



CONCURSO PÚBLICO

EMPRESA DE INFRAESTRUTURA E OBRAS DE NITERÓI - ION

EDITAL N.º 001/2025

ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS

Duração: 4h (quatro horas)
Leia atentamente as instruções abaixo:

01 Você recebeu do fiscal o seguinte material:

a) Este caderno, com **40 (quarenta)** questões da prova objetiva, sem repetição ou falha, e **prova de redação**, conforme distribuição abaixo:

CONHECIMENTOS BÁSICOS				CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS	REDAÇÃO
LÍNGUA PORTUGUESA	RACIOCÍNIO LÓGICO E MATEMÁTICO	CONHECIMENTOS GERAIS E LEGISLAÇÃO MUNICIPAL	NOÇÕES DE INFORMÁTICA		
1 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 40	

b) Um cartão de respostas destinado às respostas das questões objetivas, com a **folha da prova de redação** no verso.

- 02 Verifique se este material está em ordem e se o seu nome, RG, cargo e número de inscrição conferem com os dados que aparecem no cartão de respostas. Caso contrário, notifique imediatamente o fiscal.
- 03 Após a conferência, o candidato deverá assinar no espaço próprio do cartão de respostas, com caneta esferográfica de tinta na cor azul ou preta.
- 04 No cartão de respostas da prova objetiva, a marcação da alternativa correta deve ser feita cobrindo a letra correspondente ao número da questão e preenchendo todo o espaço interno, com caneta esferográfica de tinta na cor azul ou preta, de forma contínua e densa.

Exemplo: A B C D

- 05 Para cada uma das questões objetivas, são apresentadas **4 (quatro) alternativas** classificadas com as letras (A, B, C e D), mas só uma responde adequadamente à questão proposta. Você só deve assinalar uma alternativa. A marcação em mais de uma alternativa anula a questão, mesmo que uma das respostas esteja correta.
- 06 O candidato poderá entregar seu cartão de respostas, seu caderno de questões e retirar-se da sala de prova somente depois de decorrida **1 (uma) hora** do início da prova. O candidato que insistir em sair da sala de prova, descumprindo o aqui disposto, deverá assinar o Termo de Ocorrência declarando sua desistência do certame, que será lavrado pelo Coordenador do local.
- 07 **Só será permitido ao candidato levar o caderno de questões a partir de 1h (uma hora) para o horário de término da prova.**
- 08 Não será permitida a cópia de gabarito no local de prova. Ao terminar a prova de conhecimentos, o candidato entregará, obrigatoriamente, o seu cartão de respostas. **O candidato que se retirar da sala levando o cartão de respostas estará automaticamente eliminado do certame.**
- 09 Reserve os **30 (trinta)** minutos finais para marcar seu cartão de respostas. Os rascunhos e as marcações assinaladas no caderno de questões não serão levados em consideração.
- 10 Os **3 (três)** últimos candidatos permanecerão sentados até que todos concluem a prova ou que termine o seu tempo de duração, devendo assinar a ata de sala e retirar-se juntos.

CONHECIMENTOS BÁSICOS

LÍNGUA PORTUGUESA

Leia o texto a seguir:

Internet é como o fogo: uma coisa maravilhosa, mas não na mão de criança, diz Vera Iaconelli

Em curso na CasaFolha, psicanalista analisa desafios da parentalidade, como limitar uso de smartphone

"A internet é uma ferramenta maravilhosa. Eu gosto de comparar a internet com a capacidade que o homem teve de produzir o fogo", diz a psicanalista Vera Iaconelli em seu curso na CasaFolha. "Só que o fogo não é para dar na mão de criança. Ele queima, ele machuca."

O problema é que, como pais e mães sabem muito bem, já faz anos que a rede mundial de computadores cabe inteira dentro da maioria dos celulares — os quais, por sua vez, cabem na palma da mão das crianças.

Mudar essa realidade está longe de ser fácil. "Tem uma geração que já começa com a internet, para quem a internet é como a luz elétrica", diz Iaconelli [...], no sentido de que se trata de algo dado como certo e sem o qual não se imagina a vida moderna.

Mas é preciso lidar com essa questão, sustenta a psicanalista, [...] autora dos livros "Criar Filhos no Século XXI" e "Manifesto Antimaternalista", entre outros. Em uma de suas aulas, ela argumenta que a infância é uma proteção para que as crianças não tomem contato com certos aspectos do mundo adulto antes da hora.

"A internet pula o cercadinho da infância e faz com que a criança tenha acesso a inúmeras coisas inadequadas para o desenvolvimento dela." A consequência pode ser vista nos danos à saúde mental de crianças e adolescentes, que sofrem com ansiedade, insatisfação com o próprio corpo, depressão.

