Cada um dos itens da prova objetiva está vinculado ao comando que imediatamente o antecede. De acordo com o comando a que cada um deles esteja vinculado, marque, no cartão-resposta, para cada item: o campo designado com o **código C**, caso julgue o item **CERTO**; ou o campo designado com o **código E**, caso julgue o item **ERRADO**.

A ausência de marcação ou a marcação de ambos os campos não serão apenadas, ou seja, não receberão pontuação negativa. Para as devidas marcações, use o cartão-resposta, único documento válido para a correção da sua prova objetiva.

CONHECIMENTOS BÁSICOS

Texto para os itens de 1 a 10.

No universo das empresas, a responsabilidade social pode ser traduzida como um princípio ético, aplicado à realidade por meio de uma gestão que leva em consideração as necessidades e opiniões dos diferentes *stakeholders*, isto é, do público envolvido ou impactado pelo negócio das empresas: clientes, funcionários, acionistas, comunidades, meio ambiente, fornecedores, governo e outros.

A responsabilidade social empresarial ganhou força principalmente na década de 1990 e obteve adesão crescente de muitas empresas, que passaram a considerar o conceito como parte das diretrizes de suas estratégias. No Brasil, o movimento de valorização da responsabilidade social empresarial ganhou forte impulso com a ação de entidades não governamentais, institutos de pesquisa e empresas que aderiram à ideia.

É importante frisar que a responsabilidade social empresarial é primeiramente uma atitude que reflete a ética da empresa. Com a busca da melhoria contínua, já existem normas que direcionam as atividades da empresa para um gerenciamento ético e social.

A partir de três elementos – foco, estratégia e papel –, a empresa define sua visão predominante e visões secundárias de responsabilidade social, passando a estabelecer uma nova relação com os grupos de interesse que exercem influência sobre ela e interferem diretamente no seu desempenho, pressionando diretores, acionistas e principalmente o corpo gerencial. Todas as suas atividades, seus valores, suas normas, seus produtos e serviços, a relação com o meio ambiente, os investimentos, enfim, dizem respeito à relação estabelecida com seus *stakeholders*.

A responsabilidade social corporativa tem como base a interligação entre a atividade de negócios e a sociedade, o que cria certas expectativas em relação ao modo como a organização se comporta e ao modo como ela gerencia seus negócios. Assim, a responsabilidade social passa a ser uma estratégia importante das empresas que buscam um retorno institucional a partir das suas práticas sociais. Desse modo, uma organização pode representar um agente transformador da sociedade, já que influencia e sofre influência de pessoas e fatores sociais. Instalando-se, desenvolvendo e prosperando na sociedade, essa organização passa a ser corresponsável pelo desenvolvimento e bem-estar dos agentes do seu entorno.

A responsabilidade social corporativa compreende, pois, estratégias de sustentabilidade utilizadas por empresas que, em sua lógica de desempenho e lucro, passam a contemplar a preocupação com os efeitos sociais e(ou) ambientais de suas atividades, com o objetivo de contribuir para o bem comum e para a melhoria da qualidade de vida das comunidades. O retorno lucrativo desses investimentos ocorrerá a longo prazo, porém seus efeitos na sociedade e no meio ambiente são imediatos.

Daniele Cristina Santos Floret. **Responsabilidade social empresarial no setor de compras**. Internet: <techoje.com.br> (com adaptações).

Em relação ao texto e a seus aspectos linguísticos, julgue os itens de **1** a **6**.

1 Estruturado em forma dissertativa, o texto trata da responsabilidade social empresarial.

2 Infere-se da leitura do texto que as empresas que não aderem ao conceito de responsabilidade social prescindem dos princípios éticos na condução de seus negócios.

3 A inserção de uma vírgula imediatamente após o termo “empresas” (linha 8) não prejudicaria a correção gramatical do texto, mas alteraria o seu sentido original.

4 É indeterminado o sujeito da oração “É importante” (linha 9).

5 A conjunção “e” (linha 14, primeira ocorrência) liga, por adição, duas orações subordinadas adjetivas de sentido restritivo.

6 A conjunção “pois” (linha 23) é empregada no período com sentido conclusivo.

Quanto à ortografia oficial, à correção gramatical e à coerência das substituições propostas para vocábulos e trechos destacados do texto, julgue os itens de **7** a **10.**

7 “No universo das empresas” (linha 1) por **No âmbito corporativo**

8 “leva em consideração as” (linha 2) por **concebe às**

9 “exercem influência sobre ela” (linha 13) por **a influênciam**

10 “contemplar” (linha 24) por **considerar**

Julgue os itens **11** e **12**, considerando a correção gramatical dos trechos apresentados e a adequação da linguagem à correspondência oficial.

