o “se” tem função apassivadora, permitindo, assim, a omissão do agente, visto que não é possível especificá-lo.
15. No 9º parágrafo, a substituição do vocábulo “através” pela expressão “por meio”, além de atender às normas gramaticais, seria mais adequada aos sentidos que se pretende construir no enunciado.
16. Para atender às normas de concordância, a flexão no plural de “a arqueóloga franco-brasileira” deve ser “as arqueólogas franco-brasileiras”, visto que, em casos de adjetivos compostos por adjetivo mais substantivo, o primeiro termo deve ser invariável.
17. Na frase “Levantou-se, olhou sua obra com satisfação, andou cinco ou seis passos e, novamente, se acocorou.”, ocorrem quatro orações coordenadas entre si, no entanto elas não retomam o mesmo referente como sujeito das ações expostas.
18. Em “Avançando nessa teoria chegaríamos à conclusão de que tudo o que é coletivo resvala no pessoal.”, os vocábulos “que” pertencem a mesma classe gramatical e apresentam a mesma função textual: retomar um termo previamente exposto na oração.
19. No início do 9º parágrafo, o verbo “pode” foi empregado com função modalizadora, indicando a capacidade do homem em formular uma teoria de cunho filosófico.
20. No 1º parágrafo, o pronome poderia estar após o verbo “acocorou”, visto que não há critério que obrigue o uso da próclise.

Estrutura e Funcionamento da FUNPRESP-JUD

Julgue os seguintes itens referentes ao conteúdo normativo do Estatuto Social da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário.

- 21.** Os integrantes do Comitê de Assessoramento Técnico deverão atender aos seguintes requisitos mínimos: comprovada experiência no exercício de atividade na área financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização, atuarial ou de auditoria; não ter sofrido condenação criminal por órgão colegiado; não ter sofrido penalidade administrativa de suspensão ou demissão por infração da legislação da seguridade social, inclusive da previdência complementar ou como servidor público; e ter formação de nível superior.
- 22.** O Conselho Fiscal se reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente, sempre que necessário por motivo de urgência e relevância da matéria, mediante convocação do seu Presidente ou da maioria dos Conselheiros, sempre com a presença de, no mínimo, três dos seus integrantes com direito a voto, nela incluída o Presidente do Conselho ou seu substituto no exercício da Presidência.
- 23.** O patrimônio dos planos de benefícios administrados pela Funpresp-Jud será formado a partir das contribuições dos patrocinadores, participantes e assistidos, previstas no regulamento dos respectivos planos de benefícios; das rendas de bens, títulos e serviços; do rendimento das aplicações do patrimônio dos planos de benefícios; e das doações, arrestos, legados de qualquer natureza e outras rendas eventuais.

Acerca do Regimento Interno (2021) da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário, julgue os seguintes itens.

- 24.** Sem prejuízo das demais atribuições previstas nas disposições legais e regulamentares, compete ao Conselho Fiscal a realização de inspeções, auditagens, estudos, pareceres e tomadas de contas, bem como a aprovação das demonstrações contábeis, atuariais, financeiras e de benefícios anuais e das contas da Diretoria Executiva.
- 25.** O Comitê de Investimentos terá até cinco membros titulares indicados pela Diretoria Executiva, sendo dois preferencialmente externos à Fundação, desde que devidamente habilitados em processo seletivo simplificado, e que somente poderão ser substituídos por membros suplentes externos.
- 26.** A contratação de pessoal pela Funpresp-Jud será realizada em conformidade com a política de gestão de pessoas e o plano de cargos e salários aprovados pelo Conselho Deliberativo, observada a realização de concurso público para a contratação de pessoal, no caso de empregos permanentes, vedada a cessão de servidores públicos dos patrocinadores, evitando-se potenciais conflitos de interesse.
- 27.** Sem prejuízo das demais atribuições previstas nas disposições legais e regulamentares, compete ao Conselho Deliberativo, dentre outras, a definição das seguintes matérias: autorização de investimentos e desinvestimentos que envolvam valores iguais ou superiores a 5% (cinco por cento) dos recursos garantidores das reservas técnicas, fundos e provisões dos planos de benefícios; e autorização para a aquisição, construção e alienação de bens imóveis e para a constituição de ônus ou direitos reais sobre tais bens.

Especificamente sobre o Código de Ética e de Conduta da Funpresp-Jud e sobre o Regulamento do Plano de Benefícios, julgue os seguintes itens.

28. Entende-se por remuneração de participação para o participante patrocinado a parcela da sua base de contribuição que exceder o teto do Regime Geral de Previdência Social, desde que o participante esteja submetido ao referido teto.
29. A opção pelo benefício proporcional diferido implicará, a partir da data do requerimento, o pagamento da contribuição administrativa, em percentual definido no plano de custeio anual, que deverá ser recolhida pelo participante até o dia 10 (dez) do mês posterior ao de sua competência.
30. A fim de resguardar a imagem da Fundação, deve-se assegurar, mediante cláusula contratual, que os parceiros comerciais não venham a utilizar seu nome em marketing ou qualquer tipo de propaganda.

Raciocínio Lógico e Analítico

Considerando o conteúdo e as características do raciocínio lógico e analítico, no que se refere à equivalência de proposições, julgue os seguintes itens.

31. É verdade que o Projeto Urbanístico foi aprovado, então o Projeto Ambiental não foi. É possível afirmar então que, se o Projeto Ambiental não foi aprovado, o Projeto de Urbanismo foi.
32. Dadas as proposições verdadeiras:
- Ou Cássio não é advogado ou Mário é analista.
- Se Mário é analista, então Pedro é atuário.
- Se Pedro não é atuário, então Cássio é advogado.
É possível concluir que Pedro é atuário.
33. Se a encomenda foi despachada, então o relatório não foi entregue. Se a mensagem não foi enviada, então a encomenda foi despachada. Sabemos que o relatório foi entregue, então é possível afirmar que o relatório não foi entregue e a mensagem não foi enviada.
34. A proposição se você estudar muito, então você passará no concurso é equivalente à proposição se você não estudar muito, então você não passará no concurso.
35. Um grande investidor disse que: o aumento do câmbio causa queda na bolsa de valores. A contrapositiva equivalente a essa proposição é: não temos queda na bolsa de valores, portanto não tivemos aumento do câmbio.

Acerca de tipos de argumentos e lógica de argumentação, julgue os seguintes itens.

36. Os elementos que formam um argumento são proposições. Conforme uma compreensão clássica, proposições podem ser verdadeiras ou falsas, segundo corretamente expressem, ou não, aquilo que “corresponde aos fatos”. Já os argumentos, sendo estruturas de proposições, também são passíveis de verdade ou falsidade.
37. Se Antenor é analista de seguridade, então Antenor é funcionário público; Antenor é funcionário público. Logo, Antenor é analista de seguridade. Nesse exemplo, temos um caso de falácia da afirmação da consequente.
38. Se Antenor é analista de seguridade, então Antenor é funcionário público. Logo, se Antenor não é analista de seguridade, então Antenor não é funcionário público. Nesse exemplo temos um caso de falácia da negação do antecedente.
39. Um argumento será válido, legítimo ou bem construído quando a conclusão for uma consequência do seu conjunto de premissas. Sendo as premissas de um argumento verdadeiras, isso não implicará que a conclusão seja verdadeira. A validade de um argumento não depende somente da relação existente entre as premissas e a conclusão.
40. Em um argumento dedutivo, a regra de inferência é de natureza lógica: é possível que a conclusão seja falsa quando se assume que as premissas são verdadeiras.

Noções da Previdência Complementar**De acordo com a Constituição Federal de 1988, julgue os seguintes itens.**

41. O regime de previdência complementar para servidores públicos ocupantes de cargo efetivo oferecerá plano de benefícios somente na modalidade contribuição definida e será efetivado por intermédio de entidade fechada de previdência complementar ou de entidade aberta de previdência complementar.
42. Lei complementar disciplinará a relação entre a União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, inclusive suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente, enquanto patrocinadores de planos de benefícios previdenciários, e as entidades de previdência complementar.
43. Poderão ser estabelecidos por lei ordinária do respectivo ente federativo idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de servidores com deficiência, previamente submetidos à avaliação biopsicossocial realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar.

Com base no disposto na Lei nº 12.618/2012 e na Resolução nº 496/2012 do Supremo Tribunal Federal, julgue os seguintes itens.

44. A alíquota da contribuição do patrocinador será igual à do participante, observado o disposto no regulamento do plano de benefícios, e não poderá exceder o percentual de 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento).
45. A Funpresp-Jud será estruturada na forma de fundação, de natureza pública, com personalidade jurídica de direito público e autonomia administrativa, financeira e gerencial.
46. Betina é servidora pública titular de cargo efetivo da União desde 2019, com remuneração inicial superior ao limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Considerando o exposto, Betina foi automaticamente inscrita no respectivo plano de previdência complementar desde a data de entrada em exercício no serviço público.

Julgue os itens seguintes acerca da Lei Complementar nº 109/2001, que dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar.

47. Referente ao regime disciplinar, das decisões do órgão fiscalizador caberá recurso, no prazo de quinze dias, sem efeito suspensivo, ao órgão competente.
48. Os planos de benefícios de entidades fechadas devem ser, obrigatoriamente, oferecidos a todos os empregados dos patrocinadores ou associados dos instituidores.

Em relação ao Decreto nº 7.123/2010, que dispõe sobre o Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC – e sobre a Câmara de Recursos da Previdência Complementar – CRPC –, julgue os itens subsequentes.

49. É de trinta dias, prorrogáveis por mais trinta dias, o prazo para que a Previc restitua os autos à CRPC com a diligência integralmente cumprida.
50. O Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC – deliberará por maioria simples, presentes pelo menos quatro dos seus membros. No caso de empate, o Presidente do CNPC exercerá o voto de qualidade.

Conhecimentos Específicos

A respeito de carreira e remuneração, julgue os próximos itens.

51. A remuneração por competência é uma ferramenta estratégica utilizada pela gestão de pessoas: identifica o conjunto de habilidades essenciais para a empresa e incentiva, remunerando quem as desenvolver.
52. O modelo de remuneração por resultados tem os seguintes objetivos: remunerar os profissionais por suas características pessoais; alinhar as capacidades dos empregados com o direcionamento estratégico e as necessidades da organização; e favorecer o aprendizado organizacional.
53. A remuneração funcional associa o desempenho do funcionário à produtividade e à qualidade dos resultados organizacionais, incentivando o empregado ao trabalho e à consecução das metas que se propôs a alcançar.
54. As informações essenciais para compor o plano de cargos e salários são: o título do cargo, a responsabilidade do cargo e a descrição das atividades realizadas.
55. A política salarial é um elemento que norteia as ações presentes e futuras da organização, tendo como elementos importantes a remuneração e o plano de cargos e salários.

Julgue os itens relativos ao comportamento organizacional e à diversidade no ambiente corporativo.