"Nós somos uma geração que está pagando o preço não do fato de a internet existir, mas de ela ter sido usada sem nenhuma regulação, sem nenhum controle, sem nenhuma seletividade", afirma na CasaFolha.

O curso de Iaconelli, chamado "Criar filhos no século 21", está na plataforma desde o lançamento, em setembro de 2024. É anterior, portanto, à aprovação da lei que proíbe o uso de celulares em todas as escolas públicas e privadas do país.

Até por isso, a discussão que a psicanalista propõe vai além dos espaços escolares. Ela argumenta [...] que é necessário adotar ações coletivas e individuais para proteger as crianças da internet em todos os ambientes — não só na sala de aula.

"Ficar sem internet, para algumas crianças, é como perder um amigo", diz Iaconelli. "Tem crianças tendo um ataque porque estão tirando o melhor amigo dela."

Isso significa, em muitos casos, que a criança confia mais na internet do que nos adultos e que ela perde uma parte relevante da experiência de vida em sociedade.

Fonte: <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2025/02/internet-e-como-o-fogo-uma-coisa-maravilhosa-mas-nao-na-mao-de-crianca-diz-vera-iaconelli.shtml>. Acesso em 05/04/2025. Excerto. Texto adaptado.

1. No título do texto, lê-se que "internet é como o fogo". Essa comparação tem o objetivo principal de:

- A) orientar os pais à proibição do uso da internet por parte das crianças e dos adolescentes
- B) criticar a ingenuidade dos pais que sempre desconhecem os perigos do ambiente digital contemporâneo
- C) reforçar o caráter destrutivo das novas tecnologias por parte de adultos, mas, principalmente, por parte das crianças
- D) evidenciar que, conforme o uso, as ferramentas tecnológicas podem oferecer benefícios, mas também acarretar malefícios

2. Com relação às fontes da informação, Vera Iaconelli fundamenta seu discurso e seus argumentos:

- A) unicamente em dados da realidade e em legislações recentes
- B) em ideias alarmistas e extremadas, sem o necessário rigor científico
- C) em referências culturais, em experiências clínicas e em observações sociais
- D) em estatísticas rigorosamente controladas e em comparações tecidas no plano internacional

3. "O problema é que, como pais e mães **sabem** muito bem, já faz anos que a rede mundial de computadores **cabe** inteira dentro da maioria dos celulares — os quais, por sua vez, cabem na palma da mão das crianças" (2º parágrafo). Nesse trecho, as duas formas verbais em destaque estão flexionadas, respectivamente, no:

- A) presente do indicativo e presente do indicativo
- B) presente do indicativo e presente do subjuntivo
- C) presente do subjuntivo e presente do indicativo
- D) presente do subjuntivo e presente do subjuntivo

4. "**A internet pula o cercadinho da infância** e faz com que a criança tenha acesso a inúmeras coisas inadequadas para o desenvolvimento dela" (5º parágrafo). Nesse trecho, atribui-se uma característica humana à internet, ou seja, a de "pular" um determinado espaço. Isso indica o uso de uma figura de linguagem, que é a:

- A) hipérbole
- B) catacrese
- C) metonímia
- D) prosopopeia

5. "O curso de Iaconelli, chamado 'Criar filhos no século 21', está na plataforma desde o lançamento, **em setembro de 2024**. É anterior, portanto, à aprovação da lei que proíbe o uso de celulares em todas as escolas públicas e privadas do país" (7º parágrafo). Nesse trecho, o termo em destaque classifica-se como:

- A) aposto
- B) adjunto adverbial
- C) adjunto adnominal
- D) complemento nominal

RACIOCÍNIO LÓGICO E MATEMÁTICO

6. Em uma urna, há 10 bolas vermelhas, 18 bolas amarelas, 30 bolas roxas e 12 bolas verdes. Micael retira, de dentro da urna, uma bola ao acaso. A probabilidade de Micael retirar uma bola roxa ou vermelha é.

- A) 4/7
- B) 3/7
- C) 10/7
- D) 30/7

7. Se X, Y, Z e W forem proposições simples e distintas, então o número de linhas da tabela verdade da proposição $(X \rightarrow Y) \leftrightarrow (Z \rightarrow W)$ será um número maior que:

- A) 30
- B) 25
- C) 20
- D) 15

8. Em um clube esportivo, os sócios foram convocados para uma reunião, com a finalidade de escolher uma comissão com um administrador e quatro membros do conselho fiscal, sendo proibida a acumulação de cargos. Somente os dez sócios mais antigos poderão participar da comissão. O número de maneiras diferentes para compor a comissão é:

- A) 640
- B) 1260
- C) 136
- D) 2520

9. Se é verdade que "Alguns médicos são canhotos" e que "Nenhum míope é canhoto", então é necessariamente verdadeiro que:

- A) algum médico é míope
- B) nenhum médico é míope
- C) algum médico não é míope
- D) nenhum míope é médico

10. Em uma pesquisa sobre matérias favoritas realizada em um colégio, verificou-se que todos os alunos gostam ao menos de uma das matérias, que são: Biologia, Matemática e Física. Alguns dados tabelados dessa pesquisa são:

- 24 gostam apenas de Biologia
- 14 gostam apenas de Física
- 50 gostam de Matemática
- 10 gostam de Biologia e Matemática
- 18 gostam de Biologia e Física
- 30 gostam de Matemática e Física
- 2 gostam de Biologia, Matemática e Física

O número de alunos que participou da pesquisa é igual a:

- A) 148
- B) 104
- C) 54
- D) 50

CONHECIMENTOS GERAIS E LEGISLAÇÃO MUNICIPAL

11. Com a edição da lei Complementar nº 20, foi estabelecida a fusão do Estado da Guanabara com o estado do Rio de Janeiro. Com isso, Niterói deixou de ser a capital do antigo estado do Rio de Janeiro. A referida lei começou a valer no ano de:

- A) 1965
- B) 1970
- C) 1975
- D) 1980

12. A Diretoria Executiva da Empresa de Infraestrutura e Obras de Niterói é composta por até 8 (oito) membros, conforme Estatuto Social, mais precisamente no art. 30º, § 2º. Além disso, estabelece que a Diretoria da Empresa terá em sua composição: I – Diretor Presidente; II – Diretor de Gestão e Administração de Pessoas; III – Diretor de Planejamento e Gestão de Convênios; IV – Diretor de Operações; V – Diretor Financeiro; VI – Diretor Jurídico; VII – Diretor de Pavimentação e Reparos, sendo o oitavo componente:

- A) Diretor de Auditoria
- B) Diretor do Conselho
- C) Diretor de Obras e Especiais
- D) Diretor Tributário

13. O art. 37, §4º da Constituição da República Federativa do Brasil, dispõe que os atos de improbidade administrativa implicarão a:

- A) suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário
- B) suspensão dos direitos políticos, o ressarcimento ao erário e a disponibilidade de bens
- C) perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e a cassação dos direitos políticos
- D) cassação da função pública, a indisponibilidade dos bens, a cassação dos direitos políticos e o ressarcimento ao erário

14. O art. 200 da CRFB/1988 concede ao Sistema Único de Saúde, além de outras, as seguintes atribuições:

- A) incrementar fora de sua área de atuação o desenvolvimento científico e tecnológico
- B) solicitar a formação de recursos humanos na área de saúde
- C) terceirizar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador
- D) colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho

15. De acordo com o art. 12 da Constituição da República Federativa do Brasil, nas situações hipotéticas abaixo, será considerado brasileiro nato o indivíduo:

- A) que nasceu na República Popular da China, filho de pai chinês e de mãe brasileira, esta que estava a serviço da embaixada brasileira em território chinês
- B) filho de pais brasileiros, nascido nos Estados Unidos da América, atingindo a maior idade, mesmo que nunca tenha residido no Brasil e nunca solicitou regularmente a naturalidade
- C) nascido em Brasília/BR, de pais italianos, mesmo que estivesse a serviço oficial da República Italiana
- D) nascido em navio de cruzeiro de bandeira Suíça navegando em águas internacionais, mas em trecho mais próximo do nordeste brasileiro e filhos de pais espanhóis

NOÇÕES DE INFORMÁTICA

16. Um usuário precisa adquirir, para seu computador pessoal, um tipo de memória que pode ser usada como um dispositivo de armazenamento, mantendo os dados armazenados mesmo quando o fornecimento de energia é interrompido. Esse tipo de memória é a:

- A) Cache
- B) Flash
- C) RAM
- D) SIPP

17. Um usuário de um computador com *MS Windows 10BR* deseja acessar o explorador de arquivos por meio de teclas de atalho. As teclas de atalho para essa operação são Tecla *Windows* +

- A) A
- B) E
- C) G
- D) I

18. Um usuário de um computador com sistema operacional *Linux* precisa utilizar um comando para renomear um arquivo em seu diretório. O comando para essa ação é:

- A) `cd`
- B) `ls`
- C) `mv`
- D) `tar`

19. Um usuário de uma rede baseada no *MS Windows* está utilizando o *MS Teams* para trabalhar em grupos e equipes. Ele precisa ingressar em uma reunião do *MS Teams* de forma direta, sendo que uma forma de ingressar em uma reunião é:

- A) por meio de um *link* que contenha o convite da reunião
- B) via mensagem com código *script* em *VBA* ou *jscrip*t
- C) via conta de administrador do computador com *MS Windows 11BR*
- D) por meio da equipe *default Teams*, usada só para reuniões, chamada *Reunions*

