



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINAS

ESTADO DE SÃO PAULO

CONCURSO PÚBLICO

004. PROVA OBJETIVA

ANALISTA DE GESTÃO DE PESSOAS

- ◆ Você recebeu sua folha de respostas, este caderno, contendo 50 questões objetivas e um tema de redação a ser desenvolvido, a folha de redação para transcrição do texto definitivo e o caderno de prova dissertativa.
- ◆ Confira seus dados impressos na capa deste caderno e nas folhas de respostas e de redação.
- ◆ Quando for permitido abrir o caderno, verifique se está completo ou se apresenta imperfeições. Caso haja algum problema, informe ao fiscal da sala para a devida substituição deste caderno.
- ◆ A folha de redação deverá ser assinada apenas no local indicado; qualquer identificação ou marca feita pelo candidato no verso da folha de redação, que possa permitir sua identificação, acarretará a atribuição de nota zero à redação.
- ◆ Redija o texto definitivo e preencha a folha de respostas com caneta de tinta preta. Os rascunhos não serão considerados na correção. A ilegibilidade da letra acarretará prejuízo à nota do candidato.
- ◆ A duração das provas objetiva, de redação e dissertativa é de 4 horas e 30 minutos, já incluído o tempo para o preenchimento da folha de respostas e para a transcrição do texto definitivo e das respostas definitivas.
- ◆ Só será permitida a saída definitiva da sala e do prédio após transcorridas 2 horas do início das provas.
- ◆ Deverão permanecer em cada uma das salas de prova os 3 últimos candidatos, até que o último deles entregue sua prova, assinando termo respectivo.
- ◆ Ao sair, você entregará ao fiscal a folha de redação, a folha de respostas, o caderno de prova dissertativa e este caderno.
- ◆ Até que você saia do prédio, todas as proibições e orientações continuam válidas.

AGUARDE A ORDEM DO FISCAL PARA ABRIR ESTE CADERNO.

Nome do candidato

RG

Inscrição

Prédio

Sala

Carteira

CONHECIMENTOS GERAIS

LÍNGUA PORTUGUESA

Leia a tira publicada no Instagram para responder às questões **01** e **02**:



(<https://www.instagram.com/jeangalvao>)

01. A leitura da tira permite concluir que

- (A) o filho considera o skate um esporte com manobras radicais, diferente do que é a escrita dos poetas.
- (B) o filho demonstra muito interesse pelas manobras radicais do skate e pouco interesse pelos poetas.
- (C) o pai explica ao filho que a escrita dos poetas envolve desafios, comparando-a com a prática do skate.
- (D) o pai e o filho reconhecem a escrita dos poetas como sendo mais desafiadora do que a prática do skate.
- (E) o pai confunde o filho quando tenta associar os desafios do skate ao uso das palavras pelos poetas.

02. A pontuação está em conformidade com a norma-padrão em:

- (A) As palavras permitem que, os poetas, façam manobras radicais, como são feitas, com skate.
- (B) No skate, as manobras radicais precisam do corpo; na poesia, elas precisam das palavras.
- (C) De um lado manobras feitas com o skate pelos garotos; de outro com palavras, pelos poetas.
- (D) Quando se anda de skate, é possível surgir uma manobra radical que sempre, é muito legal.
- (E) A prática do skate, fica muito mais legal, com as manobras radicais que utilizam o corpo.

Leia o texto para responder às questões de **03** a **10**:

Brasil tem analfabetos demais

Não bastasse o número de analfabetos funcionais ser alarmante (29%), o Indicador de Alfabetismo Funcional (Inaf), coordenado pela Ação Educativa e pela consultoria Conhecimento Social, em parceria com Fundação Itaú, Fundação Roberto Marinho, Instituto Unibanco, Unesco e Unicef, também identificou que apenas um em cada quatro brasileiros entre 15 e 64 anos, ou 23% da população, tem nível considerado elevado de habilidade digital. Foi a primeira vez que o levantamento mediu o nível de alfabetização no contexto digital.

Atividades que parecem triviais para alguns, como fazer uma compra online, inscrever-se para um evento por meio de canais digitais ou procurar um filme em uma plataforma de *streaming* são desafiadoras para uma infinidade de brasileiros.

Além disso, fraudes contra os cidadãos expõem como é urgente ampliar o chamado letramento digital da população, já que a comunicação com prestadores de serviços e bancos, por exemplo, se dá cada vez mais por canais virtuais.

Faces da mesma moeda, o analfabetismo funcional e a falta de habilidades digitais dos brasileiros exigem que o País promova, ao mesmo tempo, educação básica de qualidade e aprimoramento daqueles que, mesmo alfabetizados em um mundo analógico, vivem às escuras no presente, que já é digital.

(Editorial. Em: <https://www.estadao.com.br/>, 07.05.2025. Adaptado)

03. De acordo com o editorial, os dados sobre o analfabetismo funcional e a alfabetização no contexto digital revelam que os cidadãos brasileiros, em grande maioria,

- (A) sofrem com o analfabetismo funcional, fruto da má qualidade da educação, mas conseguem utilizar os recursos tecnológicos sem problemas significativos.
- (B) vivem uma inquestionável condição de despreparo para a vida pessoal e em sociedade, considerando-se as imposições do mundo contemporâneo.
- (C) conseguem superar os desafios de uma formação escolar deficiente por meio da tecnologia, que, com o letramento digital, lhes vem dando acesso aos estudos.
- (D) sucumbiram aos avanços tecnológicos devido à dificuldade de realizarem tarefas no meio digital, ainda que tenham tido uma formação escolar sólida.
- (E) dão pouca importância ao letramento digital, porque perseguem o objetivo de superar o analfabetismo funcional, que limita a participação social.