56. O ambiente empresarial é afetado por influências internas e externas: as relações geradas dentro e fora do ambiente de trabalho afetam o colaborador e, conseqüentemente, impactam no ambiente empresarial.
57. A diversidade no ambiente corporativo precisa ser mitigada em função de processos de aculturação organizacional sólidos e recorrentes, de modo a gerar sujeitos com valores e comportamentos previsíveis e congruentes com a estratégia organizacional.
58. O comportamento organizacional tem por objetivo pesquisar e estudar a interação de pessoas, individualmente ou em equipes, com a empresa e de que forma se influenciam mutuamente.
59. Questões normativas como a Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho, sobre a discriminação nas relações de emprego; a Lei nº 8213/91, que dispõe sobre a contratação de pessoas com deficiência; a isonomia entre homem e mulher, prevista no artigo 5º da Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 9.459/97, que trata, entre outros, dos crimes de racismo, garantem a efetivação de ações antidiscriminatórias e a inclusão de minorias nos campos organizacionais.
60. A gestão da diversidade pode ocasionar benefícios como: a melhoria do clima organizacional, a diminuição dos índices de rotatividade e absenteísmo, o aumento da criatividade e da capacidade de resolver problemas.

No que se refere à inteligência emocional, julgue os seguintes itens.

61. O autoconhecimento é um elemento importante para a inteligência emocional. Assim, estar atento aos nossos sentimentos facilita a compreensão de nossas ações e, conseqüentemente, das atitudes dos outros.
62. Uma das habilidades básicas da inteligência emocional é a autoconsciência que reflete a capacidade de administrar sentimentos e gerar estratégias para alcançar metas definidas previamente, além da capacidade de adiar impulsos momentâneos em prol de objetivos futuros.
63. É importante que a empresa avalie, desde o processo seletivo, as competências emocionais do candidato, pois elas

impactam no trabalho e nas relações com os demais colaboradores.

64. O colaborador é considerado um diferencial competitivo para as organizações, a inteligência emocional e seus conhecimentos são fatores importantes para diferenciar a empresa de seus concorrentes.

Julgue os itens que discorrem a respeito de recrutamento e seleção.

65. É importante que a equipe de trabalho seja um diferencial competitivo da empresa, de modo que desde a contratação até o treinamento exista a preocupação de desenvolver pessoas.
66. A modalidade de recrutamento interno deve ser desinvestida pelo setor de gestão de pessoas, em virtude de gerar demasiada competitividade intraorganizacional, sentimento de desvalorização por parte dos candidatos não selecionados para a vaga e casos de violência e assédio moral na disputa pela colocação profissional pretendida pelos envolvidos.
67. A avaliação psicológica oferece informações sobre capacidades cognitivas e sensorio-motoras.
68. A avaliação psicológica oferece informações sobre os componentes afetivos e motivacionais do candidato.

Em relação ao planejamento de gestão de pessoas, julgue os seguintes itens.

69. No que compete à área de gestão de pessoas, seu planejamento se refere à constituição de um conjunto de políticas e práticas definidas para realizarem e organizarem os comportamentos, as interações e as comunicações humanas dentro do ambiente de trabalho, em prol da sustentabilidade e da missão da organização.
70. O planejamento de gestão de pessoas divide-se em: *estratégico* - tradução e interpretação das decisões estratégicas em planos mais detalhados no nível departamental. Os objetivos são de médio prazo e mais detalhados; *tático* - mapeamento ambiental e avaliação das forças e fraquezas da empresa para tomada de decisões estratégicas. Os objetivos são de longo prazo, gerais e genéricos; e *operacional* - desdobramento dos planos táticos de cada departamento em planos operacionais para cada tarefa. É a definição de ações específicas

necessárias para cada atividade ou tarefa importante da organização.

71. A base do planejamento da gestão de pessoas é o conhecimento do capital humano que possui para poder trabalhar, da melhor forma possível, o potencial dos indivíduos.
72. Planejar treinamentos, identificar falhas na comunicação e possíveis remanejamentos de setores são algumas das possibilidades geradas pelo planejamento de gestão de pessoas.

Sobre gestão por competências, julgue os seguintes itens.

73. Um sistema de competências une três elementos: a normalização, a formação e a avaliação das competências.
74. Visto que não há como obrigar que um colaborador desenvolva as suas competências, o papel da empresa é gerar condições ao desenvolvimento e incentivar que ele ocorra.
75. A remuneração por competências deve ser alinhada, de forma que estimule a busca pelo conhecimento, com o intuito de reforçar os valores e comportamentos que vão de encontro aos objetivos da empresa.
76. A gestão por competências não é algo isolado, depende da comunicação contínua e da colaboração dos demais setores, reforçando as competências valorizadas pela instituição.

No que diz respeito à gestão do desempenho, julgue os seguintes itens.

77. Os gestores, com a implementação da gestão do desempenho, possuem ferramentas para conhecer melhor os pontos positivos e os de melhorias do colaborador.
78. Saber de um possível problema antecipadamente é um benefício da gestão do desempenho.
79. Para a gestão do desempenho, alguns métodos de avaliação podem ser utilizados, como o Método da Escala Gráfica que consiste em avaliar o desempenho dos indivíduos por intermédio de frases descritivas de determinadas alternativas de tipos de desempenho individual. Em cada bloco, ou conjunto composto de duas, quatro ou mais frases, o avaliador deve escolher, forçosamente, apenas uma ou duas alternativas, que mais se aplicam ao desempenho do empregado avaliado.

80. A cultura da empresa e a sua realidade influenciará a metodologia da avaliação aplicada a seus colaboradores.
81. O feedback é uma ferramenta indispensável para a gestão do desempenho.

Em relação à gestão do desempenho, julgue os seguintes itens.

82. A gestão do desempenho apresenta um caráter estratégico para as organizações, sendo considerada fundamental na gestão estratégica de recursos humanos e, por conseguinte, no processo de atrair, desenvolver e manter o pessoal necessário à consecução dos objetivos organizacionais.
83. A gestão do desempenho surge como um conceito alternativo às técnicas tradicionalmente aplicadas para avaliação. O termo gestão dá, ao mecanismo de avaliação, a conotação de um processo que envolve atividades de planejamento, de acompanhamento e de avaliação propriamente dita.
84. A gestão de desempenho faz parte de um processo maior de gestão organizacional, à medida que, por intermédio de técnicas de planejamento, acompanhamento e avaliação sistemáticos, aplicados nos diversos níveis da organização, permite a ela rever estratégias, objetivos, processos de trabalho e políticas de recursos humanos, visando à correção de desvios e dando sentido de continuidade e sustentabilidade à organização.
85. No método de Gestão do Desempenho Baseada nas Competências, integram-se, em um único modelo de gestão, as atividades de planejamento, acompanhamento e avaliação de desempenho, a partir de um diagnóstico das competências essenciais à organização, desde o nível corporativo até o individual.

Julgue os itens a respeito de desenvolvimento e treinamento de pessoal.

86. Desenvolver e treinar pessoas envolve o levantamento de informações junto aos setores sobre as necessidades que podem ser desenvolvidas com os colaboradores.
87. O treinamento deve ser considerado um investimento, o valor será recuperado pela qualidade do trabalho prestado pelo colaborador.
88. É necessário analisar e realizar algumas etapas fundamentais para que o treinamento atinja seu objetivo, entre elas há o “Desenho” que é onde o processo se inicia a partir de uma avaliação de desempenho na organização realizada em um setor, cargo ou empregado específico, pela qual são levantadas as necessidades e o público-alvo do treinamento. Também é preciso avaliar o perfil da empresa e seus recursos, política, missão, visão e valores.
89. Dentre as técnicas mais vanguardistas de treinamento está o *onboarding* que é uma forma de treinamento que ocorre por meio de jogos e desafios que tornam o aprendizado mais dinâmico. O método estimula a competição saudável e utiliza de situações cotidianas para criar desafios, além de manter um maior engajamento dos colaboradores.
90. O treinamento de pessoas são ações pontuais, enquanto o desenvolvimento de pessoas está voltado para o futuro.

A respeito de desenvolvimento e treinamento de pessoal, julgue os próximos itens.

91. A modalidade de treinamento em serviço (também conhecida como *on the job*) pode ser realizada de várias formas, entre elas o *Coaching* que é a movimentação das pessoas em várias posições e setores na organização no esforço de desenvolver suas habilidades, conhecimento e capacidades, visando prepará-los para uma nova função.
92. *Trainee* é uma forma de relação trabalhista, mas não pode ser considerado como um processo de treinamento ou desenvolvimento de pessoal.
93. Considerando um colaborador que não deseja ser desenvolvido, mesmo em ambiente favorável ao desenvolvimento, as ações em relação a ele serão pouco efetivas.

94. A avaliação do treinamento é uma etapa constante em que deve ser observado se houve resultados práticos nas equipes em que foi aplicado e se há a necessidade de um novo treinamento.

A respeito da gestão e mapeamento de competências, julgue os seguintes itens.

95. As competências comportamentais são importantes tanto quanto as competências técnicas, não havendo a relação de superioridade entre elas.
96. Uma das vantagens de mapear competências é a identificação das necessidades de desenvolvimento interno, sendo possível corrigir processos para que se tornem mais eficazes.
97. A gestão de competências deve ocorrer de maneira sistemática (e cíclica) e se apresenta em fases subsequentes, a saber: mapeamento de competências; captação de competências; formulação da estratégia organizacional; acompanhamento e avaliação; e, retribuição.
98. A primeira etapa do mapeamento de competências é a coleta de dados com pessoas chave da organização visando levantar as competências organizacionais e profissionais do campo institucional.
99. O levantamento de dados no mapeamento de competências deve se realizar por critérios de pesquisa objetiva: como entrevista e questionário; métodos subjetivos, como grupos focais ou observação, devem ser evitados em função do *efeito Halo*.

A respeito de gestão estratégica de pessoas (RH 4.0), julgue os seguintes itens.

100. A qualidade do trabalho desempenhado pelo colaborador e da motivação em relação à empresa é impactada de forma positiva quando as metas da gestão estratégica são comunicadas de maneira a não restar dúvidas.
101. Um dos desafios da gestão estratégica é comunicar de maneira clara e objetiva as necessidades da empresa aos colaboradores, garantindo um trabalho coordenado dos setores em busca dos objetivos organizacionais.
102. A denominação RH 4.0 foi dada por Klaus Schwab sob o argumento de que o alicerce do setor se dá por meio de 4 funções básicas: seleção; treinamento; gestão do desempenho; e, gestão de cultura organizacional.
103. O RH 4.0 é efeito da quarta revolução industrial que traz consigo a inserção de novas tecnologias no mundo fabril. Sua principal característica é o incremento de tecnologias inteligentes para otimizar o registro de dados dos funcionários e a gestão da folha de pagamento.
104. A gestão estratégica de pessoas busca alinhar as capacidades dos colaboradores de forma que auxiliem efetivamente nos objetivos da empresa.

Em relação à qualidade de vida no trabalho, julgue os seguintes itens.

105. Os programas de qualidade de vida no trabalho não apresentam massiva aceitação por parte da gestão empresarial, visto que estimulam a preocupação com o bem-estar do trabalhador (valores humanísticos e ambientais), contudo apresentam a contrapartida de redução da eficiência e eficácia produtiva.
106. A escolha da profissão é um dos fatores que afetam a qualidade de vida.
107. A empresa pode aumentar a qualidade de vida dos colaboradores melhorando as condições físicas, psicológicas e sociais do ambiente de trabalho.
108. Um programa voltado à qualidade de vida no trabalho atenta para distintas dimensões como: compensação justa e adequada; oportunidade de crescimento e segurança; condições de trabalho; constitucionalismo; integração social.

Sobre as leis e normas trabalhistas, julgue os seguintes itens.

109. As normas regulamentadoras são dispositivos legais que alteram temporariamente algum artigo da CLT (Consolidações das Leis do Trabalho).
110. O programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA) possui por objetivo identificar e prevenir os riscos ligados ao ambiente de trabalho.
111. O PCMSO é um sistema de envio e unificação de informações do governo.
112. O FGTS é um valor pago pela empresa e não deve ser descontado do colaborador.