20. Em uma rede com *TCP/IP*, utilizando endereços *IPv4*, a rede de computadores foi configurada com a máscara de sub-rede igual a 255.255.248.0, sendo que um dos endereços dessa rede é 125.132.119.19. Outro endereço *IP* dessa rede é:

- A) 125.132.65.20
- B) 125.132.95.20
- C) 125.132.107.20
- D) 125.132.115.20

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

21. Na *ION*, uma auditoria interna identificou sobrecarga de trabalho nas equipes de fiscalização de obras, afetando prazos e qualidade. O setor de *RH* deve propor ações estratégicas. Um gerente sugere redistribuir tarefas, alterando o quadro funcional. Outro defende realocação de pessoal com base em competências e metas institucionais. A ação mais alinhada ao planejamento estratégico de *RH* é demonstrada por meio de:

- A) implementação de uma matriz de habilidades que avalie as competências técnicas de cada servidor, auxiliando na decisão de redistribuir as tarefas com foco na entrega de resultados específicos
- B) um ajuste nas metas de desempenho em função da carga de trabalho atual, permitindo que os servidores operem em um ritmo menos acelerado, sem necessidade de redistribuição de tarefas
- C) um sistema de *feedback* contínuo no qual as equipes possam autoavaliar e realocar recursos com base em suas percepções de carga e eficiência, sem intervenção direta da gestão
- D) uma análise detalhada da carga de trabalho e das competências individuais dos servidores, seguida de uma reestruturação das equipes, de forma a maximizar o uso efetivo das habilidades presentes

22. A *ION* enfrenta um desafio de adaptar sua força de trabalho ao uso crescente de tecnologias digitais no atendimento ao seu cliente. O planejamento estratégico entende essa transformação digital como fundamental. Para apoiar essa transformação, a estratégia de gestão de pessoas mais adequada seria:

- A) concentrar os investimentos em recrutamento de talentos externos com experiência prévia em plataformas digitais, minimizar os esforços de capacitação interna e adotar um modelo hierárquico tradicional para garantir controle durante a transição tecnológica
- B) estabelecer políticas de rotatividade controlada para a substituição de profissionais, adotar metodologias ágeis nos processos internos de *RH* e focar a avaliação de desempenho exclusivamente em resultados de curto prazo relacionados à digitalização
- C) implementar programas contínuos de capacitação em competências digitais, desenvolver planos de sucessão focados em habilidades tecnológicas emergentes e reestruturar processos de gestão por competências para incorporar métricas de adaptabilidade à inovação
- D) priorizar a terceirização de atividades operacionais ligadas ao atendimento digital, promover treinamentos pontuais sem integração aos planos de carreira e implementar uma gestão de desempenho baseada em metas individuais de transformação tecnológica

23. Em uma obra pública, a Construtora Delta elaborou um cronograma inicial. Porém, após dois meses, constatou que várias tarefas estavam atrasadas, mesmo com a execução dentro dos padrões previstos. Uma análise indicou que o cronograma falhava em representar adequadamente a variabilidade dos prazos de execução. A técnica correta a ser utilizada inicialmente para incorporar a incerteza dos prazos no planejamento é:

- A) adoção da Técnica PERT (*Program Evaluation and Review Technique*), que prevê incertezas de duração através de estimativas probabilísticas, contribuindo para um planejamento mais realista frente a variações de execução
- B) aplicação da Técnica da Estrutura Analítica do Projeto (EAP), que subdivide as entregas do projeto em componentes menores, favorecendo o controle dos prazos por meio de detalhamento hierárquico
- C) emprego do Gráfico de *Gantt*, que possibilita o acompanhamento visual do progresso das atividades, promovendo ajustes de cronograma com base em marcos intermediários estabelecidos
- D) utilização do Método do Caminho Crítico (CPM), que permite identificar atividades de maior impacto no cronograma e gerenciar desvios de prazos previstos com base em durações fixas

24. Foi criado um grupo de trabalho para acelerar a execução de um projeto de infraestrutura com duração de 10 meses. O RH deve estruturar uma avaliação de desempenho específica para os servidores envolvidos, considerando que eles retornarão aos seus setores de origem após o término. A avaliação precisa ocorrer durante o projeto, respeitando a limitação de tempo e a necessidade de mensurar competências técnicas e comportamentais. A abordagem que mais se adequa a essa avaliação é:

- A) 360 graus, que inclui *feedback* de múltiplas fontes, superiores, pares e subordinados, a fim de obter uma visão abrangente do desempenho
- B) baseada apenas em resultados finais do projeto, que verificará se as metas foram atingidas ao final do período de 10 meses
- C) focada apenas nas competências técnicas, desconsiderando as competências comportamentais, uma vez que o projeto é de natureza técnica
- D) periódica informal, na qual o gestor observa o desempenho dos servidores sem instrumentos estruturados e realiza *feedbacks* esporádicos