11 Importa esclarecer que, quando a Direção-Geral propor as medidas de contenção de recursos da empresa, todos serão informados, de modo a se ajustarem às novas diretrizes.

12 Informamos que a Presidência deste Conselho adotou medida preventiva para o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus, afim de evitar a disseminação da doença no âmbito dessa instituição, como suspender todas as atividades que requeram agrupamento de pessoas.

Nos itens que avaliem conhecimentos de informática, a menos que seja explicitamente informado o contrário, considere que: todos os programas mencionados estejam em configuração-padrão, em português; o *mouse* esteja configurado para pessoas destras; expressões como **clicar**, **clique simples** e **clique duplo** refiram-se a cliques com o botão esquerdo do *mouse*; e teclar corresponda à operação de pressionar uma tecla e, rapidamente, liberá-la, acionando-a apenas uma vez. Considere também que não haja restrições de proteção, de funcionamento e de uso em relação aos programas, arquivos, diretórios, recursos e equipamentos mencionados.

Julgue os itens de **13** a **17**, relativos ao programa PowerPoint 2013, ao sistema operacional Windows 10 e aos conceitos de redes de computadores.

13 É possível mover a Barra de Ferramentas de Acesso Rápido do PowerPoint 2013. Ela pode ser mostrada acima ou abaixo da Faixa de Opções.

14 Para inserir dados em um *slide* do PowerPoint 2013, é necessário, além de clicar o interior da caixa de texto, pressionar a tecla Enter, após a inserção dos dados, para que haja a confirmação da operação.

15 Na barra de tarefas do Windows 10, aparecem tanto ícones dos aplicativos que são abertos pelos usuários quanto ícones que não necessitam de estar abertos, como, por exemplo, o ícone do Explorador de Arquivos.

16 No Windows 10, o teclado não pode ser usado para selecionar objetos, já que ele é usado apenas para inserir letras e números nos programas de edição de texto.

17 Em redes de computadores, uma das funções da camada física do modelo OSI é determinar as características mecânicas das placas de rede e dos dispositivos.

Acerca dos conceitos de organização e de gerenciamento de arquivos, pastas e programas, das noções de vírus, *worms* e pragas virtuais e dos procedimentos de *backup*, julgue os itens de **18** a **22**.

18 Na área Acesso rápido do Explorador de Arquivos do Windows 10, não é possível fixar pastas, uma vez que esse recurso é usado, exclusivamente, para listar arquivos que foram abertos recentemente.

19 De acordo com seu código, um programa pode executar diversas ações no computador. Ele pode ler determinados arquivos, alterá-los e, inclusive, removê-los.

20 Um computador que já tenha sido infectado por um *worm* não poderá ser infectado novamente, pois os *worms* são vírus inteligentes que atacam um único computador e mantêm um registro de seus ataques.

21 A única desvantagem das *botnets* (redes parasitas) é que elas não podem ser usadas para lançar ataques distribuídos de negação de serviço contra *sites* da *web*.

22 No Windows 7, é possível realizar o *backup* por meio de uma rede corporativa.

---

4 impressoras imprimem seiscentas folhas em 5 minutos.

Com base nesse caso hipotético, julgue os itens de **23** a **26.**

23 Nos mesmos 5 minutos, uma impressora imprime 150 folhas.

24 Para imprimir 1.000 folhas com 4 impressoras, são necessários mais de 9 minutos.

25 Duas impressoras imprimem mil e duzentas folhas em 10 minutos.

26 Para imprimir mil e quinhentas folhas em apenas 3 minutos, são necessárias mais de 15 impressoras.

Todo trapezista é corajoso e forte.
Alguns palhaços são corajosos.
Todo dançarino é forte.
Nenhum piloto é forte.
Alguns palhaços são dançarinos.

A partir das proposições acima, julgue os itens de **27** a **30**.

27 Alguns palhaços são trapezistas.

28 Nenhum dançarino é corajoso.

29 Nenhum piloto é trapezista.

30 Alguns palhaços são fortes.

RASCUNHO

CONHECIMENTOS COMPLEMENTARES

Com base na Lei n.º 9.784/1999, julgue os itens de **31** a **35**.

31 Por força da proporcionalidade exigida em sede de processo administrativo, as sanções devem se restringir ao ressarcimento dos prejuízos experimentados pelo Estado, sem excedentes, ainda que com caráter pedagógico.