Julgue os itens a respeito de férias, sob a ótica da Lei nº 13.467/2017.

113. Pode ser fracionada em até três períodos, sendo um de, no mínimo, quatorze dias corridos e os outros dois períodos de, no mínimo, cinco dias corridos.
114. Há a possibilidade de fracionar as férias para os maiores de cinquenta anos e menores de dezoito anos.
115. O colaborador com regime de contrato intermitente possui direito a férias.

Em relação à estrutura organizacional e aos processos de gestão de pessoas, julgue os seguintes itens.

- 116.** A estrutura organizacional, quando definida adequadamente, consegue comunicar a organização das funções, suas respectivas tarefas e responsabilidades.
- 117.** Na Gestão por Competências, a unidade de gestão deve ser o cargo e não o indivíduo, pois as Competências Organizacionais se originam dos diferentes arranjos que acontecem, planejados ou não, entre as pessoas, os recursos e os processos. Dessa forma, a gestão de pessoas deve proporcionar condições para que as Competências Organizacionais possam ser aproveitadas pelos indivíduos.
- 118.** A estrutura matricial é um meio eficiente para que ocorra a coordenação de projetos na empresa. Nesse tipo de estrutura, o colaborador é vinculado a dois grupos de trabalho (do setor e do projeto em que atua) e, conseqüentemente, responde a dois gestores.
- 119.** A tomada de decisão na estrutura funcional é baseada na especialização do setor; os colaboradores são organizados em equipes que desempenham atividades em determinada área técnica.
- 120.** A moderna gestão de pessoas consiste em uma série de processos dinâmicos e independentes que são: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas. Como os objetivos da gestão de pessoas passaram a ser estratégicos, são, agora, função e responsabilidade de *staff* e não mais de linha.



ANALISTA – GESTÃO DE PESSOAS

NOME DO CANDIDATO _____

INSCRIÇÃO _____

Nível
SUPERIORTurno
MANHÃ**PROVA****03****Lembre-se de marcar o número acima na folha de respostas!****instituto
aacp****Fraudar ou tentar fraudar
Concursos Públicos é Crime!
Previsto no art. 311 - A do
Código Penal**

Sobre o material recebido pelo candidato

- ✓ Além deste Caderno de Prova, com **cento e vinte itens**, você receberá do fiscal de sala a Folha de Respostas.
- ✓ Confira seu nome, o número do seu documento e o número de sua inscrição em todos os documentos entregues pelo fiscal. Além disso, não se esqueça de conferir seu Caderno quanto a falhas de impressão e de numeração e se o cargo corresponde àquele para o qual você se inscreveu.
- ✓ O não cumprimento a qualquer uma das determinações constantes em Edital, no presente Caderno ou na Folha de Respostas incorrerá na eliminação do candidato.

Sobre o material a ser devolvido pelo candidato

- ✓ O único documento válido para avaliação é a Folha de Respostas.
- ✓ Na Folha de Respostas, preencha os campos destinados à assinatura e ao número de inscrição.
- ✓ O julgamento de cada item da prova objetiva será **CERTO** ou **ERRADO**, sendo atribuído o valor de 1 (um) ponto para cada marcação em acordo com o gabarito oficial. Caso a marcação esteja em discordância com o gabarito oficial, o candidato receberá 1 (um) ponto negativo e 0 (zero) ponto caso não haja marcação ou haja marcação dupla.
- ✓ Na Folha de Respostas, só é permitido o uso de caneta esferográfica transparente de cor azul ou preta. Esse documento deve ser devolvido ao fiscal na saída, devidamente preenchido e assinado.

Sobre a duração da prova e a permanência na sala

- ✓ O prazo de realização da prova é de 5 horas, incluindo a marcação da Folha de Respostas.
- ✓ Após 60 (sessenta) minutos do início da prova, o candidato estará liberado para utilizar o sanitário ou deixar definitivamente o local de aplicação, não podendo, no entanto, levar este Caderno e nenhum tipo de anotação de suas respostas.
- ✓ O candidato poderá levar consigo este Caderno somente se aguardar em sala até o término do prazo de realização da prova estabelecido em edital.
- ✓ Os três últimos candidatos só poderão retirar-se da sala juntos, após assinatura do Termo de Fechamento do Envelope de Retorno.

Sobre a divulgação das provas e dos gabaritos

- ✓ As provas e os gabaritos preliminares estarão disponíveis no site do **Instituto AACP** no endereço eletrônico **www.institutoaacp.org.br**, conforme previsto em Edital.

Língua Portuguesa

Filosofia em dois desenhos

Fui caminhar. E na calçada me deparei com um estranho indivíduo. Carregava um saco plástico enorme que, pelo perfil do conteúdo, calculei estivesse cheio de latinhas. Mal acabei de pensar, o homem se acocorou na calçada. Extraiu de alguma parte uma pedra branca parecendo ser cal prensada, e com ela começou a desenhar no cimento.

Parei para ver, atraída pelo ritual que se esboçava. O homem desenhou dois círculos um diante do outro, quase encostados, e dentro deles desenhou duas setas convergentes.

Levantou-se, olhou sua obra com satisfação, andou cinco ou seis passos e, novamente, se acocorou. Continuava com a pedra de cal na mão.

Mas o desenho que fez foi diferente. Riscou dois traços, colocados na mesma distância dos dois círculos, e atrás deles desenhou duas setas que apontavam uma para a outra.

Segui adiante refletindo sobre o que havia presenciado. A primeira coisa que me veio à cabeça foi a Serra da Capivara, que visitei numa ida a Teresina para algum congresso ou palestra. Trouxe de volta a louça que a arqueóloga franco-brasileira Niéde Guidon, há muitos anos responsável pelo sítio arqueológico, ensinou os locais a fazerem para terem uma fonte de subsistência. Louça com impressos os mesmos desenhos estampados na rocha, que se acredita serem vestígios de uma cultura paleoamericana. Pois, como um ser primitivo, o homem havia estampado seus pensamentos e sua visão interior na mais moderna das rochas: o cimento.

Havia reparado que o homem estava muito sujo e desganhado. Calçava havaianas de sola já bem fininha e roupas indefinidas. Provavelmente era mais um morador de rua. E como morador de rua, usava a mesma calçada em que dormia para se expressar. Usava a calçada, único bem que lhe pertencia, como se fosse papel para desenhar ou escrever. Porque não há dúvida de que, ao desenhar, aquele homem estava escrevendo.

Estava escrevendo a sua dificuldade para se comunicar. Preso dentro de um círculo, pouco adiantava que as setas apontassem em direção uma da outra. Ele não conseguia obedecer à ordem das setas, pois continuava contido pela linha que delimitava o círculo.

Coisa idêntica dizia o segundo desenho, agora com um traço, uma parede, um muro,

impedindo-o de obedecer ao comando das setas.

Pode até ser que o homem, através de seus desenhos estivesse desenvolvendo uma teoria filosófica sobre a incomunicabilidade dos seres humanos. Que, se por um lado não conseguem viver sozinhos (significado das setas instando à comunicação), por outro lado não conseguem se entender (significado dos círculos e dos traços impeditivos).

Avançando nessa teoria, chegaríamos à conclusão de que tudo o que é coletivo resvala no pessoal. Assim como os desenhos do homem, tão íntimos e pessoais, destinavam-se a quem quer que passasse naquela exata calçada de Ipanema.

Adaptado de: <https://www.marinacolasanti.com/2021/09/filosofia-em-dois-desenhos.html> [Fragmentos]. Acesso em: 18 set. 2021.

Considerando os aspectos relacionados à organização das informações, à estruturação do texto de apoio e aos sentidos por ele expressos, julgue os seguintes itens.

1. O texto mescla as tipologias textuais denominadas injunção e argumentação. Ambas servem como base para a construção da resenha de Marina Colasanti.
2. A partir da leitura do 5º parágrafo, é possível depreender que a autora considera as composições humanas, tanto as contemporâneas quanto as rudimentares, como formas de expressão.
3. As explicações entre parênteses no 9º parágrafo têm função argumentativa, visto que servem para explicitar e comprovar as relações de sentido entre os desenhos descritos e a reflexão filosófica proposta no texto.
4. No último parágrafo do texto, o conector “assim” é utilizado com valor conclusivo, encerrando o raciocínio da autora, e poderia ser substituído por “dessa forma”, sem acarretar prejuízos de sentido ao texto.
5. O raciocínio filosófico ao qual o título se refere é construído pelo morador de rua ao se valer de desenhos para expressar suas ideias acerca da comunicação humana.
6. O texto caracteriza-se como uma crônica, na qual a autora usa a cena vista como fato gerador para uma reflexão mais universal e atemporal sobre as relações sociais intermediadas por diferentes formas de exteriorização do pensamento.

Considerando os aspectos linguísticos do texto de apoio e os sentidos por eles expressos, julgue os seguintes itens.

7. No 5º parágrafo, a oração intercalada “[...] há muitos anos responsável pelo sítio arqueológico [...]” poderia ser transposta para o final da frase, sem ocasionar alterações de sentido ao texto.
8. Na frase “E como morador de rua, usava a mesma calçada em que dormia para se expressar.”, a oração “para se expressar” articula-se ao verbo “dormia”.
9. Na frase “Extraíu de alguma parte uma pedra branca parecendo ser cal prensada, e com ela começou a desenhar no cimento.”, ocorre um desvio relacionado à pontuação, que poderia ser resolvido com a omissão da vírgula.
10. Na frase “Avançando nessa teoria, chegaríamos à conclusão [...]”, tanto o verbo no gerúndio quanto o verbo no futuro do pretérito prestam-se à criação do sentido hipotético expresso pelo enunciado.
11. No trecho “E como morador de rua, usava a mesma calçada em que dormia para se expressar. Usava a calçada, único bem que lhe pertencia, como se fosse papel para desenhar ou escrever.”, os elementos em destaque são utilizados com a mesma função sintática e semântica.
12. Na frase “Porque não há dúvida de que, ao desenhar, aquele homem estava escrevendo.”, em caso de pluralização de “dúvida”, o verbo “haver” também deve ir para o plural, concordando com seu sujeito.
13. No trecho “Louça com impressos os mesmos desenhos estampados na rocha, que se acredita serem vestígios de uma cultura paleoamericana.”, o “se” tem função passivadora, permitindo, assim, a omissão do agente, visto que não é possível especificá-lo.
14. No 9º parágrafo, a substituição do vocábulo “através” pela expressão “por meio”, além de atender às normas gramaticais, seria mais adequada aos sentidos que se pretende construir no enunciado.
15. Para atender às normas de concordância, a flexão no plural de “a arqueóloga franco-brasileira” deve ser “as arqueólogas franco-brasileiras”, visto que, em casos de adjetivos compostos por adjetivo mais substantivo, o primeiro termo deve ser invariável.
16. Na frase “Levantou-se, olhou sua obra com satisfação, andou cinco ou seis passos e, novamente, se acocorou.”, ocorrem quatro orações coordenadas entre si, no entanto elas não retomam o mesmo referente como sujeito das ações expostas.
17. Em “Avançando nessa teoria chegaríamos à conclusão de que tudo o que é coletivo resvala no pessoal.”, os vocábulos “que” pertencem a mesma classe gramatical e apresentam a mesma função textual: retomar um termo previamente exposto na oração.
18. No início do 9º parágrafo, o verbo “pode” foi empregado com função modalizadora, indicando a capacidade do homem em formular uma teoria de cunho filosófico.
19. No 1º parágrafo, o pronome poderia estar após o verbo “acocorou”, visto que não há critério que obrigue o uso da próclise.
20. Em “A primeira coisa que me veio à cabeça [...]”, o acento grave deveria ser suprimido em caso de substituição do termo “cabeça” por “mente”.