25. A ION (Empresa de Infraestrutura e Obras de Niterói) enfrenta um desafio crescente em manter seus empregados alinhados com os objetivos institucionais. Com a implementação de um novo sistema de avaliação de desempenho, a direção percebeu que muitos funcionários não estavam cientes das metas e da missão da empresa, o que impactava diretamente na produtividade e no engajamento. A melhor metodologia para orientar os empregados a compreender os objetivos institucionais da ION é oferecida por intermédio da(s):

- A) criação de um programa de mentoria, em que funcionários mais experientes guiam novos colaboradores no entendimento das metas e dos objetivos da empresa, integrando-os à cultura organizacional
- B) distribuição de um manual digital sobre a missão e as metas da empresa, que os empregados devem ler, com a expectativa de que melhorem sua compreensão autônoma dos objetivos institucionais
- C) implementação de *workshops* interativos que promovam discussões em grupo sobre a missão, a visão e os valores da empresa, possibilitando que os empregados estabeleçam conexões pessoais com os objetivos institucionais
- D) realizações de avaliações trimestrais nas quais os empregados têm a oportunidade de opinar sobre as metas da empresa, proporcionando uma visão prática de como suas funções se conectam a essas metas

26. O setor de RH da ION acumula há mais de 10 anos arquivos físicos de servidores desligados. A falta de espaço já compromete a rotina de trabalho. A diretoria propõe eliminar parte da documentação antiga para liberar espaço, sugerindo que apenas documentos "relevantes" sejam preservados. Respeitando as normas de gestão documental, o procedimento correto adotado pelo setor deve ser:

- A) contratar uma empresa externa especializada em gestão documental para auditar os arquivos físicos e decidir quais documentos podem ser descartados
- B) criar um comitê interno composto por representantes de diferentes setores da empresa para discutir e decidir quais documentos devem ser preservados
- C) estabelecer uma política de eliminação que permita o descarte imediato de documentos de servidores desligados após dois anos, visando a simplificar o processo de gestão de documentos
- D) realizar uma análise criteriosa de cada documento, identificando aqueles que precisam ser preservados de acordo com as normas de retenção e eliminar os que não se enquadram nesses critérios

27. Um chefe de divisão da ION requisitou por *WhatsApp* a cessão temporária de um servidor para outro setor, sem emitir qualquer documento formal. Mais tarde, a solicitação gerou conflito entre departamentos, pois não havia comprovação clara do pedido e nem registro oficial. O procedimento que deveria ter sido realizado corretamente para evitar conflitos seria:

- A) emitir um memorando interno direto ao departamento de Recursos Humanos, solicitando a cessão do servidor, garantindo que a comunicação fosse rápida e efetiva, mesmo sem formalizações adicionais, uma vez que é um procedimento rotineiro
- B) formalizar a solicitação de cessão do servidor por meio de um e-mail institucional, especificando os termos da cessão e assegurando que o chefe do setor que receberia o servidor confirmasse a aceitação por escrito, criando um documento de registro que pudesse ser arquivado
- C) solicitar uma reunião presencial entre os chefes dos departamentos envolvidos para discutir a cessão do servidor, registrando em ata a decisão e os termos acordados, mas sem necessidade de formalizar a comunicação por escrito
- D) utilizar um grupo de *WhatsApp* corporativo para discutir a cessão do servidor com outros colegas de trabalho, buscando consenso rapidamente, já que a comunicação instantânea é mais prática e ágil do que processos formais

28. Um colaborador da ION, durante suas atividades diárias, sofreu um acidente leve que não exigiu afastamento. Apesar disso, a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) não foi preenchida no tempo correto. Nesse contexto, é essencial que todos os colaboradores conheçam os procedimentos adequados para garantir a documentação correta de acidentes e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Tais atrasos podem impactar não apenas os direitos do colaborador, mas também a responsabilidade da empresa em relação à saúde e à segurança no trabalho. O prazo correto para a empresa comunicar à Previdência Social por meio da CAT após o acidente é de até o:

- A) 1º dia útil após o acidente, exigindo que todas as informações sejam compiladas e enviadas em um formato digital para a Previdência Social, garantindo que o colaborador tenha acesso imediato a seus direitos
- B) 5º dia útil após o acidente, permitindo que a empresa compile dados relevantes e converse com o colaborador para assegurar que todos os detalhes do evento sejam documentados corretamente e enviados à Previdência Social
- C) 7º dia útil após o acidente, assegurando que a empresa tenha tempo suficiente para registrar todos os acontecimentos e coletar testemunhos, garantindo que a informação seja precisa antes de submeter à CAT
- D) 10º dia útil após o acidente, oferecendo um período prolongado para que a empresa finalize o registro e a análise do acidente, permitindo esclarecer todos os pontos e garantindo que não haja pressa no processo

29. Durante uma auditoria interna, foi constatado que os estagiários da empresa "Futuro & Cia" não tinham controle formal de frequência. Em defesa, o gestor alegou que os estagiários sempre relatavam suas presenças verbalmente. Considerando a legislação vigente:

- A) a empresa é obrigada a manter o controle de frequência dos estagiários apenas se eles cumprirem carga horária superior a 30 horas semanais, pois para jornadas menores a legislação não exige registro formal
- B) é permitido que os estagiários informem suas presenças verbalmente, desde que a empresa mantenha um registro informal das horas trabalhadas, visto que a legislação não exige formalidade nesse aspecto
- C) os estagiários devem ter um controle formal de frequência, podendo ser um registro diário ou semanal, conforme a legislação, que exige a documentação das horas trabalhadas para assegurar a conformidade com os direitos trabalhistas
- D) os estagiários podem optar por não ter controle de frequência, desde que a empresa ofereça uma declaração mensal sobre as atividades realizadas, já que a legislação prioriza a flexibilidade no estágio

30. Uma empresa de grande porte implementou um novo sistema de controle de frequência para seus estagiários, exigindo registros diários por meio de um aplicativo digital. Um estagiário questionou a obrigatoriedade do controle eletrônico, alegando que a Lei do Estágio não previa tal exigência. Em relação ao controle de frequência dos estagiários, podemos afirmar que:

- A) a exigência de registros diários por intermédio de um aplicativo é uma violação da autonomia do estagiário, já que a Lei do Estágio não menciona a necessidade de acompanhar a frequência de forma rigorosa
- B) a implementação de um controle eletrônico é adequada, uma vez que a Lei do Estágio não proíbe essa prática e permite que as empresas estabeleçam mecanismos que assegurem a supervisão adequada dos estagiários
- C) a obrigatoriedade de um sistema de controle de frequência eletrônico é inadmissível, pois a Lei do Estágio não estabelece a forma de registro, permitindo que as empresas optem por métodos mais informais, como registros manuais
- D) o controle de frequência por meio de um aplicativo digital é desnecessário, pois a lei simplesmente exige que as atividades dos estagiários sejam supervisionadas de maneira geral, sem especificar a necessidade de um registro formal

31. Durante a tramitação de um processo de nomeação para cargo de provimento em comissão, foi detectado que o servidor indicado não atendia aos requisitos de escolaridade previstos no ato normativo interno. Considerando os princípios da administração pública, essa nomeação deve ser:

- A) anulada, pois a não observância dos requisitos de escolaridade atenta contra o princípio da legalidade, o qual exige a estrita conformidade com as normas administrativas e busca a eficiência na administração pública
- B) mantida, pois a discricionariedade administrativa permite que a autoridade competente não se atenha estritamente aos requisitos normativos, priorizando a conveniência e a oportunidade do ato
- C) reconhecida, pois a falta de requisitos de escolaridade pode ser suprida por experiência comprovada em funções correlatas, considerando que a legislação permite essa flexibilidade em certos contextos
- D) validada, uma vez que o ato normativo interno pode ser interpretado de maneira ampla, permitindo a inclusão de servidores que, ainda que não atendam totalmente aos requisitos, possuam outras qualificações relevantes

32. Durante uma fiscalização de rotina realizada na unidade administrativa de um órgão público, a equipe de auditoria interna identificou inconsistências graves no sistema de ponto eletrônico utilizado para o controle de frequência dos colaboradores. As falhas observadas incluíam a perda de registros de entrada e de saída, divergências entre o horário registrado e o horário efetivamente praticado, além de instabilidades que impediam o acesso ao sistema em horários de pico. Nesse caso, deve-se:

- A) aguardar a conclusão da auditoria para decidir sobre mudanças no sistema, uma vez que as inconsistências podem ser consideradas normais em sistemas eletrônicos e o alinhamento com os usuários pode resolver os problemas relatados
- B) manter o sistema atual e implementar um treinamento para os colaboradores, pois a responsabilização recai exclusivamente sobre os usuários que, segundo a legislação, devem conhecer os procedimentos de controle de frequência
- C) substituir imediatamente o sistema por uma nova plataforma, independentemente de realizar uma análise detalhada das falhas e do impacto na rotina administrativa, assegurando que o novo sistema atenda a todos os requisitos legais
- D) suspender temporariamente a utilização do ponto eletrônico e buscar medidas imediatas para corrigir as falhas, além de implementar um controle manual de frequência, assegurando a precisão e a transparência dos registros

33. Milena integra um grupo de trabalho que analisa a reestruturação de carreiras no órgão público. Em uma reunião externa, foi questionada sobre possíveis mudanças ainda em estudo. Considerando a responsabilidade institucional, Milena deve:

- A) discutir informalmente as opiniões dos colegas de grupo sobre as mudanças propostas, alegando que isso ajudaria a construir um entendimento comum entre os colaboradores sobre o processo
- B) informar que a reestruturação é uma prioridade máxima do órgão e que as mudanças são irreversíveis, independentemente da opinião dos colaboradores, para evitar maiores questionamentos
- C) mencionar que, devido à natureza do trabalho em grupo, não há informações concretas para compartilhar e que qualquer discussão no momento pode levar a interpretações errôneas sobre as diretrizes futuras
- D) sugerir que os colaboradores proponham ideias e conceitos relacionados à reestruturação, ressaltando que todas as sugestões serão consideradas na elaboração das mudanças, mesmo que ainda estejam em fase de estudo

34. Em uma reunião para melhorar a comunicação interna, José, coordenador do projeto, decide elaborar um boletim informativo apenas para as chefias, excluindo os demais servidores. Sobre comunicação organizacional interna mais eficaz, a decisão correta seria:

- A) criar um boletim informativo colaborativo, no qual todos os departamentos possam contribuir com informações relevantes, promovendo o engajamento de todos os servidores e um maior senso de pertencimento
- B) distribuir o boletim apenas para as chefias, argumentando que elas são responsáveis por repassar a informação aos demais servidores, evitando assim a sobrecarga de comunicação direta com todos
- C) elaborar um boletim informativo abrangente, mas restringir o acesso a ele a um grupo seletivo de servidores, alegando que informações sensíveis devem ser compartilhadas apenas com aqueles em cargos estratégicos
- D) enviar o boletim apenas para as chefias, argumentando que elas possuem a competência necessária para filtrar as informações e que o envio direto para os servidores poderia gerar confusão

35. Em processo de remoção interna, o servidor João solicitou transferência para outra unidade municipal alegando interesse pessoal. A Administração indeferiu o pedido, com base na necessidade de manutenção de efetivo mínimo na unidade atual, priorizando o interesse público sobre o individual. A decisão administrativa é fundamentada pelo princípio da:

- A) moralidade
- B) legalidade
- C) publicidade
- D) impessoalidade

36. A Prefeitura de Niterói lançou edital para provimento de cargos de Analista RH, estabelecendo como requisito que os candidatos tivessem idade máxima de 35 anos na data da posse. Após a divulgação do edital, um candidato de 40 anos, em plenas condições físicas e mentais, impugnou judicialmente o edital, alegando violação da legislação local. À luz da Lei Orgânica do Município de Niterói, é correto afirmar que o edital é:

- A) válido, pois a Administração pode definir requisitos físicos e étários compatíveis com o interesse público
- B) inválido, pois a fixação de limite máximo de idade para concursos públicos é vedada no âmbito municipal
- C) válido, pois existe justificativa expressa para a limitação etária em função da natureza do cargo
- D) inválido, somente pelo fato do candidato demonstrar que foi pessoalmente prejudicado pelo limite de idade

37. Julia, coordenadora de pessoal de uma instituição pública, enfrenta um desafio significativo ao ter que apresentar um relatório de análise de frequência ao Tribunal de Contas. No entanto, durante a revisão dos dados disponíveis, Julia se depara com uma situação preocupante: o sistema de gestão utilizado não contempla todos os relatórios exigidos, comprometendo a integridade das informações que devem ser apresentadas. A conduta adotada deve ser:

- A) elaborar um relatório parcial com as informações que obtiver, informando explicitamente ao Tribunal de Contas sobre as limitações do sistema e solicitando prazos adicionais para a entrega das informações completas
- B) ignorar as limitações do sistema e elaborar um relatório baseado em estimativas, fundamentando-se em dados históricos para simular a frequência dos funcionários, visando a atender às exigências do Tribunal de Contas
- C) solicitar uma revisão das exigências do Tribunal de Contas, argumentando que a cobrança de relatórios atualizados não considera a realidade tecnológica da instituição, propondo uma adequação das demandas
- D) solicitar urgentemente à equipe de TI a atualização do sistema, explicando a importância do relatório conforme exigências do Tribunal de Contas, e elaborar um relatório manual com os dados disponíveis como medida provisória

38. AION deseja melhorar a eficiência do serviço de recrutamento fornecido por um terceiro. Para isso, decide implementar indicadores de desempenho. O indicador mais adequado para avaliar a eficácia do processo de recrutamento é representado pelo(a):

- A) número total de candidatos que se inscrevem
- B) taxa de retenção dos candidatos após três meses de contratação
- C) tempo médio para preencher uma vaga com um candidato qualificado
- D) valor financeiro investido em cada anúncio de vaga

39. Renata é funcionária pública da Prefeitura de Niterói e descobriu recentemente que está grávida. Ao conversar com colegas, alguns mencionaram que a licença pode ser concedida a partir de datas diferentes e ela ficou confusa. De acordo com o Art. 124 da Lei nº 531/85 Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais de Niterói, salvo prescrição médica em contrário, a licença à funcionária gestante será concedida a partir do:

- A) 9º mês de gestação
- B) 8º mês de gestação
- C) 7º mês de gestação
- D) 6º mês de gestação

40. Carlos é servidor público municipal na Prefeitura de Niterói, atuando na área de infraestrutura. Nos últimos meses, ele tem enfrentado dificuldades em sua função por questões pessoais. Com a possibilidade de uma punição severa, ele se preocupa com os efeitos dessa situação em sua carreira. De acordo com o Capítulo V da Lei 531/85, Carlos poderá receber a pena de demissão em caso de:

- A) abandono de emprego
- B) desobediência ou falta de cumprimento dos deveres
- C) perda da nacionalidade brasileira
- D) reincidência em falta já punida com pena de repreensão

REDAÇÃO

Leia o texto a seguir:

Aprender a conhecer, fazer, conviver e ser

O século XXI é um período de grandes mudanças e desafios. A globalização, a tecnologia e a instabilidade política estão criando um mundo cada vez mais complexo e interconectado. Nesse contexto, a educação precisa se adaptar para preparar as pessoas para os desafios do futuro.

Jacques Delors, economista e político francês, presidiu a Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI, da UNESCO, de 1992 a 1996. Nesse período, ele elaborou o relatório "Educação, um Tesouro a descobrir", que propõe quatro pilares para a educação do século XXI:

- **Aprender a conhecer:** é necessário desenvolver a capacidade de compreender, descobrir, construir e reconstruir o conhecimento. Isso significa aprender a aprender, a pensar criticamente e a resolver problemas.
- **Aprender a fazer:** é preciso desenvolver as habilidades e competências necessárias para o mundo do trabalho. Isso inclui habilidades técnicas, sociais e emocionais.
- **Aprender a conviver:** é importante desenvolver a capacidade de viver com os outros, de compreender e respeitar a diversidade. Isso inclui habilidades de comunicação, colaboração e resolução de conflitos.
- **Aprender a ser:** é preciso desenvolver a autonomia, a responsabilidade e a ética. Isso inclui habilidades de autoconhecimento, autogestão e autorrealização.

Esses quatro pilares são interdependentes e complementares. Eles formam uma base sólida para a formação de cidadãos preparados para enfrentar os desafios do século XXI.

Fonte: <https://www.institutosignativo.com.br/aprender-a-conhecer-fazer-conviver-e-ser-os-quatro-pilares-da-educacao-para-o-seculo-xxi/> (excerto). Acesso em 05/04/2025.

"Aprender a conhecer, fazer, conviver e ser", como está no texto anterior, constituem pilares para a educação do século XXI. Contudo, essas competências extrapolam o mundo da educação e podem ser aplicáveis a diversas outras realidades, inclusive o ambiente profissional. Com base nisso, elabore um texto dissertativo-argumentativo que responda à seguinte questão:

Como "aprender a ser" e "aprender a conviver" no ambiente de trabalho?

Orientações:

1. A redação deverá ter, no mínimo, **20 (vinte) linhas** e, no máximo, **30 (trinta) linhas**. As redações com extensão inferior a **20 (linhas)** serão zeradas.
2. Será desconsiderado, para efeito de avaliação, qualquer fragmento de texto que for escrito fora do local apropriado e/ou que tiver extensão superior a **30 (trinta) linhas**.
3. A redação não poderá conter cópia dos textos motivadores.
4. Redija o texto com caneta esferográfica azul ou preta.
5. Utilize a norma-padrão da língua portuguesa.
6. A escrita deve ser legível. A redação ilegível receberá nota ZERO.
7. **NÃO** pule linhas e não dê espaçamento excessivo entre letras, palavras e parágrafos.
8. Transcreva o seu texto, à caneta, para a FOLHA DE REDAÇÃO, pois o rascunho **NÃO** será considerado para a correção.
9. Qualquer fragmento de texto fora do local indicado para a folha de redação será desconsiderado.
10. **NÃO** assine nem rubrique a FOLHA DE REDAÇÃO. Qualquer escrita, sinal, desenho, marca ou símbolo que possibilite a identificação do candidato é passível de nota ZERO.

Pontuação máxima: 30 pontos.

RASCUNHO DA REDAÇÃO
MÁXIMO DE 30 LINHAS

1

5

10

15

20

25

30

RASCUNHO