04. Considerando-se o sentido expresso pelo advérbio “demais”, no título do texto, e o sentido expresso pelo adjetivo “alarmante”, no 1º parágrafo, conclui-se corretamente que esses termos
- (A) se solidarizam para defender o argumento de que a falta de qualidade da educação é problema antigo sem reflexo no presente.
 - (B) se prestam a construir uma argumentação contrária aos avanços da educação, mostrando que a brasileira não muda mais.
 - (C) se orientam em função de uma argumentação que reconhece o desinteresse da população por uma educação de qualidade.
 - (D) se articulam dialeticamente no texto, fortalecendo a ideia de que a educação nacional superou mazelas do passado.
 - (E) se harmonizam no texto para fortalecer a argumentação em favor de uma educação brasileira de qualidade.
05. No último parágrafo do texto, quando se diz que o analfabetismo funcional e a falta de habilidades digitais dos brasileiros são “faces da mesma moeda”, o objetivo é afirmar que
- (A) ambos representam diferentes facetas de um mesmo problema.
 - (B) ambos podem ser superados habilmente com recursos da tecnologia.
 - (C) a solução para esses dois problemas se dá com dinheiro público.
 - (D) ambos designam aspectos opostos da realidade educacional do país.
 - (E) a hierarquia entre os problemas é pouco evidente para as pessoas.
06. Assinale a alternativa em que a expressão, empregada em sentido figurado, atribui sentido negativo à informação.
- (A) ... fraudes contra os cidadãos expõem como é urgente ampliar o chamado **letramento digital** da população... (3º parágrafo)
 - (B) ... mesmo alfabetizados em um mundo analógico, **vivem às escuras** no presente, que já é digital. (4º parágrafo)
 - (C) Foi a primeira vez que o levantamento **mediu o nível de alfabetização** no contexto digital. (1º parágrafo)
 - (D) Atividades que **parecem triviais** para alguns [...] são desafiadoras para uma infinidade de brasileiros. (2º parágrafo)
 - (E) ... exigem que **o País promova**, ao mesmo tempo, educação básica de qualidade e aprimoramento... (4º parágrafo)

07. Considere as passagens:

- Não bastasse o número de analfabetos funcionais ser **alarmante** (29%)... (1º parágrafo)
- Atividades que parecem **triviais** para alguns [...] desafiadoras para uma **infinidade** de brasileiros. (2º parágrafo)
- ... o analfabetismo funcional e a falta de habilidades digitais dos brasileiros **exigem** que o País promova... (4º parágrafo)

Os termos destacados significam, correta e respectivamente:

- (A) inquietante; comuns; quantidade exagerada; desobrigam.
- (B) preocupante; fáceis; quantidade exagerada; reclamam.
- (C) relevante; incontornáveis; quantidade infinita; estabelecem.
- (D) aterrador; corriqueiras; quantidade grande; impõem.
- (E) avassalador; instigantes; quantidade incontável; supõem.

08. No último parágrafo do texto, as expressões “ao mesmo tempo” e “no presente” estabelecem relações de sentido de

- (A) modo, e podem ser substituídas, correta e respectivamente, por “frequentemente” e “presentemente”.
- (B) tempo, e podem ser substituídas, correta e respectivamente, por “sincronicamente” e “intermitentemente”.
- (C) tempo, e podem ser substituídas, correta e respectivamente, por “concomitantemente” e “hodiernamente”.
- (D) afirmação, e podem ser substituídas, correta e respectivamente, por “efetivamente” e “presentemente”.
- (E) afirmação, e podem ser substituídas, correta e respectivamente, por “simultaneamente” e “modernamente”.

09. Assinale a alternativa que atende à norma-padrão de concordância verbal e de colocação pronominal.

- (A) 23% da população têm nível considerado elevado de habilidade digital, conclui-se que parcela expressiva dela não movimenta-se bem no contexto digital.
- (B) Expõem-se, por meio de fraudes contra os cidadãos, como é urgente que amplie-se o chamado letramento digital, para evitar que estes sejam ludibriados.
- (C) Se dá cada vez mais por canais virtuais a comunicação dos cidadãos com prestadores de serviços básicos, por isso a necessidade de ajuste a esse novo contexto.
- (D) Hoje, as pessoas dispõem de canais virtuais para acessarem serviços básicos, que agora se disseminam com maior velocidade e exigem delas o letramento digital.
- (E) As atividades consideradas triviais têm mostrado-se hoje como desafiadoras a algumas pessoas, como a inscrição em um evento por meio dos canais digitais.

10. Considere as passagens:

- Atividades que parecem triviais para alguns, **como** fazer uma compra online... (2º parágrafo)
- ... inscrever-se para um evento por meio de canais digitais **ou** procurar um filme em uma plataforma de *streaming*... (2º parágrafo)
- ... é urgente ampliar o chamado letramento digital da população, **já que** a comunicação com prestadores de serviços e bancos, por exemplo, se dá cada vez mais por canais virtuais. (3º parágrafo)

Os termos destacados estabelecem entre as orações, correta e respectivamente, relações de sentido de

- (A) comparação, condição e consequência.
- (B) exemplificação, condição e causa.
- (C) comparação, oposição e consequência.
- (D) conformidade, alternância e causa.
- (E) exemplificação, alternância e causa.

MATEMÁTICA E RACIOCÍNIO LÓGICO

11. Uma empresa admitiu 120 novos funcionários. O gerente-geral de recursos humanos alocou esses novos funcionários da seguinte forma: 20% na diretoria de gestão de pessoas; dos funcionários restantes, alocou 25% no departamento de logística; dos funcionários restantes, alocou 60 funcionários na área-fim; e os funcionários restantes, alocou na área de marketing.