32 As formalidades no âmbito de processo administrativo têm lugar como meio procedimental de assegurar direitos dos administrados.

33 As decisões em processo administrativo devem obedecer a uma fundamentação que leve em conta os pressupostos não somente fáticos, mas também jurídicos que a embasam.

34 Com vistas a preservar a imparcialidade do administrador, o processo administrativo se inicia e se desenvolve sempre por iniciativa das partes.

35 O duplo grau de jurisdição não se aplica aos processos administrativos, inexistindo, por isso, mesmo em situações de litígio, um direito a recurso.

Julgue os itens de **36** a **40** a respeito da ética e da moral.

36 A ética norteia o comportamento ao mesmo tempo em que é norteada pela historicidade dos valores de uma sociedade.

37 Os costumes desempenham papel importante na moral porque revelam o que uma sociedade compreende como bom e, por isso, digno de repetição prática.

38 A educação na infância e na juventude, com a moldagem do caráter voltada para o bem, contribui, de maneira importante, para a formação de um adulto mais inclinado a um agir ético.

39 A consciência ética evidencia-se pela coordenação entre a natural autonomia que possuem os indivíduos e o equilíbrio e a harmonia que buscam alcançar finalidade almejada por todos.

40 Em ética, dilemas são situações em que o indivíduo se depara com mais de uma alternativa, mas todas elas são benéficas.

No que se refere à invalidação dos atos administrativos, julgue os itens de **41** a **45**.

41 A anulação de atos administrativos viciados é poder-dever que decorre da autotutela, mas que admite, posteriormente, revogação para o fim de fazer ressurgir o ato.

42 A anulação de atos administrativos viciados é poder-dever que decorre da autotutela, mas que admite, posteriormente, anulação para o fim de fazer ressurgir o ato.

43 A anulação, em geral, possui efeitos retroativos, podendo, contudo, nas hipóteses de agentes de fato e em existindo boa-fé, ter efeitos apenas prospectivos (futuros).

44 Atualmente, a invalidação de atos administrativos pode sofrer modulação, sendo viáveis efeitos retroativos ou prospectivos temperados, ou seja, não necessariamente da anulação em diante nem com uma retroatividade ilimitada.

45 O ato anulatório deve observar a mesma forma do ato anulado.

Julgue os itens de **46** a **50** com relação à responsabilidade civil da Administração.

46 A anormalidade exigida como característica do dano indenizável perpetrado pela Administração exclui acontecimentos normais e previsíveis que configurem simples dissabor da vida social.

47 Danos genéricos, como reajustes tarifários, não afastam a responsabilidade civil da Administração perante administrados individualizados.

48 A responsabilidade civil da Administração exige conduta ilícita, não se admitindo dever de indenizar quando os agentes públicos atuarem em estrito cumprimento de dever ou no exercício regular de direito.

49 A demanda judicial que busque a responsabilidade civil da Administração deve ser dirigida contra a pessoa jurídica correspondente e, conjuntamente, contra a pessoa física do agente administrativo.

50 É imprescritível a pretensão de reparação de dano causado pela Administração.

A Lei n.º 7.321/1985 alterou a denominação do Conselho Federal de Técnicos de Administração e dos Conselhos Regionais de Técnicos de Administração para Conselho Federal de Administração e Conselhos Regionais de Administração, respectivamente, além de alterar para administrador a denominação da categoria profissional de técnico de administração. Considerando as referidas alterações realizadas, julgue os itens de **51** a **55** de acordo com a Lei n.º 4.769/1965 e o Decreto n.º 61.934/1967.

51 A atividade profissional do administrador poderá ser exercida como profissão liberal.

52 O Conselho Federal de Administração e os Conselhos Regionais de Administração constituem, em seu conjunto, uma autarquia dotada de personalidade jurídica de direito privado, com autonomia técnica, administrativa e financeira.

53 Caso atuem em mais de uma unidade da Federação Brasileira, as sociedades de prestação de serviços profissionais de administradores são obrigadas a promover seu registro prévio no Conselho Regional de Administração de sua área de atuação ou apenas no Conselho Federal de Administração.

54 A responsabilidade administrativa e financeira do Conselho Federal e de cada Conselho Regional de Administração caberá aos respectivos presidentes.

55 Rendimentos patrimoniais, subvenções e auxílios do Governo Federal, doações e legados constituem a renda dos Conselhos Regionais de Administração.