Estrutura e Funcionamento da FUNPRESP-JUD

Julgue os seguintes itens referentes ao conteúdo normativo do Estatuto Social da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário.

- 21.** O Conselho Fiscal se reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente, sempre que necessário por motivo de urgência e relevância da matéria, mediante convocação do seu Presidente ou da maioria dos Conselheiros, sempre com a presença de, no mínimo, três dos seus integrantes com direito a voto, nela incluída o Presidente do Conselho ou seu substituto no exercício da Presidência.
- 22.** O patrimônio dos planos de benefícios administrados pela Funpresp-Jud será formado a partir das contribuições dos patrocinadores, participantes e assistidos, previstas no regulamento dos respectivos planos de benefícios; das rendas de bens, títulos e serviços; do rendimento das aplicações do patrimônio dos planos de benefícios; e das doações, arrestos, legados de qualquer natureza e outras rendas eventuais.
- 23.** Os integrantes do Comitê de Assessoramento Técnico deverão atender aos seguintes requisitos mínimos: comprovada experiência no exercício de atividade na área financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização, atuarial ou de auditoria; não ter sofrido condenação criminal por órgão colegiado; não ter sofrido penalidade administrativa de suspensão ou demissão por infração da legislação da seguridade social, inclusive da previdência complementar ou como servidor público; e ter formação de nível superior.

Acerca do Regimento Interno (2021) da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário, julgue os seguintes itens.

- 24.** O Comitê de Investimentos terá até cinco membros titulares indicados pela Diretoria Executiva, sendo dois preferencialmente externos à Fundação, desde que devidamente habilitados em processo seletivo simplificado, e que somente poderão ser substituídos por membros suplentes externos.
- 25.** A contratação de pessoal pela Funpresp-Jud será realizada em conformidade com a política de gestão de pessoas e o plano de cargos e salários aprovados pelo Conselho Deliberativo, observada a realização de concurso público para a contratação de pessoal, no caso de empregos permanentes, vedada a cessão de servidores públicos dos patrocinadores, evitando-se potenciais conflitos de interesse.
- 26.** Sem prejuízo das demais atribuições previstas nas disposições legais e regulamentares, compete ao Conselho Deliberativo, dentre outras, a definição das seguintes matérias: autorização de investimentos e desinvestimentos que envolvam valores iguais ou superiores a 5% (cinco por cento) dos recursos garantidores das reservas técnicas, fundos e provisões dos planos de benefícios; e autorização para a aquisição, construção e alienação de bens imóveis e para a constituição de ônus ou direitos reais sobre tais bens.
- 27.** Sem prejuízo das demais atribuições previstas nas disposições legais e regulamentares, compete ao Conselho Fiscal a realização de inspeções, auditagens, estudos, pareceres e tomadas de contas, bem como a aprovação das demonstrações contábeis, atuariais, financeiras e de benefícios anuais e das contas da Diretoria Executiva.

Especificamente sobre o Código de Ética e de Conduta da Funpresp-Jud e sobre o Regulamento do Plano de Benefícios, julgue os seguintes itens.

28. A opção pelo benefício proporcional diferido implicará, a partir da data do requerimento, o pagamento da contribuição administrativa, em percentual definido no plano de custeio anual, que deverá ser recolhida pelo participante até o dia 10 (dez) do mês posterior ao de sua competência.
29. A fim de resguardar a imagem da Fundação, deve-se assegurar, mediante cláusula contratual, que os parceiros comerciais não venham a utilizar seu nome em marketing ou qualquer tipo de propaganda.
30. Entende-se por remuneração de participação para o participante patrocinado a parcela da sua base de contribuição que exceder o teto do Regime Geral de Previdência Social, desde que o participante esteja submetido ao referido teto.

Raciocínio Lógico e Analítico**Considerando o conteúdo e as características do raciocínio lógico e analítico, no que se refere à equivalência de proposições, julgue os seguintes itens.**

31. Dadas as proposições verdadeiras:
- Ou Cássio não é advogado ou Mário é analista.
 - Se Mário é analista, então Pedro é atuário.
 - Se Pedro não é atuário, então Cássio é advogado.
- É possível concluir que Pedro é atuário.
32. Se a encomenda foi despachada, então o relatório não foi entregue. Se a mensagem não foi enviada, então a encomenda foi despachada. Sabemos que o relatório foi entregue, então é possível afirmar que o relatório não foi entregue e a mensagem não foi enviada.
33. A proposição se você estudar muito, então você passará no concurso é equivalente à proposição se você não estudar muito, então você não passará no concurso.
34. Um grande investidor disse que: o aumento do câmbio causa queda na bolsa de valores. A contrapositiva equivalente a essa proposição é: não temos queda na bolsa de valores, portanto não tivemos aumento do câmbio.
35. É verdade que o Projeto Urbanístico foi aprovado, então o Projeto Ambiental não foi. É possível afirmar então que, se o Projeto Ambiental não foi aprovado, o Projeto de Urbanismo foi.

Acerca de tipos de argumentos e lógica de argumentação, julgue os seguintes itens.

36. Se Antenor é analista de seguridade, então Antenor é funcionário público; Antenor é funcionário público. Logo, Antenor é analista de seguridade. Nesse exemplo, temos um caso de falácia da afirmação da consequente.
37. Se Antenor é analista de seguridade, então Antenor é funcionário público. Logo, se Antenor não é analista de seguridade, então Antenor não é funcionário público. Nesse exemplo temos um caso de falácia da negação do antecedente.
38. Um argumento será válido, legítimo ou bem construído quando a conclusão for uma consequência do seu conjunto de premissas. Sendo as premissas de um argumento verdadeiras, isso não implicará que a conclusão seja verdadeira. A validade de um argumento não depende somente da relação existente entre as premissas e a conclusão.
39. Em um argumento dedutivo, a regra de inferência é de natureza lógica: é possível que a conclusão seja falsa quando se assume que as premissas são verdadeiras.
40. Os elementos que formam um argumento são proposições. Conforme uma compreensão clássica, proposições podem ser verdadeiras ou falsas, segundo corretamente expressem, ou não, aquilo que "corresponde aos fatos". Já os argumentos, sendo estruturas de proposições, também são passíveis de verdade ou falsidade.

Noções da Previdência Complementar**De acordo com a Constituição Federal de 1988, julgue os seguintes itens.**

41. Lei complementar disciplinará a relação entre a União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, inclusive suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente, enquanto patrocinadores de planos de benefícios previdenciários, e as entidades de previdência complementar.
42. Poderão ser estabelecidos por lei ordinária do respectivo ente federativo idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de servidores com deficiência, previamente submetidos à avaliação biopsicossocial realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar.
43. O regime de previdência complementar para servidores públicos ocupantes de cargo efetivo oferecerá plano de benefícios somente na modalidade contribuição definida e será efetivado por intermédio de entidade fechada de previdência complementar ou de entidade aberta de previdência complementar.

Com base no disposto na Lei nº 12.618/2012 e na Resolução nº 496/2012 do Supremo Tribunal Federal, julgue os seguintes itens.

44. A Funpresp-Jud será estruturada na forma de fundação, de natureza pública, com personalidade jurídica de direito público e autonomia administrativa, financeira e gerencial.
45. Betina é servidora pública titular de cargo efetivo da União desde 2019, com remuneração inicial superior ao limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Considerando o exposto, Betina foi automaticamente inscrita no respectivo plano de previdência complementar desde a data de entrada em exercício no serviço público.
46. A alíquota da contribuição do patrocinador será igual à do participante, observado o disposto no regulamento do plano de benefícios, e não poderá exceder o percentual de 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento).

Em relação ao Decreto nº 7.123/2010, que dispõe sobre o Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC – e sobre a Câmara de Recursos da Previdência Complementar – CRPC –, julgue os itens subsequentes.

47. É de trinta dias, prorrogáveis por mais trinta dias, o prazo para que a Previc restitua os autos à CRPC com a diligência integralmente cumprida.
48. O Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC – deliberará por maioria simples, presentes pelo menos quatro dos seus membros. No caso de empate, o Presidente do CNPC exercerá o voto de qualidade.

Julgue os itens seguintes acerca da Lei Complementar nº 109/2001, que dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar.

49. Referente ao regime disciplinar, das decisões do órgão fiscalizador caberá recurso, no prazo de quinze dias, sem efeito suspensivo, ao órgão competente.
50. Os planos de benefícios de entidades fechadas devem ser, obrigatoriamente, oferecidos a todos os empregados dos patrocinadores ou associados dos instituidores.

Conhecimentos Específicos

Julgue os itens relativos ao comportamento organizacional e à diversidade no ambiente corporativo.

51. O ambiente empresarial é afetado por influências internas e externas: as relações geradas dentro e fora do ambiente de trabalho afetam o colaborador e, conseqüentemente, impactam no ambiente empresarial.
52. A diversidade no ambiente corporativo precisa ser mitigada em função de processos de aculturação organizacional sólidos e recorrentes, de modo a gerar sujeitos com valores e comportamentos previsíveis e congruentes com a estratégia organizacional.
53. O comportamento organizacional tem por objetivo pesquisar e estudar a interação de pessoas, individualmente ou em equipes, com a empresa e de que forma se influenciam mutuamente.
54. Questões normativas como a Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho, sobre a discriminação nas relações de emprego; a Lei nº 8213/91, que dispõe sobre a contratação de pessoas com deficiência; a isonomia entre homem e mulher, prevista no artigo 5º da Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 9.459/97, que trata, entre outros, dos crimes de racismo, garantem a efetivação de ações antidiscriminatórias e a inclusão de minorias nos campos organizacionais.
55. A gestão da diversidade pode ocasionar benefícios como: a melhoria do clima organizacional, a diminuição dos índices de rotatividade e absenteísmo, o aumento da criatividade e da capacidade de resolver problemas.

No que se refere à inteligência emocional, julgue os seguintes itens.

56. O autoconhecimento é um elemento importante para a inteligência emocional. Assim, estar atento aos nossos sentimentos facilita a compreensão de nossas ações e, conseqüentemente, das atitudes dos outros.
57. Uma das habilidades básicas da inteligência emocional é a autoconsciência que reflete a capacidade de administrar sentimentos e gerar estratégias para alcançar metas definidas previamente, além da capacidade de adiar impulsos momentâneos em prol de objetivos futuros.
58. É importante que a empresa avalie, desde o processo seletivo, as competências emocionais do candidato, pois elas impactam no trabalho e nas relações com os demais colaboradores.
59. O colaborador é considerado um diferencial competitivo para as organizações, a inteligência emocional e seus conhecimentos são fatores importantes para diferenciar a empresa de seus concorrentes.

Julgue os itens que discorrem a respeito de recrutamento e seleção.

60. É importante que a equipe de trabalho seja um diferencial competitivo da empresa, de modo que desde a contratação até o treinamento exista a preocupação de desenvolver pessoas.
61. A modalidade de recrutamento interno deve ser desinvestida pelo setor de gestão de pessoas, em virtude de gerar demasiada competitividade intraorganizacional, sentimento de desvalorização por parte dos candidatos não selecionados para a vaga e casos de violência e assédio moral na disputa pela colocação profissional pretendida pelos envolvidos.
62. A avaliação psicológica oferece informações sobre capacidades cognitivas e sensorio-motoras.
63. A avaliação psicológica oferece informações sobre os componentes afetivos e motivacionais do candidato.

Em relação à planejamento de gestão de pessoas, julgue os seguintes itens.

64. No que compete à área de gestão de pessoas, seu planejamento se refere à constituição de um conjunto de políticas e práticas definidas para realizarem e organizarem os comportamentos, as interações e as comunicações humanas dentro do ambiente de trabalho, em prol da sustentabilidade e da missão da organização.
65. O planejamento de gestão de pessoas divide-se em: *estratégico* - tradução e interpretação das decisões estratégicas em planos mais detalhados no nível departamental. Os objetivos são de médio prazo e mais detalhados; *tático* - mapeamento ambiental e avaliação das forças e fraquezas da empresa para tomada de decisões estratégicas. Os objetivos são de longo prazo, gerais e genéricos; e *operacional* - desdobramento dos planos táticos de cada departamento em planos operacionais para cada tarefa. É a definição de ações específicas necessárias para cada atividade ou tarefa importante da organização.
66. A base do planejamento da gestão de pessoas é o conhecimento do capital humano que possui para poder trabalhar, da melhor forma possível, o potencial dos indivíduos.
67. Planejar treinamentos, identificar falhas na comunicação e possíveis remanejamentos de setores são algumas das possibilidades geradas pelo planejamento de gestão de pessoas.

Sobre gestão por competências, julgue os seguintes itens.

68. Um sistema de competências une três elementos: a normalização, a formação e a avaliação das competências.
69. Visto que não há como obrigar que um colaborador desenvolva as suas competências, o papel da empresa é gerar condições ao desenvolvimento e incentivar que ele ocorra.
70. A remuneração por competências deve ser alinhada, de forma que estimule a busca pelo conhecimento, com o intuito de reforçar os valores e comportamentos que vão de encontro aos objetivos da empresa.
71. A gestão por competências não é algo isolado, depende da comunicação contínua e da colaboração dos demais setores, reforçando as competências valorizadas pela instituição.

No que diz respeito à gestão do desempenho, julgue os seguintes itens.

72. Os gestores, com a implementação da gestão do desempenho, possuem ferramentas para conhecer melhor os pontos positivos e os de melhorias do colaborador.
73. Saber de um possível problema antecipadamente é um benefício da gestão do desempenho.
74. Para a gestão do desempenho, alguns métodos de avaliação podem ser utilizados, como o Método da Escala Gráfica que consiste em avaliar o desempenho dos indivíduos por intermédio de frases descritivas de determinadas alternativas de tipos de desempenho individual. Em cada bloco, ou conjunto composto de duas, quatro ou mais frases, o avaliador deve escolher, forçosamente, apenas uma ou duas alternativas, que mais se aplicam ao desempenho do empregado avaliado.
75. A cultura da empresa e a sua realidade influenciará a metodologia da avaliação aplicada a seus colaboradores.
76. O feedback é uma ferramenta indispensável para a gestão do desempenho.

Em relação à gestão do desempenho, julgue os seguintes itens.

77. A gestão do desempenho apresenta um caráter estratégico para as organizações, sendo considerada fundamental na gestão estratégica de recursos humanos e, por conseguinte, no processo de atrair, desenvolver e manter o pessoal necessário à consecução dos objetivos organizacionais.
78. A gestão do desempenho surge como um conceito alternativo às técnicas tradicionalmente aplicadas para avaliação. O termo gestão dá, ao mecanismo de avaliação, a conotação de um processo que envolve atividades de planejamento, de acompanhamento e de avaliação propriamente dita.
79. A gestão de desempenho faz parte de um processo maior de gestão organizacional, à medida que, por intermédio de técnicas de planejamento, acompanhamento e avaliação sistemáticos, aplicados nos diversos níveis da organização, permite a ela rever estratégias, objetivos, processos de trabalho e políticas de recursos humanos, visando à correção de desvios e dando sentido de continuidade e sustentabilidade à organização.

80. No método de Gestão do Desempenho Baseada nas Competências, integram-se, em um único modelo de gestão, as atividades de planejamento, acompanhamento e avaliação de desempenho, a partir de um diagnóstico das competências essenciais à organização, desde o nível corporativo até o individual.

Julgue os itens a respeito de desenvolvimento e treinamento de pessoal.

81. Desenvolver e treinar pessoas envolve o levantamento de informações junto aos setores sobre as necessidades que podem ser desenvolvidas com os colaboradores.
82. O treinamento deve ser considerado um investimento, o valor será recuperado pela qualidade do trabalho prestado pelo colaborador.
83. É necessário analisar e realizar algumas etapas fundamentais para que o treinamento atinja seu objetivo, entre elas há o “Desenho” que é onde o processo se inicia a partir de uma avaliação de desempenho na organização realizada em um setor, cargo ou empregado específico, pela qual são levantadas as necessidades e o público-alvo do treinamento. Também é preciso avaliar o perfil da empresa e seus recursos, política, missão, visão e valores.
84. Dentre as técnicas mais vanguardistas de treinamento está o *onboarding* que é uma forma de treinamento que ocorre por meio de jogos e desafios que tornam o aprendizado mais dinâmico. O método estimula a competição saudável e utiliza de situações cotidianas para criar desafios, além de manter um maior engajamento dos colaboradores.
85. O treinamento de pessoas são ações pontuais, enquanto o desenvolvimento de pessoas está voltado para o futuro.

A respeito de desenvolvimento e treinamento de pessoal, julgue os próximos itens.

86. A modalidade de treinamento em serviço (também conhecida como *on the job*) pode ser realizada de várias formas, entre elas o *Coaching* que é a movimentação das pessoas em várias posições e setores na organização no esforço de desenvolver suas habilidades, conhecimento e capacidades, visando prepará-los para uma nova função.
87. *Trainee* é uma forma de relação trabalhista, mas não pode ser considerado como um processo de treinamento ou desenvolvimento de pessoal.
88. Considerando um colaborador que não deseja ser desenvolvido, mesmo em ambiente favorável ao desenvolvimento, as ações em relação a ele serão pouco efetivas.
89. A avaliação do treinamento é uma etapa constante em que deve ser observado se houve resultados práticos nas equipes em que foi aplicado e se há a necessidade de um novo treinamento.

A respeito da gestão e mapeamento de competências, julgue os seguintes itens.

90. As competências comportamentais são importantes tanto quanto as competências técnicas, não havendo a relação de superioridade entre elas.
91. Uma das vantagens de mapear competências é a identificação das necessidades de desenvolvimento interno, sendo possível corrigir processos para que se tornem mais eficazes.
92. A gestão de competências deve ocorrer de maneira sistemática (e cíclica) e se apresenta em fases subsequentes, a saber: mapeamento de competências; captação de competências; formulação da estratégia organizacional; acompanhamento e avaliação; e, retribuição.
93. A primeira etapa do mapeamento de competências é a coleta de dados com pessoas chave da organização visando levantar as competências organizacionais e profissionais do campo institucional.
94. O levantamento de dados no mapeamento de competências deve se realizar por critérios de pesquisa objetiva: como entrevista e questionário; métodos subjetivos, como grupos focais ou observação, devem ser evitados em função do *efeito Halo*.

A respeito de gestão estratégica de pessoas (RH 4.0), julgue os seguintes itens.

95. A qualidade do trabalho desempenhado pelo colaborador e da motivação em relação à empresa é impactada de forma positiva quando as metas da gestão estratégica são comunicadas de maneira a não restar dúvidas.
96. Um dos desafios da gestão estratégica é comunicar de maneira clara e objetiva as necessidades da empresa aos colaboradores, garantindo um trabalho coordenado dos setores em busca dos objetivos organizacionais.
97. A denominação RH 4.0 foi dada por Klaus Schwab sob o argumento de que o alicerce do setor se dá por meio de 4 funções básicas: seleção; treinamento; gestão do desempenho; e, gestão de cultura organizacional.
98. O RH 4.0 é efeito da quarta revolução industrial que traz consigo a inserção de novas tecnologias no mundo fabril. Sua principal característica é o incremento de tecnologias inteligentes para otimizar o registro de dados dos funcionários e a gestão da folha de pagamento.
99. A gestão estratégica de pessoas busca alinhar as capacidades dos colaboradores de forma que auxiliem efetivamente nos objetivos da empresa.

Em relação à qualidade de vida no trabalho, julgue os seguintes itens.

100. Os programas de qualidade de vida no trabalho não apresentam massiva aceitação por parte da gestão empresarial, visto que estimulam a preocupação com o bem-estar do trabalhador (valores humanísticos e ambientais), contudo apresentam a contrapartida de redução da eficiência e eficácia produtiva.
101. A escolha da profissão é um dos fatores que afetam a qualidade de vida.
102. A empresa pode aumentar a qualidade de vida dos colaboradores melhorando as condições físicas, psicológicas e sociais do ambiente de trabalho.
103. Um programa voltado à qualidade de vida no trabalho atenta para distintas dimensões como: compensação justa e adequada; oportunidade de crescimento e segurança; condições de trabalho; constitucionalismo; integração social.

Sobre as leis e normas trabalhistas, julgue os seguintes itens.

104. As normas regulamentadoras são dispositivos legais que alteram temporariamente algum artigo da CLT (Consolidações das Leis do Trabalho).
105. O programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA) possui por objetivo identificar e prevenir os riscos ligados ao ambiente de trabalho.
106. O PCMSO é um sistema de envio e unificação de informações do governo.
107. O FGTS é um valor pago pela empresa e não deve ser descontado do colaborador.

Julgue os itens a respeito de férias, sob a ótica da Lei nº 13.467/2017.

108. Pode ser fracionada em até três períodos, sendo um de, no mínimo, quatorze dias corridos e os outros dois períodos de, no mínimo, cinco dias corridos.
109. Há a possibilidade de fracionar as férias para os maiores de cinquenta anos e menores de dezoito anos.
110. O colaborador com regime de contrato intermitente possui direito a férias.

Em relação à estrutura organizacional e aos processos de gestão de pessoas, julgue os seguintes itens.

111. A estrutura organizacional, quando definida adequadamente, consegue comunicar a organização das funções, suas respectivas tarefas e responsabilidades.
112. Na Gestão por Competências, a unidade de gestão deve ser o cargo e não o indivíduo, pois as Competências Organizacionais se originam dos diferentes arranjos que acontecem, planejados ou não, entre as pessoas, os recursos e os processos. Dessa forma, a gestão de pessoas deve proporcionar condições para que as Competências Organizacionais possam ser aproveitadas pelos indivíduos.
113. A estrutura matricial é um meio eficiente para que ocorra a coordenação de projetos na empresa. Nesse tipo de estrutura, o colaborador é vinculado a dois grupos de trabalho (do setor e do projeto em que atua) e, conseqüentemente, responde a dois gestores.
114. A tomada de decisão na estrutura funcional é baseada na especialização do setor; os colaboradores são organizados em equipes que desempenham atividades em determinada área técnica.

115. A moderna gestão de pessoas consiste em uma série de processos dinâmicos e independentes que são: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas. Como os objetivos da gestão de pessoas passaram a ser estratégicos, são, agora, função e responsabilidade de *staff* e não mais de linha.

A respeito de carreira e remuneração, julgue os próximos itens.

116. A remuneração por competência é uma ferramenta estratégica utilizada pela gestão de pessoas: identifica o conjunto de habilidades essenciais para a empresa e incentiva, remunerando quem as desenvolver.
117. O modelo de remuneração por resultados tem os seguintes objetivos: remunerar os profissionais por suas características pessoais; alinhar as capacidades dos empregados com o direcionamento estratégico e as necessidades da organização; e favorecer o aprendizado organizacional.
118. A remuneração funcional associa o desempenho do funcionário à produtividade e à qualidade dos resultados organizacionais, incentivando o empregado ao trabalho e à consecução das metas que se propôs a alcançar.
119. As informações essenciais para compor o plano de cargos e salários são: o título do cargo, a responsabilidade do cargo e a descrição das atividades realizadas.
120. A política salarial é um elemento que norteia as ações presentes e futuras da organização, tendo como elementos importantes a remuneração e o plano de cargos e salários.



ANALISTA – GESTÃO DE PESSOAS

NOME DO CANDIDATO _____

INSCRIÇÃO _____

Nível
SUPERIORTurno
MANHÃ**PROVA****04****Lembre-se de marcar o número acima na folha de respostas!****instituto
aacp****Fraudar ou tentar fraudar
Concursos Públicos é Crime!
Previsto no art. 311 - A do
Código Penal**

Sobre o material recebido pelo candidato

- ✓ Além deste Caderno de Prova, com **cento e vinte itens**, você receberá do fiscal de sala a Folha de Respostas.
- ✓ Confira seu nome, o número do seu documento e o número de sua inscrição em todos os documentos entregues pelo fiscal. Além disso, não se esqueça de conferir seu Caderno quanto a falhas de impressão e de numeração e se o cargo corresponde àquele para o qual você se inscreveu.
- ✓ O não cumprimento a qualquer uma das determinações constantes em Edital, no presente Caderno ou na Folha de Respostas incorrerá na eliminação do candidato.

Sobre o material a ser devolvido pelo candidato

- ✓ O único documento válido para avaliação é a Folha de Respostas.
- ✓ Na Folha de Respostas, preencha os campos destinados à assinatura e ao número de inscrição.
- ✓ O julgamento de cada item da prova objetiva será **CERTO** ou **ERRADO**, sendo atribuído o valor de 1 (um) ponto para cada marcação em acordo com o gabarito oficial. Caso a marcação esteja em discordância com o gabarito oficial, o candidato receberá 1 (um) ponto negativo e 0 (zero) ponto caso não haja marcação ou haja marcação dupla.
- ✓ Na Folha de Respostas, só é permitido o uso de caneta esferográfica transparente de cor azul ou preta. Esse documento deve ser devolvido ao fiscal na saída, devidamente preenchido e assinado.

Sobre a duração da prova e a permanência na sala

- ✓ O prazo de realização da prova é de 5 horas, incluindo a marcação da Folha de Respostas.
- ✓ Após 60 (sessenta) minutos do início da prova, o candidato estará liberado para utilizar o sanitário ou deixar definitivamente o local de aplicação, não podendo, no entanto, levar este Caderno e nenhum tipo de anotação de suas respostas.
- ✓ O candidato poderá levar consigo este Caderno somente se aguardar em sala até o término do prazo de realização da prova estabelecido em edital.
- ✓ Os três últimos candidatos só poderão retirar-se da sala juntos, após assinatura do Termo de Fechamento do Envelope de Retorno.

Sobre a divulgação das provas e dos gabaritos

- ✓ As provas e os gabaritos preliminares estarão disponíveis no site do **Instituto AACP** no endereço eletrônico **www.institutoaacp.org.br**, conforme previsto em Edital.

Língua Portuguesa

Filosofia em dois desenhos

Fui caminhar. E na calçada me deparei com um estranho indivíduo. Carregava um saco plástico enorme que, pelo perfil do conteúdo, calculei estivesse cheio de latinhas. Mal acabei de pensar, o homem se acocorou na calçada. Extraiu de alguma parte uma pedra branca parecendo ser cal prensada, e com ela começou a desenhar no cimento.

Parei para ver, atraída pelo ritual que se esboçava. O homem desenhou dois círculos um diante do outro, quase encostados, e dentro deles desenhou duas setas convergentes.

Levantou-se, olhou sua obra com satisfação, andou cinco ou seis passos e, novamente, se acocorou. Continuava com a pedra de cal na mão.

Mas o desenho que fez foi diferente. Riscou dois traços, colocados na mesma distância dos dois círculos, e atrás deles desenhou duas setas que apontavam uma para a outra.

Segui adiante refletindo sobre o que havia presenciado. A primeira coisa que me veio à cabeça foi a Serra da Capivara, que visitei numa ida a Teresina para algum congresso ou palestra. Trouxe de volta a louça que a arqueóloga franco-brasileira Niéde Guidon, há muitos anos responsável pelo sítio arqueológico, ensinou os locais a fazerem para terem uma fonte de subsistência. Louça com impressos os mesmos desenhos estampados na rocha, que se acredita serem vestígios de uma cultura paleoamericana. Pois, como um ser primitivo, o homem havia estampado seus pensamentos e sua visão interior na mais moderna das rochas: o cimento.

Havia reparado que o homem estava muito sujo e desganhado. Calçava havaianas de sola já bem fininha e roupas indefinidas. Provavelmente era mais um morador de rua. E como morador de rua, usava a mesma calçada em que dormia para se expressar. Usava a calçada, único bem que lhe pertencia, como se fosse papel para desenhar ou escrever. Porque não há dúvida de que, ao desenhar, aquele homem estava escrevendo.

Estava escrevendo a sua dificuldade para se comunicar. Preso dentro de um círculo, pouco adiantava que as setas apontassem em direção uma da outra. Ele não conseguia obedecer à ordem das setas, pois continuava contido pela linha que delimitava o círculo.

Coisa idêntica dizia o segundo desenho, agora com um traço, uma parede, um muro,

impedindo-o de obedecer ao comando das setas.

Pode até ser que o homem, através de seus desenhos estivesse desenvolvendo uma teoria filosófica sobre a incomunicabilidade dos seres humanos. Que, se por um lado não conseguem viver sozinhos (significado das setas instando à comunicação), por outro lado não conseguem se entender (significado dos círculos e dos traços impeditivos).

Avançando nessa teoria, chegaríamos à conclusão de que tudo o que é coletivo resvala no pessoal. Assim como os desenhos do homem, tão íntimos e pessoais, destinavam-se a quem quer que passasse naquela exata calçada de Ipanema.

Adaptado de: <https://www.marinacolasanti.com/2021/09/filosofia-em-dois-desenhos.html> [Fragmentos]. Acesso em: 18 set. 2021.

Considerando os aspectos relacionados à organização das informações, à estruturação do texto de apoio e aos sentidos por ele expressos, julgue os seguintes itens.

1. A partir da leitura do 5º parágrafo, é possível depreender que a autora considera as composições humanas, tanto as contemporâneas quanto as rudimentares, como formas de expressão.
2. As explicações entre parênteses no 9º parágrafo têm função argumentativa, visto que servem para explicitar e comprovar as relações de sentido entre os desenhos descritos e a reflexão filosófica proposta no texto.
3. No último parágrafo do texto, o conector “assim” é utilizado com valor conclusivo, encerrando o raciocínio da autora, e poderia ser substituído por “dessa forma”, sem acarretar prejuízos de sentido ao texto.
4. O raciocínio filosófico ao qual o título se refere é construído pelo morador de rua ao se valer de desenhos para expressar suas ideias acerca da comunicação humana.
5. O texto caracteriza-se como uma crônica, na qual a autora usa a cena vista como fato gerador para uma reflexão mais universal e atemporal sobre as relações sociais intermediadas por diferentes formas de exteriorização do pensamento.
6. O texto mescla as tipologias textuais denominadas injunção e argumentação. Ambas servem como base para a construção da resenha de Marina Colasanti.

Considerando os aspectos linguísticos do texto de apoio e os sentidos por eles expressos, julgue os seguintes itens.

7. Na frase “E como morador de rua, usava a mesma calçada em que dormia para se expressar.”, a oração “para se expressar” articula-se ao verbo “dormia”.
8. Na frase “Extraíu de alguma parte uma pedra branca parecendo ser cal prensada, e com ela começou a desenhar no cimento.”, ocorre um desvio relacionado à pontuação, que poderia ser resolvido com a omissão da vírgula.
9. Na frase “Avançando nessa teoria, chegaríamos à conclusão [...]”, tanto o verbo no gerúndio quanto o verbo no futuro do pretérito prestam-se à criação do sentido hipotético expresso pelo enunciado.
10. No trecho “E como morador de rua, usava a mesma calçada em que dormia para se expressar. Usava a calçada, único bem que lhe pertencia, como se fosse papel para desenhar ou escrever.”, os elementos em destaque são utilizados com a mesma função sintática e semântica.
11. Na frase “Porque não há dúvida de que, ao desenhar, aquele homem estava escrevendo.”, em caso de pluralização de “dúvida”, o verbo “haver” também deve ir para o plural, concordando com seu sujeito.
12. No trecho “Louça com impressos os mesmos desenhos estampados na rocha, que se acredita serem vestígios de uma cultura paleoamericana.”, o “se” tem função apassivadora, permitindo, assim, a omissão do agente, visto que não é possível especificá-lo.
13. No 9º parágrafo, a substituição do vocábulo “através” pela expressão “por meio”, além de atender às normas gramaticais, seria mais adequada aos sentidos que se pretende construir no enunciado.
14. Para atender às normas de concordância, a flexão no plural de “a arqueóloga franco-brasileira” deve ser “as arqueólogas franco-brasileiras”, visto que, em casos de adjetivos compostos por adjetivo mais substantivo, o primeiro termo deve ser invariável.
15. Na frase “Levantou-se, olhou sua obra com satisfação, andou cinco ou seis passos e, novamente, se acocorou.”, ocorrem quatro orações coordenadas entre si, no entanto elas não retomam o mesmo referente como sujeito das ações expostas.
16. Em “Avançando nessa teoria chegaríamos à conclusão de que tudo o que é coletivo resvala no pessoal.”, os vocábulos “que” pertencem a mesma classe gramatical e apresentam a mesma função textual: retomar um termo previamente exposto na oração.
17. No início do 9º parágrafo, o verbo “pode” foi empregado com função modalizadora, indicando a capacidade do homem em formular uma teoria de cunho filosófico.
18. No 1º parágrafo, o pronome poderia estar após o verbo “acocorou”, visto que não há critério que obrigue o uso da próclise.
19. Em “A primeira coisa que me veio à cabeça [...]”, o acento grave deveria ser suprimido em caso de substituição do termo “cabeça” por “mente”.
20. No 5º parágrafo, a oração intercalada “[...] há muitos anos responsável pelo sítio arqueológico [...]” poderia ser transposta para o final da frase, sem ocasionar alterações de sentido ao texto.

Estrutura e Funcionamento da FUNPRESP-JUD

Julgue os seguintes itens referentes ao conteúdo normativo do Estatuto Social da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário.

- 21.** O patrimônio dos planos de benefícios administrados pela Funpresp-Jud será formado a partir das contribuições dos patrocinadores, participantes e assistidos, previstas no regulamento dos respectivos planos de benefícios; das rendas de bens, títulos e serviços; do rendimento das aplicações do patrimônio dos planos de benefícios; e das doações, arrestos, legados de qualquer natureza e outras rendas eventuais.
- 22.** Os integrantes do Comitê de Assessoramento Técnico deverão atender aos seguintes requisitos mínimos: comprovada experiência no exercício de atividade na área financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização, atuarial ou de auditoria; não ter sofrido condenação criminal por órgão colegiado; não ter sofrido penalidade administrativa de suspensão ou demissão por infração da legislação da seguridade social, inclusive da previdência complementar ou como servidor público; e ter formação de nível superior.
- 23.** O Conselho Fiscal se reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente, sempre que necessário por motivo de urgência e relevância da matéria, mediante convocação do seu Presidente ou da maioria dos Conselheiros, sempre com a presença de, no mínimo, três dos seus integrantes com direito a voto, nela incluída o Presidente do Conselho ou seu substituto no exercício da Presidência.

Acerca do Regimento Interno (2021) da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário, julgue os seguintes itens.

- 24.** A contratação de pessoal pela Funpresp-Jud será realizada em conformidade com a política de gestão de pessoas e o plano de cargos e salários aprovados pelo Conselho Deliberativo, observada a realização de concurso público para a contratação de pessoal, no caso de empregos permanentes, vedada a cessão de servidores públicos dos patrocinadores, evitando-se potenciais conflitos de interesse.
- 25.** Sem prejuízo das demais atribuições previstas nas disposições legais e regulamentares, compete ao Conselho Deliberativo, dentre outras, a definição das seguintes matérias: autorização de investimentos e desinvestimentos que envolvam valores iguais ou superiores a 5% (cinco por cento) dos recursos garantidores das reservas técnicas, fundos e provisões dos planos de benefícios; e autorização para a aquisição, construção e alienação de bens imóveis e para a constituição de ônus ou direitos reais sobre tais bens.
- 26.** Sem prejuízo das demais atribuições previstas nas disposições legais e regulamentares, compete ao Conselho Fiscal a realização de inspeções, auditagens, estudos, pareceres e tomadas de contas, bem como a aprovação das demonstrações contábeis, atuariais, financeiras e de benefícios anuais e das contas da Diretoria Executiva.
- 27.** O Comitê de Investimentos terá até cinco membros titulares indicados pela Diretoria Executiva, sendo dois preferencialmente externos à Fundação, desde que devidamente habilitados em processo seletivo simplificado, e que somente poderão ser substituídos por membros suplentes externos.

Especificamente sobre o Código de Ética e de Conduta da Funpresp-Jud e sobre o Regulamento do Plano de Benefícios, julgue os seguintes itens.

28. A fim de resguardar a imagem da Fundação, deve-se assegurar, mediante cláusula contratual, que os parceiros comerciais não venham a utilizar seu nome em marketing ou qualquer tipo de propaganda.
29. Entende-se por remuneração de participação para o participante patrocinado a parcela da sua base de contribuição que exceder o teto do Regime Geral de Previdência Social, desde que o participante esteja submetido ao referido teto.
30. A opção pelo benefício proporcional diferido implicará, a partir da data do requerimento, o pagamento da contribuição administrativa, em percentual definido no plano de custeio anual, que deverá ser recolhida pelo participante até o dia 10 (dez) do mês posterior ao de sua competência.

Raciocínio Lógico e Analítico**Considerando o conteúdo e as características do raciocínio lógico e analítico, no que se refere à equivalência de proposições, julgue os seguintes itens.**

31. Se a encomenda foi despachada, então o relatório não foi entregue. Se a mensagem não foi enviada, então a encomenda foi despachada. Sabemos que o relatório foi entregue, então é possível afirmar que o relatório não foi entregue e a mensagem não foi enviada.
32. A proposição se você estudar muito, então você passará no concurso é equivalente à proposição se você não estudar muito, então você não passará no concurso.
33. Um grande investidor disse que: o aumento do câmbio causa queda na bolsa de valores. A contrapositiva equivalente a essa proposição é: não temos queda na bolsa de valores, portanto não tivemos aumento do câmbio.
34. É verdade que o Projeto Urbanístico foi aprovado, então o Projeto Ambiental não foi. É possível afirmar então que, se o Projeto Ambiental não foi aprovado, o Projeto de Urbanismo foi.
35. Dadas as proposições verdadeiras:
 - Ou Cássio não é advogado ou Mário é analista.
 - Se Mário é analista, então Pedro é atuário.
 - Se Pedro não é atuário, então Cássio é advogado.É possível concluir que Pedro é atuário.

Acerca de tipos de argumentos e lógica de argumentação, julgue os seguintes itens.

36. Se Antenor é analista de seguridade, então Antenor é funcionário público. Logo, se Antenor não é analista de seguridade, então Antenor não é funcionário público. Nesse exemplo temos um caso de falácia da negação do antecedente.
37. Um argumento será válido, legítimo ou bem construído quando a conclusão for uma consequência do seu conjunto de premissas. Sendo as premissas de um argumento verdadeiras, isso não implicará que a conclusão seja verdadeira. A validade de um argumento não depende somente da relação existente entre as premissas e a conclusão.
38. Em um argumento dedutivo, a regra de inferência é de natureza lógica: é possível que a conclusão seja falsa quando se assume que as premissas são verdadeiras.
39. Os elementos que formam um argumento são proposições. Conforme uma compreensão clássica, proposições podem ser verdadeiras ou falsas, segundo corretamente expressem, ou não, aquilo que “corresponde aos fatos”. Já os argumentos, sendo estruturas de proposições, também são passíveis de verdade ou falsidade.
40. Se Antenor é analista de seguridade, então Antenor é funcionário público; Antenor é funcionário público. Logo, Antenor é analista de seguridade. Nesse exemplo, temos um caso de falácia da afirmação da consequente.

Noções da Previdência Complementar**Com base no disposto na Lei nº 12.618/2012 e na Resolução nº 496/2012 do Supremo Tribunal Federal, julgue os seguintes itens.**

41. A Funpresp-Jud será estruturada na forma de fundação, de natureza pública, com personalidade jurídica de direito público e autonomia administrativa, financeira e gerencial.
42. Betina é servidora pública titular de cargo efetivo da União desde 2019, com remuneração inicial superior ao limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Considerando o exposto, Betina foi automaticamente inscrita no respectivo plano de previdência complementar desde a data de entrada em exercício no serviço público.
43. A alíquota da contribuição do patrocinador será igual à do participante, observado o disposto no regulamento do plano de benefícios, e não poderá exceder o percentual de 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento).

De acordo com a Constituição Federal de 1988, julgue os seguintes itens.

44. Lei complementar disciplinará a relação entre a União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, inclusive suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente, enquanto patrocinadores de planos de benefícios previdenciários, e as entidades de previdência complementar.
45. Poderão ser estabelecidos por lei ordinária do respectivo ente federativo idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de servidores com deficiência, previamente submetidos à avaliação biopsicossocial realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar.
46. O regime de previdência complementar para servidores públicos ocupantes de cargo efetivo oferecerá plano de benefícios somente na modalidade contribuição definida e será efetivado por intermédio de entidade fechada de previdência complementar ou de entidade aberta de previdência complementar.

Julgue os itens seguintes acerca da Lei Complementar nº 109/2001, que dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar.

47. Referente ao regime disciplinar, das decisões do órgão fiscalizador caberá recurso, no prazo de quinze dias, sem efeito suspensivo, ao órgão competente.
48. Os planos de benefícios de entidades fechadas devem ser, obrigatoriamente, oferecidos a todos os empregados dos patrocinadores ou associados dos instituidores.

Em relação ao Decreto nº 7.123/2010, que dispõe sobre o Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC – e sobre a Câmara de Recursos da Previdência Complementar – CRPC –, julgue os itens subsequentes.

49. É de trinta dias, prorrogáveis por mais trinta dias, o prazo para que a Previc restitua os autos à CRPC com a diligência integralmente cumprida.
50. O Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC – deliberará por maioria simples, presentes pelo menos quatro dos seus membros. No caso de empate, o Presidente do CNPC exercerá o voto de qualidade.

Conhecimentos Específicos

No que se refere à inteligência emocional, julgue os seguintes itens.

51. O autoconhecimento é um elemento importante para a inteligência emocional. Assim, estar atento aos nossos sentimentos facilita a compreensão de nossas ações e, conseqüentemente, das atitudes dos outros.
52. Uma das habilidades básicas da inteligência emocional é a autoconsciência que reflete a capacidade de administrar sentimentos e gerar estratégias para alcançar metas definidas previamente, além da capacidade de adiar impulsos momentâneos em prol de objetivos futuros.
53. É importante que a empresa avalie, desde o processo seletivo, as competências emocionais do candidato, pois elas impactam no trabalho e nas relações com os demais colaboradores.
54. O colaborador é considerado um diferencial competitivo para as organizações, a inteligência emocional e seus conhecimentos são fatores importantes para diferenciar a empresa de seus concorrentes.

Julgue os itens que discorrem a respeito de recrutamento e seleção.

55. É importante que a equipe de trabalho seja um diferencial competitivo da empresa, de modo que desde a contratação até o treinamento exista a preocupação de desenvolver pessoas.
56. A modalidade de recrutamento interno deve ser desinvestida pelo setor de gestão de pessoas, em virtude de gerar demasiada competitividade intraorganizacional, sentimento de desvalorização por parte dos candidatos não selecionados para a vaga e casos de violência e assédio moral na disputa pela colocação profissional pretendida pelos envolvidos.
57. A avaliação psicológica oferece informações sobre capacidades cognitivas e sensorio-motoras.
58. A avaliação psicológica oferece informações sobre os componentes afetivos e motivacionais do candidato.

Em relação à planejamento de gestão de pessoas, julgue os seguintes itens.

59. No que compete à área de gestão de pessoas, seu planejamento se refere à constituição de um conjunto de políticas e práticas definidas para realizarem e organizarem os comportamentos, as interações e as comunicações humanas dentro do ambiente de trabalho, em prol da sustentabilidade e da missão da organização.
60. O planejamento de gestão de pessoas divide-se em: *estratégico* - tradução e interpretação das decisões estratégicas em planos mais detalhados no nível departamental. Os objetivos são de médio prazo e mais detalhados; *tático* - mapeamento ambiental e avaliação das forças e fraquezas da empresa para tomada de decisões estratégicas. Os objetivos são de longo prazo, gerais e genéricos; e *operacional* - desdobramento dos planos táticos de cada departamento em planos operacionais para cada tarefa. É a definição de ações específicas necessárias para cada atividade ou tarefa importante da organização.
61. A base do planejamento da gestão de pessoas é o conhecimento do capital humano que possui para poder trabalhar, da melhor forma possível, o potencial dos indivíduos.
62. Planejar treinamentos, identificar falhas na comunicação e possíveis remanejamentos de setores são algumas das possibilidades geradas pelo planejamento de gestão de pessoas.

Sobre gestão por competências, julgue os seguintes itens.

63. Um sistema de competências une três elementos: a normalização, a formação e a avaliação das competências.
64. Visto que não há como obrigar que um colaborador desenvolva as suas competências, o papel da empresa é gerar condições ao desenvolvimento e incentivar que ele ocorra.
65. A remuneração por competências deve ser alinhada, de forma que estimule a busca pelo conhecimento, com o intuito de reforçar os valores e comportamentos que vão de encontro aos objetivos da empresa.
66. A gestão por competências não é algo isolado, depende da comunicação contínua e da colaboração dos demais setores, reforçando as competências valorizadas pela instituição.

No que diz respeito à gestão do desempenho, julgue os seguintes itens.

67. Os gestores, com a implementação da gestão do desempenho, possuem ferramentas para conhecer melhor os pontos positivos e os de melhorias do colaborador.
68. Saber de um possível problema antecipadamente é um benefício da gestão do desempenho.
69. Para a gestão do desempenho, alguns métodos de avaliação podem ser utilizados, como o Método da Escala Gráfica que consiste em avaliar o desempenho dos indivíduos por intermédio de frases descritivas de determinadas alternativas de tipos de desempenho individual. Em cada bloco, ou conjunto composto de duas, quatro ou mais frases, o avaliador deve escolher, forçosamente, apenas uma ou duas alternativas, que mais se aplicam ao desempenho do empregado avaliado.
70. A cultura da empresa e a sua realidade influenciará a metodologia da avaliação aplicada a seus colaboradores.
71. O feedback é uma ferramenta indispensável para a gestão do desempenho.

Em relação à gestão do desempenho, julgue os seguintes itens.

72. A gestão do desempenho apresenta um caráter estratégico para as organizações, sendo considerada fundamental na gestão estratégica de recursos humanos e, por conseguinte, no processo de atrair, desenvolver e manter o pessoal necessário à consecução dos objetivos organizacionais.
73. A gestão do desempenho surge como um conceito alternativo às técnicas tradicionalmente aplicadas para avaliação. O termo gestão dá, ao mecanismo de avaliação, a conotação de um processo que envolve atividades de planejamento, de acompanhamento e de avaliação propriamente dita.
74. A gestão de desempenho faz parte de um processo maior de gestão organizacional, à medida que, por intermédio de técnicas de planejamento, acompanhamento e avaliação sistemáticos, aplicados nos diversos níveis da organização, permite a ela rever estratégias, objetivos, processos de trabalho e políticas de recursos humanos, visando à correção de desvios e dando sentido de continuidade e sustentabilidade à organização.

75. No método de Gestão do Desempenho Baseada nas Competências, integram-se, em um único modelo de gestão, as atividades de planejamento, acompanhamento e avaliação de desempenho, a partir de um diagnóstico das competências essenciais à organização, desde o nível corporativo até o individual.

Julgue os itens a respeito de desenvolvimento e treinamento de pessoal.

76. Desenvolver e treinar pessoas envolve o levantamento de informações junto aos setores sobre as necessidades que podem ser desenvolvidas com os colaboradores.
77. O treinamento deve ser considerado um investimento, o valor será recuperado pela qualidade do trabalho prestado pelo colaborador.
78. É necessário analisar e realizar algumas etapas fundamentais para que o treinamento atinja seu objetivo, entre elas há o “Desenho” que é onde o processo se inicia a partir de uma avaliação de desempenho na organização realizada em um setor, cargo ou empregado específico, pela qual são levantadas as necessidades e o público-alvo do treinamento. Também é preciso avaliar o perfil da empresa e seus recursos, política, missão, visão e valores.
79. Dentre as técnicas mais vanguardistas de treinamento está o *onboarding* que é uma forma de treinamento que ocorre por meio de jogos e desafios que tornam o aprendizado mais dinâmico. O método estimula a competição saudável e utiliza de situações cotidianas para criar desafios, além de manter um maior engajamento dos colaboradores.
80. O treinamento de pessoas são ações pontuais, enquanto o desenvolvimento de pessoas está voltado para o futuro.

A respeito de desenvolvimento e treinamento de pessoal, julgue os próximos itens.

81. A modalidade de treinamento em serviço (também conhecida como *on the job*) pode ser realizada de várias formas, entre elas o *Coaching* que é a movimentação das pessoas em várias posições e setores na organização no esforço de desenvolver suas habilidades, conhecimento e capacidades, visando prepará-los para uma nova função.
82. *Trainee* é uma forma de relação trabalhista, mas não pode ser considerado como um processo de treinamento ou desenvolvimento de pessoal.
83. Considerando um colaborador que não deseja ser desenvolvido, mesmo em ambiente favorável ao desenvolvimento, as ações em relação a ele serão pouco efetivas.
84. A avaliação do treinamento é uma etapa constante em que deve ser observado se houve resultados práticos nas equipes em que foi aplicado e se há a necessidade de um novo treinamento.

A respeito da gestão e mapeamento de competências, julgue os seguintes itens.

85. As competências comportamentais são importantes tanto quanto as competências técnicas, não havendo a relação de superioridade entre elas.
86. Uma das vantagens de mapear competências é a identificação das necessidades de desenvolvimento interno, sendo possível corrigir processos para que se tornem mais eficazes.
87. A gestão de competências deve ocorrer de maneira sistemática (e cíclica) e se apresenta em fases subsequentes, a saber: mapeamento de competências; captação de competências; formulação da estratégia organizacional; acompanhamento e avaliação; e, retribuição.
88. A primeira etapa do mapeamento de competências é a coleta de dados com pessoas chave da organização visando levantar as competências organizacionais e profissionais do campo institucional.
89. O levantamento de dados no mapeamento de competências deve se realizar por critérios de pesquisa objetiva: como entrevista e questionário; métodos subjetivos, como grupos focais ou observação, devem ser evitados em função do *efeito Halo*.

A respeito de gestão estratégica de pessoas (RH 4.0), julgue os seguintes itens.

90. A qualidade do trabalho desempenhado pelo colaborador e da motivação em relação à empresa é impactada de forma positiva quando as metas da gestão estratégica são comunicadas de maneira a não restar dúvidas.
91. Um dos desafios da gestão estratégica é comunicar de maneira clara e objetiva as necessidades da empresa aos colaboradores, garantindo um trabalho coordenado dos setores em busca dos objetivos organizacionais.
92. A denominação RH 4.0 foi dada por Klaus Schwab sob o argumento de que o alicerce do setor se dá por meio de 4 funções básicas: seleção; treinamento; gestão do desempenho; e, gestão de cultura organizacional.
93. O RH 4.0 é efeito da quarta revolução industrial que traz consigo a inserção de novas tecnologias no mundo fabril. Sua principal característica é o incremento de tecnologias inteligentes para otimizar o registro de dados dos funcionários e a gestão da folha de pagamento.
94. A gestão estratégica de pessoas busca alinhar as capacidades dos colaboradores de forma que auxiliem efetivamente nos objetivos da empresa.

Em relação à qualidade de vida no trabalho, julgue os seguintes itens.

95. Os programas de qualidade de vida no trabalho não apresentam massiva aceitação por parte da gestão empresarial, visto que estimulam a preocupação com o bem-estar do trabalhador (valores humanísticos e ambientais), contudo apresentam a contrapartida de redução da eficiência e eficácia produtiva.
96. A escolha da profissão é um dos fatores que afetam a qualidade de vida.
97. A empresa pode aumentar a qualidade de vida dos colaboradores melhorando as condições físicas, psicológicas e sociais do ambiente de trabalho.
98. Um programa voltado à qualidade de vida no trabalho atenta para distintas dimensões como: compensação justa e adequada; oportunidade de crescimento e segurança; condições de trabalho; constitucionalismo; integração social.

Sobre as leis e normas trabalhistas, julgue os seguintes itens.

99. As normas regulamentadoras são dispositivos legais que alteram temporariamente algum artigo da CLT (Consolidações das Leis do Trabalho).
100. O programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA) possui por objetivo identificar e prevenir os riscos ligados ao ambiente de trabalho.
101. O PCMSO é um sistema de envio e unificação de informações do governo.
102. O FGTS é um valor pago pela empresa e não deve ser descontado do colaborador.

Julgue os itens a respeito de férias, sob a ótica da Lei nº 13.467/2017.

103. Pode ser fracionada em até três períodos, sendo um de, no mínimo, quatorze dias corridos e os outros dois períodos de, no mínimo, cinco dias corridos.
104. Há a possibilidade de fracionar as férias para os maiores de cinquenta anos e menores de dezoito anos.
105. O colaborador com regime de contrato intermitente possui direito a férias.

Em relação à estrutura organizacional e aos processos de gestão de pessoas, julgue os seguintes itens.

106. A estrutura organizacional, quando definida adequadamente, consegue comunicar a organização das funções, suas respectivas tarefas e responsabilidades.
107. Na Gestão por Competências, a unidade de gestão deve ser o cargo e não o indivíduo, pois as Competências Organizacionais se originam dos diferentes arranjos que acontecem, planejados ou não, entre as pessoas, os recursos e os processos. Dessa forma, a gestão de pessoas deve proporcionar condições para que as Competências Organizacionais possam ser aproveitadas pelos indivíduos.
108. A estrutura matricial é um meio eficiente para que ocorra a coordenação de projetos na empresa. Nesse tipo de estrutura, o colaborador é vinculado a dois grupos de trabalho (do setor e do projeto em que atua) e, conseqüentemente, responde a dois gestores.
109. A tomada de decisão na estrutura funcional é baseada na especialização do setor; os colaboradores são organizados em equipes que desempenham atividades em determinada área técnica.

110. A moderna gestão de pessoas consiste em uma série de processos dinâmicos e independentes que são: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas. Como os objetivos da gestão de pessoas passaram a ser estratégicos, são, agora, função e responsabilidade de *staff* e não mais de linha.

A respeito de carreira e remuneração, julgue os próximos itens.

- 111.** A remuneração por competência é uma ferramenta estratégica utilizada pela gestão de pessoas: identifica o conjunto de habilidades essenciais para a empresa e incentiva, remunerando quem as desenvolver.
- 112.** O modelo de remuneração por resultados tem os seguintes objetivos: remunerar os profissionais por suas características pessoais; alinhar as capacidades dos empregados com o direcionamento estratégico e as necessidades da organização; e favorecer o aprendizado organizacional.
- 113.** A remuneração funcional associa o desempenho do funcionário à produtividade e à qualidade dos resultados organizacionais, incentivando o empregado ao trabalho e à consecução das metas que se propôs a alcançar.
- 114.** As informações essenciais para compor o plano de cargos e salários são: o título do cargo, a responsabilidade do cargo e a descrição das atividades realizadas.
- 115.** A política salarial é um elemento que norteia as ações presentes e futuras da organização, tendo como elementos importantes a remuneração e o plano de cargos e salários.

Julgue os itens relativos ao comportamento organizacional e à diversidade no ambiente corporativo.

- 116.** O ambiente empresarial é afetado por influências internas e externas: as relações geradas dentro e fora do ambiente de trabalho afetam o colaborador e, conseqüentemente, impactam no ambiente empresarial.
- 117.** A diversidade no ambiente corporativo precisa ser mitigada em função de processos de aculturação organizacional sólidos e recorrentes, de modo a gerar sujeitos com valores e comportamentos previsíveis e congruentes com a estratégia organizacional.
- 118.** O comportamento organizacional tem por objetivo pesquisar e estudar a interação de pessoas, individualmente ou em equipes, com a empresa e de que forma se influenciam mutuamente.
- 119.** Questões normativas como a Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho, sobre a discriminação nas relações de emprego; a Lei nº 8213/91, que dispõe sobre a contratação de pessoas com deficiência; a isonomia entre homem e mulher, prevista no artigo 5º da Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 9.459/97, que trata, entre outros, dos crimes de racismo, garantem a efetivação de ações antidiscriminatórias e a inclusão de minorias nos campos organizacionais.
- 120.** A gestão da diversidade pode ocasionar benefícios como: a melhoria do clima organizacional, a diminuição dos índices de rotatividade e absenteísmo, o aumento da criatividade e da capacidade de resolver problemas.