Então, o número de funcionários alocados na área de marketing foi igual a

- (A) 12.
- (B) 6.
- (C) 8.
- (D) 9.
- (E) 10.

12. Otávio pretende estimar a autonomia de seu veículo, isto é, o número total de quilômetros que seu veículo é capaz de percorrer caso ele complete o tanque de combustível e utilize todo esse combustível. Para fazer essa estimativa, Otávio lembrou-se que, para um trajeto de 240 quilômetros, foi consumido o correspondente a $\frac{3}{4}$ do volume

total do tanque. Supondo que a quantidade de quilômetros percorridos pelo veículo por litro de combustível gasto seja sempre a mesma, a estimativa de Otávio para a autonomia de seu veículo será de

- (A) 340 quilômetros.
- (B) 320 quilômetros.
- (C) 350 quilômetros.
- (D) 360 quilômetros.
- (E) 330 quilômetros.

13. Durante a fase de ampliação de uma empresa, foram contratados 27 novos funcionários, dos quais 12 eram formados em administração, e 15, na área de contabilidade. Esses funcionários foram divididos na maior quantidade possível de equipes, que deveriam contar com profissionais dessas duas áreas de formação, de modo que, em todas as equipes, a quantidade de profissionais de administração fosse a mesma, e sendo a mesma, também, a quantidade de profissionais da área de contabilidade. Nenhum dos funcionários contratados ficou fora das equipes montadas.

Em relação a essa divisão em equipes, é correto afirmar que, em cada uma delas, a diferença entre os números de profissionais de contabilidade e de administração é

- (A) 2.
- (B) 3.
- (C) 1.
- (D) 4.
- (E) 5.

14. O aniversário do pai de Nicolás é daqui a 7 semanas. Ele quer comprar para o seu pai um presente que custa R\$ 215,00. Ele já tem R\$ 40,00 para comprá-lo, e, durante essas 7 semanas, vai guardar X reais por semana, até completar o valor exato do presente.

De acordo com esse planejamento, X deve ser igual a

- (A) R\$ 24,00.
- (B) R\$ 28,00.
- (C) R\$ 25,00.
- (D) R\$ 30,00.
- (E) R\$ 32,00.

15. Em um órgão público, a razão do número de servidores comissionados para o número de servidores efetivos é $\frac{1}{16}$, e a diferença entre os números de servidores efetivos

e comissionados é 45.

Então, o número de servidores efetivos desse órgão público é

- (A) 54.
- (B) 51.
- (C) 45.
- (D) 48.
- (E) 57.

16. O departamento de RH de uma empresa possui certo valor de verba para capacitação de seus funcionários.

A aquisição dos cursos de capacitação custa R\$ 250,00 por funcionário. Se forem utilizados $\frac{5}{6}$ da verba, serão

capacitados 8 funcionários a mais do que se forem utilizados $\frac{5}{12}$ da verba.

Com base nessas informações, é correto concluir que o valor total dessa verba é igual a

- (A) R\$ 4.150,00.
- (B) R\$ 6.000,00.
- (C) R\$ 2.400,00.
- (D) R\$ 8.300,00.
- (E) R\$ 4.800,00.

17. A média aritmética simples dos salários de 10 funcionários de uma empresa era, inicialmente, de R\$ 3.500,00. Depois de uma reformulação das carreiras, houve um aumento de 10% no salário de todos esses funcionários, e, além disso, foram contratados 2 novos funcionários, cada um com salário de R\$ 4.000,00.

Calculando, então, a média aritmética simples dos salários atuais desses 12 funcionários, obtêm-se

- (A) R\$ 3.875,00.
- (B) R\$ 3.625,00.
- (C) R\$ 3.575,00.
- (D) R\$ 3.725,00.
- (E) R\$ 3.925,00.

18. Uma pesquisa sobre o perfil dos membros de um clube concluiu que todos eles possuem, pelo menos, uma das seguintes condições:

- (A) ter filho(s);
- (B) ter animal(is) de estimação;
- (C) praticar jardinagem.

A pesquisa concluiu também que do total de membros desse clube:

- (i) 18 possuem as condições (A) e (B);
- (ii) 15 possuem as condições (A) e (C);
- (iii) 16 possuem as condições (B) e (C);
- (iv) 10 possuem as condições (A), (B) e (C);

E concluiu, por fim, que

- (v) os números totais de membros que possuem as condições (A), (B) e (C) são, respectivamente, iguais a 43, 64 e 27.

O número total de membros desse clube é, então, igual a

- (A) 115.
- (B) 75.
- (C) 134.
- (D) 104.
- (E) 95.

19. Suponha que Marcela é servidora pública do Município de Campinas e estava em gozo de férias de 30 (trinta) dias. No entanto, já se passaram 40 (quarenta) dias consecutivos desde o fim do período regular das férias, e ela ainda não compareceu ao trabalho. Em virtude da sua ausência, Alice, a Chefe da Repartição, entrou em contato com Marcela e com seus familiares, mas não obteve explicação para a falta ao serviço.

Com base na situação apresentada e no disposto no Estatuto do Servidor Público de Campinas, é correto afirmar que

- (A) ainda não está caracterizado o abandono do cargo, mas Marcela incidiu em falta sujeita a pena de suspensão, que não excederá de 120 (cento e vinte) dias, podendo ser convertida em multa de até 50% (cinquenta por cento) da remuneração.
- (B) em face da caracterização do abandono do cargo, Alice promoverá a publicação do Edital de chamamento, pelo prazo de 20 (vinte) dias, o qual, uma vez findo e não tendo sido feita prova de força maior, Alice proporá a expedição do decreto de demissão.
- (C) o abandono do cargo só se caracterizará quando a ausência em serviço perdurar por mais de 60 (sessenta) dias consecutivos, devendo ser aberto um processo administrativo disciplinar para apurar a conduta de Marcela.
- (D) em decorrência da nítida caracterização do abandono do cargo, como Alice já tentou entrar em contato com Marcela e não obteve resposta, ela deverá imediatamente mandar publicar o decreto de demissão, o qual mencionará a causa da penalidade, sob pena de incorrer em desídia.
- (E) apesar de o abandono de cargo já estar devidamente caracterizado, Alice deverá intimá-la pessoalmente da falta e, após quinze dias contados de efetiva ciência de Marcela, o Prefeito do Município de Campinas deverá mandar expedir o decreto de demissão de Marcela.

20. Considere que João é servidor público do município de Campinas e ainda está em estágio probatório. Hoje Pedro, superior hierárquico, finalizou a avaliação probatória de João, a qual foi imediatamente disponibilizada no Sistema de Avaliação Probatória para ciência do servidor. Ao acessar o referido sistema, João se surpreendeu ao se deparar com a informação de que foi avaliado em 60 pontos e que Pedro não anexou documentos, apenas justificou a nota em campo específico.

Com base na situação apresentada e no disposto no Decreto Municipal nº 21.019/2020, que regulamenta o Programa de Avaliação Probatória no Município de Campinas, é correto afirmar que

- (A) se João discordar do teor da avaliação, ele deverá contratar um advogado para apresentar pedido de nova avaliação no prazo de até 10 (dez) dias corridos, sob pena de decadência do direito.
- (B) João tem 05 (cinco) dias úteis, a contar do primeiro dia útil seguinte à disponibilização da avaliação, para registrar sua ciência e concordância ou discordância, sob pena do sistema registrar automaticamente concordância tácita.
- (C) João tem até 05 (cinco) dias corridos para registrar sua discordância da avaliação, podendo, então, fazer sua autoavaliação, a qual deverá ser preenchida no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos, a contar da data de disponibilização da avaliação realizada por Pedro.
- (D) a avaliação realizada por Pedro é inválida, pois quando a nota atribuída ao servidor for inferior a 70 (setenta) pontos, a avaliação deverá ser acompanhada, obrigatoriamente, por documentos.
- (E) como João não foi avaliado em pontuação inferior a 50 (cinquenta) pontos, não poderá fazer sua autoavaliação no prazo de 15 (quinze) dias úteis, devendo apenas apresentar pedido de reconsideração diretamente a Pedro, com expressa menção à ausência de juntada de documentos obrigatórios na sua avaliação probatória.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

21. Liderança e equipe são dois dos pilares relevantes da gestão estratégica de pessoas para impulsionar o sucesso organizacional. Assinale a alternativa que se relaciona corretamente com essa assertiva.
- (A) A liderança deve evitar enfrentar desafios relacionados ao comprometimento em manter o time engajado, para a construção de um bom planejamento e desenvolvimento da equipe.
 - (B) A liderança deve definir para as equipes metas abrangentes, mensuráveis, desafiadoras, relevantes e atemporais, para que, estritamente, os objetivos organizacionais sejam atendidos.
 - (C) É fundamental que a liderança promova *feedbacks* coletivos voltados ao desenvolvimento das habilidades técnicas da equipe, de modo a elevar o nível de competição entre os colaboradores.
 - (D) Como o papel do líder vai além de gerenciar processos e demandas, uma liderança eficaz é aquela que preza o engajamento entre a equipe, inspirando-a a atingir os melhores resultados.
 - (E) O foco do líder deve ser centralizado na definição de metas e na análise quantitativa de resultados e, para tanto, deve preconizar a execução de metas e a tomada de decisão unilateral.
22. *People Analytics* é uma abordagem que utiliza dados para que as organizações tomem decisões mais assertivas sobre a gestão estratégica de pessoas. Frente ao exposto, assinale a alternativa que indica um benefício dessa abordagem.
- (A) Complementar a experiência dos gestores com dados qualitativos, o que permite melhor entender o comportamento dos colaboradores para as decisões de gestão de pessoas.
 - (B) Revelar fatores que afetam o trabalho em equipe, possibilitando a implementação de estratégias para melhorar o ambiente de trabalho e mitigar o engajamento dos colaboradores.
 - (C) Avaliar os talentos externos e eventuais necessidades de desenvolvimento, permitindo que as organizações reavaliem os planos de carreira e desconsiderem o recrutamento interno.
 - (D) Propiciar a análise de dados de recrutamento, para que as organizações identifiquem fontes de contratação mais eficientes e selecionem candidatos que melhor se adaptem a sua cultura.
 - (E) Identificar de forma genérica as causas de rotatividade dos colaboradores, facilitando o entendimento dos líderes sobre medidas reativas para reter a equipe e evitar a perda de talentos.
23. A liderança transformacional, apesar de ter surgido na década de 70, é considerada bastante eficaz e traz resultados positivos. De acordo com estudos, as quatro dimensões básicas que orientam a liderança transformacional são:
- (A) influência idealizada, motivação inspiradora, estimulação intelectual e consideração individual.
 - (B) visão sistêmica, conexão emocional, traços de personalidade e manutenção do *status quo*.
 - (C) visão compartilhada, valorização intelectual, estrutura de iniciação e motivação por conquista.
 - (D) propósito individual, competência interpessoal, gestão por exceção e inteligência cognitiva.
 - (E) crescimento pessoal, percepção seletiva, grau de influência e comunicação estratégica.
24. A Teoria da Expectativa contribui para o alinhamento das expectativas dos colaboradores com os objetivos da organização. Define que a motivação é resultado da relação entre a expectativa, a instrumentalidade e a valência. A instrumentalidade é
- (A) a crença na ideia de que o esforço relacionado ao trabalho resultará na realização de uma tarefa.
 - (B) a dimensão real das recompensas e a relação com o processo pelo qual elas são administradas.
 - (C) a especificidade de uma meta, sempre que possível, para que o indivíduo saiba quando ela será alcançada.
 - (D) uma expressão de quantidade do desejo de um indivíduo para alcançar determinada meta.
 - (E) a convicção de uma pessoa acerca da relação entre executar uma ação e experimentar um resultado.
25. Um dos objetivos da gestão de pessoas baseada em competência é
- (A) centrar as práticas de gestão de competências no controle do cumprimento de regulamentos, por meio de uma dinâmica de atuação mais reativa.
 - (B) alinhar de forma parcial as ações dos diferentes subsistemas de gestão de pessoas, para adequar as competências individuais com as essenciais.
 - (C) promover o desenvolvimento contínuo, ao identificar lacunas de competências que podem ser supridas por treinamentos.
 - (D) refutar os modelos de orientação para resultados, para a estratégia institucional e para as pessoas que compõem a organização.
 - (E) sistematizar as necessidades futuras de pessoal na organização, a fim de garantir uma composição quantitativa do quadro de colaboradores.

26. Com relação à seleção por competências, é correto afirmar que
- (A) utiliza uma metodologia de seleção que tem por base a representação de competências genéricas para o cargo.
 - (B) é um método que prioriza uma análise criteriosa do comportamento demonstrado pelos candidatos em situações práticas.
 - (C) permite uma avaliação mais subjetiva dos candidatos, reduzindo o risco de contratações equivocadas.
 - (D) parte da avaliação rigorosa do histórico do candidato, evidenciando prioritariamente o seu conhecimento técnico.
 - (E) ao selecionar profissionais com as competências adequadas, a empresa mitiga o desenvolvimento de uma cultura de alta performance.
27. Considerado um elemento importante na gestão de pessoas, o perfil profissional engloba as *hard skills* e as *soft skills* necessárias para o desempenho de determinada função. Temos dois profissionais, um capaz de encontrar soluções baseadas em evidências e em manter a precisão em suas atividades, e outro que possui uma mentalidade orientada para ação e consegue lidar bem com prazos e metas. Os dois profissionais citados exemplificam, respectivamente, os perfis conhecidos como
- (A) planejador e competitivo.
 - (B) empreendedor e colaborativo.
 - (C) dominante e assertivo.
 - (D) controlador e catalisador.
 - (E) analista e executor.
28. Assinale a alternativa que indica um objetivo que contraria a importância do desenvolvimento de habilidades dos líderes na administração pública.
- (A) Enfrentar os desafios emergentes e promover mudanças que geram um impacto positivo no setor público.
 - (B) Manter a qualidade e eficácia de resultados na resolução das demandas administrativas.
 - (C) Garantir que os serviços sejam prestados de forma eficiente e que atendam às necessidades dos cidadãos.
 - (D) Gerir os processos públicos, restringindo o fluxo de informações de forma a facilitar a delegação de tarefas.
 - (E) Guiar equipes de forma eficiente para cumprir as metas e objetivos institucionais estabelecidos.
29. Em um mundo em constantes transformações, é necessário que as organizações evoluam continuamente para se manterem competitivas. O desenvolvimento de pessoas é um elemento importante nesse processo.
- Considerando as asserções apresentadas, assinale a alternativa que corresponde ao desenvolvimento de pessoas.
- (A) Melhora a produtividade a partir da remodelagem de métodos tradicionais de trabalho que se mostram insuficientes para a sustentabilidade organizacional.
 - (B) É um procedimento contínuo de preparação, aprendizado e aperfeiçoamento, com resultados observados principalmente no curto e médio prazo.
 - (C) Está relacionado a uma maior valorização no aumento das competências individuais das pessoas, em detrimento da contribuição para a organização.
 - (D) Destina-se a atender o enfoque tático da organização, desconsiderando as competências funcionais requeridas para o desenvolvimento de uma atividade.
 - (E) É um processo estático e unidimensional que requer organização e avaliação, para aprimorar o desenvolvimento individual dos colaboradores.
30. Uma das metodologias utilizadas para avaliar a eficácia dos programas de treinamento e aprendizagem é o Modelo Kirkpatrick. Em sua metodologia, o autor considera quatro níveis de avaliação que são, respectivamente:
- (A) satisfação, conhecimento, capacitação e impacto.
 - (B) expectativa, capacitação, mensuração e contribuição.
 - (C) percepção, mudança, domínio e custo-benefício.
 - (D) reação, aprendizagem, comportamento e resultado.
 - (E) relevância, qualidade, aplicabilidade e desempenho.

31. O treinamento e desenvolvimento de pessoas é uma necessidade tanto para o setor público quanto para o privado. Nesse contexto, a educação corporativa contribui para aumentar o conhecimento e a qualificação dos colaboradores. Um dos princípios de sucesso de um sistema de educação corporativa se refere à
- (A) Parceria, que estrutura as atividades e disponibiliza recursos educacionais de fácil uso e acesso, para que os colaboradores se engajem na aprendizagem a qualquer hora e em qualquer lugar.
 - (B) Conectividade, que privilegia a construção social do conhecimento, estabelecendo vínculos e ampliando a quantidade e a qualidade da rede de relacionamentos com o público interno e externo.
 - (C) Competitividade, que visualiza a educação como um processo de desenvolvimento e realização do potencial existente em cada colaborador, assim como a transmissão da herança cultural.
 - (D) Perpetuidade, que valoriza a educação como forma de desenvolver o capital intelectual dos colaboradores, ampliando efetivamente a sua vantagem competitiva.
 - (E) Sustentabilidade, que estimula a formação de sujeitos capazes de refletir criticamente sobre a realidade organizacional, de modificá-la e de atuar pautados por postura ética e socialmente responsável.
32. Os indicadores de clima organizacional contribuem para medir e compreender, objetivamente, a percepção das pessoas sobre trabalhar na organização. Entre os principais indicadores para monitorar o clima, pode-se citar corretamente:
- (A) engajamento dos colaboradores, reclamações de clientes, presenteísmo, faturamento.
 - (B) produtividade, estado de tensão, comunicação externa, qualidade de um produto.
 - (C) *turnover*, qualidade dos benefícios, comportamento da liderança, cultura de feedback.
 - (D) absenteísmo, imagem institucional, eficiência operacional, volume de vendas.
 - (E) clareza organizacional, ambiente de trabalho, fidelidade dos clientes, tempo de produção.
33. Assinale a alternativa correta com relação à cultura organizacional.
- (A) Entre outros fatores, a cultura organizacional é influenciada pelos valores, pelas práticas administrativas e pela personalidade do fundador ou dos fundadores.
 - (B) A cultura organizacional é um procedimento isolado, no qual os colaboradores desenvolvem um senso de pertencimento a um grupo cultural.
 - (C) A cultura organizacional representa um conjunto de crenças simbólicas e efêmeras, compartilhadas por uma série de meios de comunicação.
 - (D) Por ser imposta, a cultura de uma organização deve refletir as premissas básicas determinadas para lidar com problemas de adaptação interna e integração externa.
 - (E) Uma cultura organizacional forte é um fenômeno estático, não sofre influência de fatores internos ou externos não sendo, portanto, passível de mudança.
34. A abordagem hegemônica e a contra-hegemônica representam duas perspectivas diferentes da qualidade de vida no trabalho (QVT). A concepção contra-hegemônica
- (A) visa proteger o trabalhador quanto ao atendimento de necessidades e aspirações humanas, a partir da ideia de humanização do trabalho e da responsabilidade social da empresa.
 - (B) tem seu foco em atividades compensatórias ou paliativas que reduzam o impacto do desgaste do trabalho sobre a saúde do trabalhador, aumentando, conseqüentemente, a sua produtividade.
 - (C) salienta a necessidade de prevenção, focando em ações transformadoras que contribuam para remover os problemas que são potencialmente geradores de mal-estar no contexto de trabalho.
 - (D) compreende a organização como um sistema aberto, composto por uma parte social e uma parte técnica que devem se apoiar mutuamente.
 - (E) está ancorada em três conceitos principais, que são o humanismo, a participação do trabalhador no processo decisório de gestão e a vivência do bem-estar.
35. O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), ferramenta essencial para garantir o bem-estar dos trabalhadores no ambiente de trabalho,
- (A) abrange a totalidade dos perigos que podem afetar todos os setores da empresa.
 - (B) avalia e controla diretamente os riscos presentes no ambiente de trabalho.
 - (C) não pode ser implantado em parceria com clínicas especializadas e planos de saúde.
 - (D) é opcional para as organizações que tenham em sua estrutura um setor de medicina no trabalho.
 - (E) deve ser atualizado de acordo com o Programa de Gerenciamento de Riscos.

36. Diversos autores, nas últimas décadas, têm procurado demonstrar a relevância da comunicação para as organizações. Assinale a alternativa que se **contrapõe** a essa afirmativa.
- (A) A comunicação organizacional deve fornecer ferramentas para que as organizações cumpram sua missão e atinjam seus objetivos, além de auxiliar no estabelecimento de seus valores e ações sociais no contexto em que se encontram.
 - (B) A comunicação organizacional é compreendida em três dimensões – humana, instrumental e estratégica – que podem ocorrer simultaneamente, porém com níveis de frequência diferentes, dependendo da organização.
 - (C) A comunicação organizacional é um fenômeno inerente aos agrupamentos de pessoas que integram uma organização ou se ligam a ela, configurando as diferentes modalidades comunicacionais que permeiam sua atividade.
 - (D) A comunicação organizacional é o conjunto integrado de ações, estratégias, políticas e produtos planejados desenvolvidos por uma organização para estabelecer uma relação transitória com todos os seus públicos de interesse.
 - (E) A comunicação organizacional considera que as ações comunicativas das organizações devem ter como fundamento a política e a filosofia da organização e deve sempre procurar atender os interesses e demandas do seu público-alvo.
37. O relacionamento interpessoal se refere à maneira como as pessoas interagem umas com as outras. Inclui-se entre as diversas habilidades de lidar com as relações interpessoais
- (A) o apego aos interesses e valores pessoais.
 - (B) o juízo de valor e o poder formal.
 - (C) a flexibilidade perceptiva e comportamental.
 - (D) a ambiguidade e a influência pessoal nos conflitos.
 - (E) a dependência emocional e a parcialidade.
38. O analista de gestão de pessoas de uma instituição municipal sabe que no âmbito público a gestão de desempenho
- (A) busca identificar e corrigir falhas operacionais, aumentando a eficiência na execução das atividades e melhorando a qualidade dos serviços oferecidos à população.
 - (B) visa atender as demandas internas, cumprir a legislação vigente e desconsiderar a alocação de recursos para áreas em que os colaboradores apresentam alta performance.
 - (C) preconiza mudanças no quadro de colaboradores por meio de indicadores de resultados de eficiência, com o objetivo central de propiciar uma promoção de cargo.
 - (D) fornece subsídios à gestão da política de governança corporativa, permitindo maximizar o alinhamento das metas pessoais e grupais com as institucionais.
 - (E) envolve a avaliação gradual do desempenho individual dos servidores para a progressão de carreira e melhoria dos incentivos percebidos por eles.
39. Os resultados do processo de avaliação de desempenho do servidor público servirão de contribuição para a
- (A) operacionalização do alinhamento das metas gerenciais com as institucionais.
 - (B) implementação do princípio de eficiência no setor público.
 - (C) mitigação de programas de capacitação e requalificação profissional.
 - (D) revisão de indicadores para a progressão gerencial do servidor.
 - (E) promoção de processos internos e externos de recrutamento e de seleção.
40. Assinale a alternativa correta com relação aos cargos na administração pública.
- (A) De acordo com o tempo de serviço, os cargos públicos se dividem em celetistas e comissionados.
 - (B) O provimento derivado se aplica a cargos de caráter precário de provimento em comissão.
 - (C) Os cargos públicos são criados por meio de decreto ou atos administrativos normativos.
 - (D) Os cargos em comissão são criados para exercício de direção, chefia e assessoramento.
 - (E) Os cargos públicos integram a estrutura organizacional da Administração Direta, Autarquias e Empresas Públicas.
41. A elaboração de um plano de cargos e salários requer a realização da descrição e análise de cargos. O objetivo da análise de cargos é
- (A) especificar o método pelo qual a empresa reúne informações sobre a descrição das atividades e a especificação dos requisitos.
 - (B) agrupar as atividades desempenhadas por uma pessoa que podem ser englobadas em um todo unificado.
 - (C) definir as qualificações requeridas para cada cargo e a estrutura organizacional que contempla as diversas áreas.
 - (D) abranger a especificação do conteúdo de cada cargo, dos métodos de trabalho e da relação com os demais cargos.
 - (E) comparar as atividades dos cargos com as responsabilidades necessárias para que um colaborador desempenhe as funções exigidas.

42. A administração de pessoal, uma subárea fundamental da gestão de recursos humanos, tem como foco o gerenciamento administrativo e legal dos funcionários de uma organização. Assinale a alternativa que **invalida** os objetivos da administração de pessoal.
- (A) Gerir os processos de admissão, visando garantir que o funcionário a ser contratado apresente os documentos solicitados, entre eles o que comprove a ausência de processo trabalhista ajuizado.
 - (B) Realizar o cálculo e o processamento da folha de pagamento, processo esse que deve ser feito de forma meticulosa para evitar erros que podem causar problemas legais ou insatisfação dos funcionários.
 - (C) Gerenciar os processos de férias, assim como realizar os referidos cálculos e acompanhar e registrar as licenças médicas, afastamento e licenças remuneradas.
 - (D) Manter registros atualizados e organizados sobre os funcionários, incluindo seus dados pessoais, contratos de trabalho, histórico de férias, atestados e outras informações relevantes.
 - (E) Atuar como ponto de contato e suporte para dirimir dúvidas e auxiliar na resolução de problemas relacionados a questões administrativas e trabalhistas.
43. Com relação à reinserção funcional na área pública, é correto afirmar que ocorre quando
- (A) a organização reestabelece o vínculo empregatício com um colaborador demitido indevidamente.
 - (B) o colaborador volta a exercer uma função, que envolve ou não um processo de recuperação.
 - (C) há restrição parcial para execução as atividades do cargo de ingresso.
 - (D) há restrição total para execução das atividades do cargo de ingresso.
 - (E) do processo de assistência reeducativa para o ingresso do colaborador no mercado de trabalho.
44. No que se refere à admissão do empregado público, é correto afirmar que
- (A) ocorre exclusivamente por processo seletivo simplificado.
 - (B) é locado em corporações associadas à Administração Direta.
 - (C) tem a sua relação empregatícia submetida às regras da CLT.
 - (D) goza do mesmo direito de estabilidade dos servidores públicos.
 - (E) segue o processo administrativo disciplinar.
45. Uma das características dos cargos em comissão, no âmbito do serviço público, é
- (A) a desvinculação de confiança entre o gestor e o servidor.
 - (B) a livre nomeação e exoneração pela autoridade competente.
 - (C) sua criação ser instituída por resoluções ou portarias.
 - (D) envolver atividades de caráter técnico especializado.
 - (E) poder usufruir das mesmas licenças previstas para servidores estatutários.
46. Conforme o art. 40 da Constituição Federal, o regime próprio de previdência social de servidores titulares de cargo efetivo, por meio de contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, considerados os critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, terá caráter
- (A) equitativo e transitório.
 - (B) retributivo e discriminativo.
 - (C) restritivo e permanente.
 - (D) contributivo e solidário.
 - (E) distributivo e compulsório.
47. A Constituição Federal, em seu art. 37, preconiza que os atos de improbidade administrativa terão como consequência a
- (A) perda da função pública, a alienação dos bens, a perda dos direitos políticos e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação prevista em lei, com prejuízo da ação penal cabível.
 - (B) suspensão dos direitos políticos, a alienação dos bens, a perda da função pública e o ressarcimento ao erário, na maneira e intensidade previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível.
 - (C) indisponibilidade dos bens, a inabilitação para o exercício da função pública, a perda dos direitos políticos e o prejuízo ao erário na maneira e intensidade previstas em lei, com prejuízo da ação penal cabível.
 - (D) oneração dos bens, a inabilitação para o exercício da função pública, a suspensão dos direitos políticos e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível.
 - (E) suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível.

- 48.** Acerca da organização administrativa, é correto afirmar que quando o Estado executa diretamente suas tarefas, por meio de seus órgãos e agentes da administração pública, ocorre a
- (A) centralização.
 - (B) outorga.
 - (C) delegação.
 - (D) concentração.
 - (E) descentralização.
- 49.** Nos limites previstos por lei e com certa parcela de liberdade, o poder conferido ao administrador público para adotar a solução mais apropriada para satisfazer o interesse público é denominado
- (A) discricionário.
 - (B) vinculado.
 - (C) de polícia.
 - (D) regulamentar.
 - (E) disciplinar.
- 50.** Entender os modelos patrimonialista, burocrático e gerencial da administração pública é fundamental para aprimorar a eficiência e eficácia do serviço público. Entre as características do modelo gerencial, é correto afirmar que
- (A) se preocupa com a mitigação de cargos e benefícios, assim como uma participação dos agentes públicos na tomada de decisões.
 - (B) evidencia a verticalização das estruturas e a descentralização de funções para um melhor atendimento do interesse público.
 - (C) enfatiza a racionalidade, a padronização e previsibilidade dos procedimentos voltados ao poder do Estado.
 - (D) busca uma abordagem mais flexível e orientada para resultados, o que contribui para uma gestão transparente e eficaz.
 - (E) vincula as ações administrativas a normas e regulamentos detalhados, buscando evitar decisões arbitrárias.

REDAÇÃO

TEXTO 1

O Supremo Tribunal Federal (STF) vai julgar se é constitucional firmar contratos civis de prestação de serviço sem vínculo empregatício. Esse julgamento bate direto na porta de milhares de empresas e profissionais no Brasil. Estamos falando da possibilidade de o STF decidir, de uma vez por todas, até onde vai a liberdade contratual entre empresas e prestadores e onde começa a configuração de vínculo de emprego.

O processo que motivou esse debate envolve um corretor de seguros que queria ser reconhecido como empregado de uma seguradora, mesmo tendo atuado como autônomo. O pedido foi negado com base em precedentes que reconhecem a validade de contratações fora do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Agora, o STF vai definir os critérios para que esses contratos sejam considerados legítimos, suspendendo o debate judicial em todo o país, e a decisão terá impacto direto em milhares de processos que discutem a linha tênue entre vínculo empregatício e contrato civil.

(Guilherme Hansen Cirilo. "Os limites da pejetização estão nas mãos do STF".
<https://diariocampineiro.com.br/>. 10.05.2025. Adaptado)

TEXTO 2

O modelo de contratação via pessoa jurídica (PJ) pode trazer benefícios importantes para as empresas – e até para os trabalhadores – se adotado de forma transparente e regulamentada. Quando bem utilizada, a “contratação PJ” nada mais é que empresa e profissional acordando livremente os termos de uma prestação de serviço. Muitos juristas apontam que a legislação trabalhista vigente, a CLT de 1943, não acompanhou as evoluções sociais e econômicas das últimas décadas. Ela resiste à modernização, o que resulta em perverso fenômeno da extrema litigiosidade nas relações de trabalho.

O ex-ministro do trabalho Almir Pazzianotto Pinto, importante jurista, critica que as definições da CLT foram construídas de forma paternalista, tratando todos os trabalhadores como hipossuficientes imaginários. Ele observa que fenômenos modernos como terceirização e pejetização são “consequências inevitáveis da nova economia, baseada nos princípios de liberdade de escolha, da valorização da livre iniciativa, do incremento da produtividade e da eficiência”. Trazer esse tipo de contrato para a legalidade de forma clara pode reduzir a insegurança jurídica – tanto para empresas, que deixam de temer uma eventual judicialização acusando fraude, quanto para os profissionais contratados, que terão termos objetivos definidos em contrato civil.

(Jorge Matsumoto e João Mário Ferracini. "Pejetização não é fraude; é o século 21 batendo à porta".
<https://www.conjur.com.br/>. 28.04.2025. Adaptado)

TEXTO 3

O tema central da pejetização – quando trabalhadores são pressionados a atuar como empresas – é se a autonomia privada e a ampla liberdade de contratar no âmbito das relações de trabalho, defendida por grandes grupos econômicos, é absoluta e poderia prevalecer sobre direitos sociais garantidos no país. Tal prática é uma fraude trabalhista reiterada na atualidade, travestida de modernização, que transfere custos de proteção social aos próprios trabalhadores e ao Estado, ao passo que maximiza lucros empresariais.

Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) revelam um expressivo crescimento da pejetização nos últimos anos: de 8,5% em 2015 para 14,1% em 2023. Essa prática, porém, deteriora direitos fundamentais trabalhistas e previdenciários, prejudica a organização coletiva dos trabalhadores, compromete brutalmente a arrecadação tributária e previdenciária e impacta negativamente a capacidade estatal de financiar políticas públicas essenciais, como a Previdência Social, ampliando desigualdades sociais e econômicas.

Pessoas jurídicas não detêm direitos trabalhistas e, muito menos, direitos humanos. Pessoas jurídicas não descansam, não gozam de férias, não sofrem discriminação ou assédio, podem trabalhar durante todo o dia e toda a noite, não sofrem acidentes de trabalho e muito menos adoecem. Ao transformar trabalhadores em meros prestadores de serviço autônomos ou “pejotas”, apaga-se o propósito central do Direito do Trabalho: garantir condições dignas aos trabalhadores.

(Gustavo Ramos. "STF, pejetização e o silêncio imposto à Justiça do Trabalho: a quem interessa uma nação de trabalhadores sem direitos?".
<https://www.brasildefato.com.br/>. 26.04.2025. Adaptado)

Com base nos textos apresentados e em seus próprios conhecimentos, escreva um texto dissertativo-argumentativo, empregando a norma-padrão da língua portuguesa, sobre o tema:

A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: MODERNIZAÇÃO NECESSÁRIA OU PRECARIZAÇÃO DISFARÇADA DO TRABALHADOR?

REDAÇÃO

Os rascunhos não serão considerados na correção.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	
32	
33	

RASCUNHO

NÃO ASSINE ESTA FOLHA