O Conselho Regional de Administração da Bahia (CRA-BA), com sede e foro na cidade de Salvador e jurisdição em todo o território do estado da Bahia, é o órgão consultivo, orientador, disciplinador e fiscalizador do exercício da profissão de administrador e dos demais profissionais de administração registrados e desempenha, ainda, as competências que lhe são reservadas e cominadas pela legislação específica e pelas resoluções normativas aprovadas por seu Plenário e pelo Conselho Federal de Administração.

Art. 3.º da Resolução Normativa CFA n.º 399/2010 (com adaptações).

Acerca do Regimento do CRA-BA, julgue os itens de **56** a **60** conforme a Resolução Normativa CFA n.º 399/2010.

56 Apesar de o CRA-BA ser considerado como um órgão consultivo, não lhe cabe propor, ao Conselho Federal de Administração, o aperfeiçoamento de atos e normas indispensáveis ao aprimoramento do exercício profissional.

57 As deliberações do Plenário, órgão de deliberação superior do CRA-BA, serão tomadas por maioria simples de votos.

58 O mandato do cargo de presidente do CRA-BA e dos cargos de conselheiros regionais efetivos será de três anos, permitindo-se apenas uma reeleição.

59 Os casos omissos do Regimento do CRA-BA serão resolvidos pelo Plenário, inclusive a respeito da aplicação supletiva ou subsidiária de outras leis e resoluções normativas do Conselho Federal de Administração.

60 O conselheiro regional efetivo, mesmo em caso de impedimento ou suspeição, não poderá se abster de votar.

Julgue os itens de **61** a **65** segundo a Resolução Normativa CFA n.º 537/2018 (Código de Ética dos Profissionais de Administração).

61 A ética pode ser considerada como um parâmetro para o agir humano que necessita de estar presente na sociedade, sendo definida como a explicitação teórica do fundamento último do agir humano na busca do bem comum e da realização individual.

62 O Código de Ética dos Profissionais de Administração prevê direitos, infrações e regras, sendo direito do profissional de administração exercer a profissão independentemente de questões religiosas, de sexo ou de qualquer natureza discriminatória, mesmo em empresas que trabalhem com produtos automatizados.

63 Nos casos de divergência de ordem profissional com colegas, quando for impossível a conciliação de interesses, o profissional de administração poderá recorrer à arbitragem do Conselho Regional de Administração.

64 O profissional que violar o Código de Ética e receber a penalidade de advertência escrita e reservada não poderá apresentar contraditório e ampla defesa, por ser uma penalidade simples.

65 O profissional de administração pleitear, para si ou para outrem, emprego ou cargo que esteja sendo ocupado por colega não constituirá infração disciplinar.

Judas exerce atividade transitória em uma sociedade de economia mista integrante da administração pública indireta da União. Durante suas atividades, recebeu vantagem econômica indireta para facilitar locação de bem público por preço inferior ao valor de mercado. Além disso, Judas, em outro contrato, liberou recursos de parcerias firmadas pela Administração Pública com entidades privadas sem a estrita observância das normas pertinentes.

Com base nessa situação hipotética e na Lei n.º 8.429/1992, também conhecida como Lei de Improbidade Administrativa, julgue os itens de **66** a **70**.

66 Por exercer atividade em uma sociedade de economia mista e ainda de forma transitória, Judas não poderá ser considerado como agente público para efeitos de aplicação da Lei de Improbidade Administrativa.

67 Judas não poderá ser responsabilizado pela liberação de recursos de parceria firmada pela Administração Pública.

68 Judas cometeu ato de improbidade administrativa que importou enriquecimento ilícito ao receber vantagem econômica indireta para facilitar locação de bem público por preço inferior ao valor de mercado.

69 A omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade e lealdade às instituições constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da Administração Pública.

70 Tanto outro servidor público quanto qualquer pessoa poderá representar à autoridade administrativa competente para que seja instaurada investigação destinada a apurar a prática de ato de improbidade.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Quanto a recursos humanos (RH), julgue os itens de **71** a **95**.

71 O profissional de RH tem o papel de disseminar a cultura, a missão e os valores da empresa. O objetivo é alinhar as políticas de RH com a estratégia da organização.

72 Existem algumas barreiras que reduzem a efetividade do processo de comunicação interpessoal. A distração é uma delas e acontece quando as pessoas se comunicam de diferentes maneiras, como, por exemplo, quando uma fala baixo, outra fala alto e outras falam suavemente.

73 A maior importância da comunicação integrada reside no fato de ela permitir que se estabeleça uma política global, em função de uma coerência maior entre os diversos programas comunicacionais, de uma linguagem comum a todos os setores e de um comportamento organizacional homogêneo, além de evitar sobreposições de tarefas.

74 Segundo Nogueira e Santana, no âmbito da gestão de pessoas, a perspectiva gerencialista almeja um estilo de gestão semelhante ao da iniciativa privada. Para isso, é necessário que o gestor público tenha a capacidade de alinhar os funcionários à estratégia de organização e de governo, de forma que os esforços sejam capazes de gerar resultados concretos para o cidadão.

75 O paternalismo e o reformismo são características da organização pública que facilitam o processo de mudança organizacional.

76 No Brasil, os trabalhadores de organizações públicas sempre precisaram de possuir habilidades diplomáticas em suas relações de trabalho, para não provocarem divergências com a administração pouco competente dos gestores. Nas organizações públicas, são as relações de estima e os jogos de influência os verdadeiros indicadores de poder no Brasil.

77 Na escola das relações humanas, a boa gestão de pessoal buscava garantir que os operários, assim como qualquer outro recurso organizacional, funcionassem como uma engrenagem dentro do sistema fabril.

78 A diversidade no contexto organizacional remete somente às diferenças existentes entre as pessoas no aspecto pessoal ou social.

79 A empresa com cem funcionários está obrigada a preencher 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

80 A entrevista situacional é muito utilizada nos processos de seleção e emprega a técnica CAR (contexto, ação e resultado) para avaliar a competência do candidato.

81 Para identificar os comportamentos que devem ser modificados, a primeira etapa do processo de treinamento nas organizações deve ser o planejamento.

82 A avaliação da aprendizagem acontece quando os treinandos respondem o quanto gostaram do programa de treinamento.

83 A cultura organizacional pode ser considerada como um passivo quando for uma barreira à mudança organizacional, às aquisições e fusões e à diversidade.

84 Consultoria de processo, construção de equipes, investigação apreciativa e treinamento de sensibilidade são algumas técnicas de desenvolvimento organizacional (DO) utilizadas para a realização da mudança organizacional.

85 Se comparado com as normas, os sentimentos e a segurança do grupo, o dinheiro é um fator menor na determinação de resultados.

86 Os indivíduos de menor *status* costumam ter mais liberdade para se desviar das normas que os demais.

87 O erro de semelhança ou contraste acontece quando o avaliador estima o desempenho do avaliado a partir de um único aspecto do seu trabalho, desconsiderando os demais fatores.

88 A avaliação de desempenho nas organizações alicerça a ação do gestor e orienta e mensura o processo de treinamento e desenvolvimento.

89 Condições econômicas, estilo de liderança, estrutura da organização, natureza do negócio, características das pessoas e estágio da vida da organização são elementos determinantes do clima organizacional.

90 Ritos de passagem fornecem reconhecimento público às realizações individuais, motivam esforços similares e enfatizam o valor social da observância das regras.

91 No modo de conversão do conhecimento denominado internalização, o conhecimento das pessoas passa por um processo de explicitação.

92 *Workshops*, treinamento, relatórios técnicos e rodízios de executivos são exemplos de estratégias para a transferência do conhecimento nas organizações.

93 O intuito da forma de avaliar o desempenho humano denominada 360º é avaliar o desempenho sob quatro perspectivas: financeira; do cliente; dos processos internos; e do aprendizado e do crescimento.

94 A forma de implementação de avaliação de desempenho denominada "incidentes críticos" utiliza indicadores de desempenho para a elaboração de gráficos.

95 Uma das etapas do planejamento estratégico é a de definição e seleção da estratégia do negócio, que consiste em enumerar os vários cursos de ação para atingir o objetivo proposto e escolher, posteriormente, aquele que mais bem combinar tempo, custo, recurso e risco.

Julgue os itens de **96** a **105** acerca do modelo de gestão por competências.

96 O conhecimento diz respeito ao saber como fazer algo ou apropriar-se dos meios adequados para alcançar um propósito.

97 No modelo de gestão por competências, a política salarial é focada na estrutura de cargos, com alto grau de diferenciação salarial entre eles.

98 A primeira etapa do modelo de gestão por competências deve ser a formulação da estratégia organizacional, definindo a missão, a visão e os objetivos estratégicos.

99 A descrição da competência individual deve representar um comportamento passível de observação no ambiente ou no contexto de trabalho do indivíduo e expressa uma capacidade desejada do profissional.

100 Para implantar a gestão por competências em instituições públicas, é preciso sistematizar e normatizar a política de capacitação na gestão por competências, definir os perfis e o mapeamento das competências de liderança e capacitar os líderes de acordo com essa definição.

101 Na remuneração por competências, os indivíduos que ocupam o mesmo cargo podem possuir remunerações diferenciadas de acordo com suas características e habilidades individuais, aliadas aos resultados e ao desempenho alcançados pela equipe.

102 Na gestão por competências, a produção é padronizada e centralizada, a tecnologia tem automatização rígida e o trabalhador é inserido em uma rotina de trabalho também rígida.

103 No modelo de gestão por competências, a política de carreira é rígida e especializada, de pequeno horizonte e alinhada na estrutura de cargos.

104 As competências podem ser individuais (ou profissionais) e organizacionais (ou institucionais), em razão do nível (micro ou macro) que representam.

105 No modelo de gestão por competências, a política de treinamento visa ao aumento do desempenho na função atual.

A respeito de planejamento de carreira, *coaching*, mentoria e *counseling*, julgue os itens de **106** a **110**.

106 O indivíduo trabalha com mais comprometimento quando possui motivação diante das barreiras e das dificuldades que afetam seu trabalho e se sente competente para controlar esses eventos, mantendo a direção definida para seu trabalho.

107 Durante muito tempo, o mentor era tido como uma pessoa mais experiente, com cargo mais alto dentro da organização e que dava suporte pessoal e profissional ao mentorado. Atualmente, os mentores continuam se restringindo a superiores, desde que promovam suporte psicossocial e técnico, visando ao desenvolvimento do mentorado.

108 No processo de *coaching*, o profissional, denominado *coach*, atua como um estimulador externo, que desperta o potencial interno de outras pessoas, valendo-se da combinação de virtudes como paciência, intuição, perseverança e carisma para ajudar os receptores do *coaching*, denominados *coachees*, a acessar seus recursos internos e externos de tal forma que logrem êxito em obter melhoras de desempenho.

109 No *counseling*, o objetivo central é a busca do bem-estar do indivíduo, podendo o processo contemplar qualquer dimensão de sua vida, inclusive de ordem emocional.

110 O *coaching* para equipes possibilita o compartilhamento de informações que proporcionem para os membros da equipe oportunidades de se tornarem mais conscientes de suas competências técnicas e habilidades comportamentais. Isso contribui para o aumento do comprometimento pessoal com os objetivos do grupo.

Com relação à saúde, à higiene, à segurança e à qualidade de vida no trabalho, julgue os itens de **111** a **120**.

111 Suponha-se que um funcionário saia da empresa, na hora de seu expediente de trabalho, para fazer uma reunião e, no percurso, bata o carro. Nesse caso, não se pode considerar o ocorrido como acidente de trabalho.

112 Considera-se como uma condição insegura quando o colaborador, por excesso de confiança, não usa o equipamento de proteção individual.

113 Uma forma de se minimizar ou extinguir os acidentes de trabalho é por meio da composição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a qual será formada por representantes da empresa e dos funcionários, com a finalidade de reconhecer os riscos à saúde e à segurança do local, analisando e investigando os acidentes, e de solicitar as mudanças necessárias no ambiente e nas condições de trabalho, de forma a preservar sua integridade.

114 A empresa deverá fornecer ao empregado o equipamento de proteção individual adequado ao risco, em perfeito estado de funcionamento e conservação, cobrar por ele e treinar o empregado quanto a seu uso, tornando-o obrigatório.

115 O mapa de risco é um instrumento de sinalização de segurança que é identificado por meio de círculos, com diferentes cores e tamanhos, de acordo com o grau de perigo apresentado no local, sendo afixado em locais acessíveis no ambiente de trabalho, para informação e orientação de todos os funcionários que ali atuem.

116 São atividades de qualidade de vida no trabalho em órgãos públicos federais as físico-corporais, os eventos coletivos e o suporte psicossocial.

117 Ambiente físico, materiais utilizados nas atividades, equipamentos e instrumentos de trabalho, iluminação dos ambientes e postos de trabalho e nível de ruídos são aspectos que devem ser observados para que haja qualidade de vida no trabalho.

118 O relacionamento social no contexto de trabalho é abordado como algo que é conveniente à saúde dos trabalhadores.

119 Para elaborar um programa de qualidade de vida no trabalho, é preciso definir a equipe responsável, fazer um diagnóstico organizacional, planejar as ações de QVT e comunicar, implantar e avaliar os resultados.

120 Equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar e equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho são fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho.