



**INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES  
PÚBLICOS DE AVARÉ – AVAREPREV**

ESTADO DE SÃO PAULO

CONCURSO PÚBLICO

**006. PROVA OBJETIVA**

**SUPERVISOR DE RECURSOS HUMANOS**

- ◆ Você recebeu sua folha de respostas e este caderno contendo 60 questões objetivas.
- ◆ Confira seus dados impressos na capa deste caderno e na folha de respostas.
- ◆ Quando for permitido abrir o caderno, verifique se está completo ou se apresenta imperfeições. Caso haja algum problema, informe ao fiscal da sala.
- ◆ Leia cuidadosamente todas as questões e escolha a resposta que você considera correta.
- ◆ Marque, na folha de respostas, com caneta de tinta preta, a letra correspondente à alternativa que você escolheu.
- ◆ A duração da prova é de 3 horas e 30 minutos, já incluído o tempo para o preenchimento da folha de respostas.
- ◆ Só será permitida a saída definitiva da sala e do prédio após transcorridos 75% do tempo de duração da prova.
- ◆ 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 respostas e este caderno, podendo levar apenas o rascunho de gabarito, localizado em sua carteira, para futura conferência.
- ◆ Até que você saia do prédio, todas as proibições e orientações continuam válidas.

**AGUARDE A ORDEM DO FISCAL PARA ABRIR ESTE CADERNO DE QUESTÕES.**

Nome do candidato \_\_\_\_\_

RG \_\_\_\_\_

Inscrição \_\_\_\_\_

Prédio \_\_\_\_\_

Sala \_\_\_\_\_

Carteira \_\_\_\_\_



## CONHECIMENTOS GERAIS

### LÍNGUA PORTUGUESA

Leia o texto para responder às questões de números **01** a **07**.

#### O custo de pensar

Apesar de suas muitas diferenças, todas as espécies humanas têm em comum várias características que as definem. Os humanos têm o cérebro extraordinariamente grande em comparação com o de outros animais. Mamíferos pesando 60 quilos têm um cérebro com tamanho médio de 200 centímetros cúbicos. Os primeiros homens e mulheres, há 2,5 milhões de anos, tinham cérebros de cerca de 600 centímetros cúbicos. *Sapiens* modernos apresentam um cérebro de 1 200 a 1 400 centímetros cúbicos.

Que a evolução devesse selecionar cérebros maiores pode nos parecer óbvio. Somos tão apaixonados por nossa inteligência superior que presumimos que, em se tratando de capacidade cerebral, mais deve ser melhor. Mas, se fosse assim, a família dos felídeos também teria produzido gatos capazes de fazer cálculos, e porcos teriam a esta altura lançado seus próprios programas espaciais. Por que cérebros gigantes são tão raros no reino animal?

O fato é que um cérebro gigante é extremamente custoso para o corpo. Não é fácil de carregar, sobretudo quando envolvido por um crânio pesado. É mais difícil ainda de abastecer. No *Homo sapiens*, o cérebro equivale a 2 ou 3% do peso corporal, mas consome 25% da energia do corpo quando este está em repouso. Em comparação, o cérebro de outros primatas requer apenas 8% de energia em repouso. Os humanos arcaicos pagaram por seu cérebro grande de duas maneiras. Em primeiro lugar, passaram mais tempo em busca de comida. Em segundo lugar, seus músculos atrofiaram. Dificilmente pensaríamos que essa é uma boa estratégia para a sobrevivência na savana. Um chimpanzé não pode ganhar uma discussão com um *Homo sapiens*, mas pode parti-lo ao meio como uma boneca de pano.

Por mais de 2 milhões de anos, as redes neurais dos humanos continuaram se expandindo, mas, com exceção de algumas facas de sílex e varetas pontiagudas, os humanos tiraram muito pouco proveito disso. Então, o que impulsionou a evolução do enorme cérebro humano durante esses 2 milhões de anos? Francamente, nós não sabemos.

(Yuval Noah Harari. *Sapiens: Uma Breve História da Humanidade*, 2018. Adaptado)

**01.** A partir da leitura do texto, é correto afirmar que o cérebro humano moderno

- (A) representa uma vantagem em relação a outros animais, menos evoluídos do ponto de vista cerebral.
- (B) manteve um tamanho estável nos últimos 2,5 milhões de anos, apesar de ser extraordinariamente grande.
- (C) é proporcional ao de outros mamíferos, quando se consideram o peso corporal e o tamanho do crânio.
- (D) é cerca de seis vezes maior do que o de outros mamíferos, que têm menos de 2 milhões de anos de evolução.
- (E) aumentou ao longo da evolução, tornando-se significativamente maior do que o de outros mamíferos.

**02.** De acordo com o autor, a ideia de que um cérebro maior é sempre melhor mostra-se

- (A) equivocada, pois um cérebro grande acarreta também um custo energético maior.
- (B) acertada, pois foi o tamanho do cérebro que diferenciou o ser humano dos outros animais, impulsionando sua evolução.
- (C) correta, visto que esta característica aumentou as chances de sobreviver na savana.
- (D) precipitada, embora o aumento do cérebro não tenha consequências negativas.
- (E) verdadeira, visto que a evolução tende a selecionar cérebros cada vez maiores.

**03.** No contexto do segundo parágrafo, a ideia de que a família dos felídeos poderia ter produzido gatos capazes de fazer cálculos e de que os porcos poderiam lançar programas espaciais serve para

- (A) gerar um efeito cômico, ao destacar o absurdo da teoria da evolução.
- (B) mostrar a semelhança que existe entre as capacidades intelectuais humanas e animais.
- (C) argumentar que o cérebro teria aumentado em outras espécies caso fosse vantajoso.
- (D) apontar a falta de dados científicos sobre a evolução do cérebro em outros seres vivos.
- (E) exemplificar a inteligência de animais como os porcos e os da família dos felídeos.

**04.** No trecho: “Que a evolução devesse selecionar cérebros maiores pode nos parecer **óbvio**. Somos tão apaixonados por nossa inteligência superior que **presumimos** que, em se tratando de capacidade cerebral, mais deve ser melhor” (2º parágrafo), os vocábulos destacados têm, respectivamente, sentidos equivalentes aos de

- (A) extraordinário; asseguramos.
- (B) evidente; supomos.
- (C) compreensível; constatamos.
- (D) saliente; pretendemos.
- (E) tangível; declaramos.

**05.** No trecho do 1º parágrafo “**Apesar de** suas muitas diferenças, todas as espécies humanas têm em comum várias características que as definem”, a expressão destacada pode ser corretamente substituída por

- (A) Não obstante.
- (B) Visto.
- (C) Consoante.
- (D) Assim como.
- (E) Em virtude de.

06. Assinale a alternativa em que o termo em destaque está empregado com o mesmo sentido que ocorre em: “Não é fácil de carregar, sobretudo quando envolvido por um crânio pesado. É mais difícil **ainda** de abastecer”.
- (A) Ele já tem muitos brinquedos e você **ainda** assim lhe comprou mais!
- (B) **Ainda** há pouco falávamos de você.
- (C) Quando cheguei, o filme **ainda** não havia começado.
- (D) A família mudou-se para uma casa maior **ainda**.
- (E) É um péssimo professor; se **ainda** fosse paciente...

07. Assinale a alternativa correta quanto ao emprego da vírgula.
- (A) O crescimento do cérebro humano segue um padrão, encontrado também, em outras espécies animais.
- (B) Há algumas gerações os cientistas, procuram saber o que causou o desenvolvimento, excepcional, do cérebro humano.
- (C) O cérebro humano aumentou, mas teve como custo, de toda essa evolução, a atrofia dos músculos.
- (D) O ambiente da savana favoreceu, de alguma forma misteriosa, o crescimento do cérebro humano.
- (E) Em comparação com os chimpanzés, os seres humanos gastam, mais tempo, em busca de alimentos.

Leia a tira para responder às questões de números 08 a 10.



(Bill Watterson. *Calvin e Haroldo – Os dias estão todos ocupados*, 2011)

08. Supondo que o tigre Haroldo tivesse perguntado ao menino Calvin se ele iria fazer o dever de matemática, sem prejuízo do sentido da tira e em conformidade com a norma-padrão, a frase do primeiro quadrinho poderia ser assim reescrita:
- (A) Eu não fá-lo-ei.
- (B) Eu não lhe farei.
- (C) Eu não vou fazer ele.
- (D) Eu não vou lhe fazer.
- (E) Eu não vou fazê-lo.

09. Assinale a alternativa correta quanto à norma-padrão da língua.
- (A) Podem haver muitas possibilidades instigantes no estudo da matemática.
- (B) Calvin prefere observar o mistério dos números do que solucioná-lo.
- (C) Calvin sente-se capaz em resolver o problema, mas teme os fatos desinteressantes que pode surgir.
- (D) Calvin demonstra ser propenso à observação do mistério das coisas.
- (E) Ao fazer a tarefa, transforma-se possibilidades instigantes em fatos desinteressantes.

10. Considere a seguinte frase:

“Calvin desobedece \_\_\_\_\_ professora, recusando-se \_\_\_\_\_ fazer a tarefa de matemática \_\_\_\_\_ qual deveria submeter-se”.

De acordo com a norma-padrão, as lacunas do enunciado devem ser preenchidas, respectivamente, com:

- (A) a ... à ... a
- (B) à ... a ... a
- (C) à ... a ... à
- (D) à ... à ... à
- (E) a ... à ... à

11. Em um dado domicílio, residem quatro pessoas de uma mesma família cujas rendas constam na tabela a seguir:

FAMILIAR	RENDA MENSAL
A	R\$ 3.493,00
B	R\$ 1.495,00
C	R\$ 1.000,00
D	R\$ 0,00

Considerando o valor de R\$ 998,00 referente ao salário mínimo em vigor no Brasil no ano de 2019, na média, cada membro dessa família recebeu:

- (A) 1,5 salário mínimo.  
(B) 2 salários mínimos.  
(C) 2,5 salários mínimos.  
(D) 3 salários mínimos.  
(E) 3,5 salários mínimos.
12. Uma das formas mais comuns de se medir o rendimento de um combustível em um veículo é calculando a razão entre a quantidade de quilômetros rodados pela quantidade de combustível gasta. Entretanto, alguns veículos apontam em seus computadores de bordo os litros consumidos a cada 100 km rodados. Nesse contexto, se um veículo tiver consumo de 8 L/100 km, então o rendimento em km/L será de
- (A) 7,5 km/L.  
(B) 10,0 km/L.  
(C) 12,5 km/L.  
(D) 15,0 km/L.  
(E) 17,5 km/L.
13. Um funcionário do setor de reprografia precisa imprimir 9600 páginas. Em seu setor, há duas máquinas disponíveis para a realização do serviço, e uma delas leva 1h 20min para imprimir essa quantidade de material, e a outra leva 2h. Sabendo que esse funcionário optou por utilizar simultaneamente essas duas máquinas, é correto afirmar que o menor tempo que conseguirá para finalizar as impressões será de
- (A) 40 minutos.  
(B) 45 minutos.  
(C) 48 minutos.  
(D) 53 minutos.  
(E) 60 minutos.

14. Uma porção de 20 g de um dado produto é composta por 10 g de açúcares e 10 g de outros ingredientes e possui valor energético de 100 kcal. Em uma nova formulação, a fabricante decidiu diminuir a quantidade de açúcares, de modo que serão utilizados 6 g de açúcares para cada 10 g de outros ingredientes. Agora, a fabricante precisa atualizar a informação nutricional na embalagem do produto, indicando o valor energético da porção de 20 g da nova formulação.

Dado que cada 1 g de açúcares contém 4 kcal, esse valor energético será de

- (A) 60 kcal.
  - (B) 84 kcal.
  - (C) 90 kcal.
  - (D) 105 kcal.
  - (E) 140 kcal.
15. Pedro aplicou R\$ 1.200,00 a juros simples em um investimento que, isento de quaisquer descontos, retornou-lhe, após um ano, o valor de R\$ 1.272,00. A taxa mensal desse investimento era de
- (A) 0,3%.
  - (B) 0,5%.
  - (C) 0,7%.
  - (D) 0,9%.
  - (E) 1,1%.
16. O valor de R\$ 1.000,00 foi dividido em duas aplicações, A e B, de modo que o valor colocado na aplicação A foi 60% do valor colocado na aplicação B. Nesse contexto, o valor colocado na aplicação A foi
- (A) R\$ 675,00.
  - (B) R\$ 600,00.
  - (C) R\$ 525,00.
  - (D) R\$ 450,00.
  - (E) R\$ 375,00.

17. Em um balde, há 10 L de água a 20 °C. Desse balde, são retirados 2 L que são fervidos, atingindo 100 °C, e depois devolvidos ao balde. Desconsiderando-se qualquer tipo de perda, a temperatura final da água, dentro do balde, passará a ser de
- (A) 30 °C.  
 (B) 36 °C.  
 (C) 45 °C.  
 (D) 60 °C.  
 (E) 72 °C.

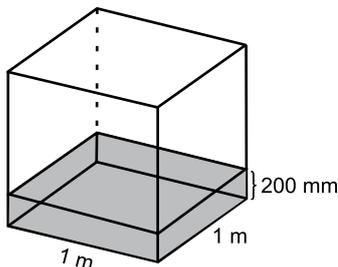
18. Considere a tabela a seguir:

ANO	TAXA DE MORTALIDADE INFANTIL NO BRASIL (POR MIL)
1940	146,6
2018	12,4

(IBGE)

Com relação a 1940, em 2018 houve uma diminuição percentual na taxa de mortalidade infantil de, aproximadamente,

- (A) 91,5%.  
 (B) 84,4%.  
 (C) 46,8%.  
 (D) 9,2%.  
 (E) 8,5%.
19. O índice pluviométrico é uma medida da quantidade de chuva que recebeu um determinado local. Esse índice é medido em mm e representa a altura que a água da chuva atingiria em um reservatório aberto de 1m<sup>2</sup> de base. Na cidade de Avaré/SP, segundo dados do Instituto Nacional de Meteorologia (INMET), o mês mais chuvoso de 2019 foi janeiro, com precipitação de aproximadamente 200 mm. A figura a seguir ilustra essa medição.

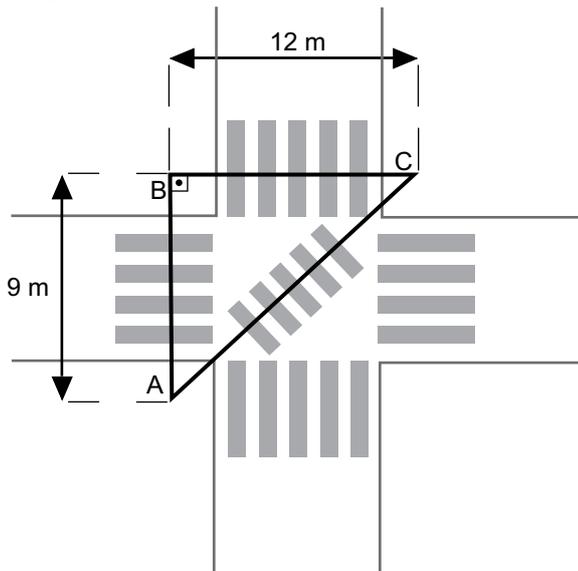


*Figura fora de escala*

Com base nessas informações, desconsiderando eventuais perdas, um sistema de aproveitamento de água de chuva que possua uma área de captação de 25 m<sup>2</sup> seria capaz de coletar toda a água da chuva do mês de janeiro em Avaré se tivesse um volume de, pelo menos,

- (A) 1000 L.  
 (B) 2000 L.  
 (C) 3000 L.  
 (D) 4000 L.  
 (E) 5000 L.

20. Em um cruzamento de ruas, um pedestre deseja se deslocar do ponto A para o ponto C, conforme ilustra a figura a seguir:



Considerando que o triângulo ABC é retângulo em B, a razão entre o deslocamento feito diretamente de A para C, pela faixa transversal, e o deslocamento feito passando por B, pelas faixas laterais, é

- (A)  $\frac{1}{2}$   
 (B)  $\frac{3}{5}$   
 (C)  $\frac{2}{3}$   
 (D)  $\frac{5}{7}$   
 (E)  $\frac{4}{5}$

R A S C U N H O

## LEGISLAÇÃO

- 21.** De acordo com a Lei Municipal nº 315/1995, o conjunto de referência e grau constitui
- (A) padrão de vencimentos.
  - (B) padrão de remuneração.
  - (C) plano de carreira.
  - (D) plano de cargos.
  - (E) conjunto de classes.
- 22.** Nos termos do que determina a Lei Municipal nº 315/1995, assinale a alternativa correta.
- (A) Reintegração é o retorno do aposentado ao serviço público municipal após verificado que não mais existem motivos determinantes de sua aposentadoria.
  - (B) Reversão é a volta do funcionário estável no serviço público municipal, em virtude de reavaliação dos critérios de avaliação para garantia da estabilidade.
  - (C) Poderá ser reintegrado o aposentado que tiver até sessenta e cinco anos de idade.
  - (D) Aproveitamento é o retorno, ao cargo público, do funcionário colocado em disponibilidade.
  - (E) Acesso é a passagem do funcionário estável de um determinado grau para outro imediatamente superior dentro da mesma classe.
- 23.** A Lei Complementar nº 126/2010 estabelece que, para fazer jus à progressão, entre outras obrigações, o servidor
- (A) deverá obter o grau mínimo de 80% (oitenta por cento) na média de todas as suas avaliações.
  - (B) deverá estar no efetivo exercício das funções inerentes ao seu cargo, durante o período mínimo de 05 (cinco) anos.
  - (C) não poderá estar ocupando cargo de provimento em comissão.
  - (D) no caso de progressão por merecimento, deverá cumprir um interstício mínimo de 02 (dois) anos no serviço público municipal, em qualquer padrão de vencimentos.
  - (E) não poderá se encontrar em desvio de função, durante o período de avaliação.
- 24.** A Lei nº 938/2007, no seu texto legal, equipara como acidente de serviço,
- (A) o acidente sofrido pelo segurado no local de trabalho, em razão de ofensa moral sofrida sem intenção, por parte de terceiros.
  - (B) o acidente sofrido pelo segurado no local de trabalho, em consequência de ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiros, exceto os atos praticados por companheiros de trabalho.
  - (C) a doença proveniente de contaminação acidental do segurado no exercício do cargo.
  - (D) o acidente sofrido pelo segurado fora do horário e do local de serviço, ainda que ele não esteja em realização de serviço relacionado ao cargo.
  - (E) o dano físico sofrido durante o percurso da residência para o local de trabalho, somente quando essa locomoção for em transporte público.
- 25.** De acordo com a Lei nº 938/2007, avocar o exame e a solução de quaisquer assuntos pertinentes ao AVARÉ-PREV é atribuição do
- (A) Prefeito.
  - (B) Presidente do Conselho de Administração.
  - (C) Secretário Municipal de Administração.
  - (D) Diretor Executivo do Conselho de Administração.
  - (E) Coordenador de Benefícios do Conselho de Administração.

## NOÇÕES DE INFORMÁTICA

26. A imagem a seguir mostra o conteúdo de uma pasta por meio do Windows Explorer do MS-Windows 7, ambos em suas configurações originais.



O usuário clica com o botão principal do mouse sobre a pasta Metas1, arrasta-a até em cima da pasta Metas, inicialmente vazia, e solta o botão do mouse. O resultado dessa ação é:

- (A) apenas o conteúdo da pasta Metas1 será copiado para a pasta Metas.
- (B) apenas o conteúdo da pasta Metas1 será movido para a pasta Metas.
- (C) a pasta Metas1 e seu conteúdo serão copiados para dentro da pasta Metas.
- (D) a pasta Metas1 e seu conteúdo serão movidos para dentro da pasta Metas.
- (E) a pasta Metas será substituída pela pasta Metas1.

27. Observe a planilha a seguir, elaborada por meio do MS-Excel 2010, em sua configuração padrão.

	A	B
1	Projetos Sociais	Status
2	Projeto1	Aguardando
3	Projeto2	Finalizado
4	Projeto3	Iniciado
5	Projeto4	Finalizado
6	Projeto5	Iniciado
7		
8	Finalizados	2

Assinale a alternativa que apresenta a fórmula que deve estar na célula B8 para estar de acordo com o valor exibido na imagem.

- (A) =CONTSE(B2:B6;"Finalizado")
- (B) =SOMA.SE(B2:B6;"Finalizado")
- (C) =CONTAR(B2:B6;"Finalizado")
- (D) =SE(B2:B6;"Finalizado";CONTAR)
- (E) =CONT.SE(B2:B6;"Finalizado")

28. A tabela a seguir foi adicionada a um documento do MS-Word 2010, em sua configuração padrão, utilizando-se

o ícone .



Assinale a alternativa que apresenta, correta e respectivamente, a guia e o grupo em que se encontra o ícone utilizado.

- (A) Inserir; Tabelas.
- (B) Inserir; Objetos.
- (C) Página Inicial; Tabelas.
- (D) Página Inicial; Objetos.
- (E) Exibição; Ilustrações.

29. Um assistente social, por meio do MS-PowerPoint 2010, em sua configuração padrão, deseja adicionar um efeito de animação em sua apresentação.

Assinale a alternativa que apresenta um ícone que representa um efeito de animação.



30. Um assistente social, cuja conta de e-mail é assistentesocial@avare.gov.br, utilizando o MS-Outlook 2010, em sua configuração padrão, recebeu um e-mail cujos campos estavam definidos, como mostrado a seguir.

De: [usuario@avare.gov.br](mailto:usuario@avare.gov.br)  
 Para: [assistentesocial@avare.gov.br](mailto:assistentesocial@avare.gov.br); [tecnico@avare.gov.br](mailto:tecnico@avare.gov.br)  
 Cc: [analista@avare.gov.br](mailto:analista@avare.gov.br)  
 Assunto: [indicar imprensa@avare.gov.br](mailto:indicar_imprensa@avare.gov.br)

Ao clicar em Responder, seu e-mail será enviado apenas para

- (A) [assistentesocial@avare.gov.br](mailto:assistentesocial@avare.gov.br)
- (B) [tecnico@avare.gov.br](mailto:tecnico@avare.gov.br)
- (C) [usuario@avare.gov.br](mailto:usuario@avare.gov.br)
- (D) [assistentesocial@avare.gov.br](mailto:assistentesocial@avare.gov.br) e [tecnico@avare.gov.br](mailto:tecnico@avare.gov.br)
- (E) [assistentesocial@avare.gov.br](mailto:assistentesocial@avare.gov.br), [tecnico@avare.gov.br](mailto:tecnico@avare.gov.br) e [usuario@avare.gov.br](mailto:usuario@avare.gov.br)

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

- 31.** Em relação à idade de candidatos de um concurso público que selecione pessoal para cargos administrativos, como critério para desempate, prevalece a aplicação de
- (A) Lei Federal, que indica a escolha de pessoa com idade igual ou superior a 60 anos.
  - (B) Legislação Estadual, que regula a escolha de quadros, segundo faixas etárias.
  - (C) Legislação específica, que discrimina faixas etárias, segundo classes de cargos.
  - (D) Legislação Federal, que favorece a escolha de pessoal de terceira idade, a partir dos 65 anos.
  - (E) Legislação Federal, que possibilita diferenciação de faixas etárias e gênero em certames de contratação.
- 32.** Dentre as atividades a serem desenvolvidas especificamente pelo supervisor de recursos humanos do Instituto de Previdência Municipal de Avaré, são cotejados:
- (A) a atuação em negociações internas e externas com órgãos municipais e classistas e outros.
  - (B) o gerenciamento de relatórios sobre dados de admissão, desligamento, treinamento e promoção de pessoal.
  - (C) a orientação de pessoal interno e externo em relação a normas e processos de aposentadoria.
  - (D) o planejamento e racionalização de gastos com pessoal ativo e inativo do Instituto de Previdência.
  - (E) o controle da realização e prorrogação das perícias médicas.
- 33.** Na literatura da Administração de Pessoal, é comum discriminar etapas do processo de análise e descrição de cargos, reunindo dados e infrações a respeito de
- (A) avaliação de desempenho atual; plano de mudanças e reavaliação de performance.
  - (B) responsabilidades; requisitos físicos e de escolaridade e avaliação de performance.
  - (C) atividades do cargo; condições de trabalho; requisitos pessoais e recursos utilizados.
  - (D) avaliação de desempenho, condições de trabalho e riscos e grau de responsabilidade.
  - (E) atividades do cargo; cargos operacionais e de gestão é avaliação de desempenho.
- 34.** O plano de cargos, carreiras e vencimentos do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Avaré
- (A) obedece a um regime de qualificação de pessoal, estruturando-se em cargos permanentes e comissionados.
  - (B) obedece ao regime estatutário da Prefeitura, estruturando-se em cargos comissionados, permanentes e dos servidores em regime da CLT.
  - (C) obedece a um regime de qualificação especial, estruturando-se em cargos efetivos e os de livre provisionamento pelo executivo municipal.
  - (D) obedece ao regime estatutário da Prefeitura, estruturando-se em cargos eletivos, comissionados e permanentes.
  - (E) obedece a um conjunto de normas de qualificação e enquadramento de pessoal, discriminando os servidores em cargos efetivos e comissionados.
- 35.** Em um plano de cargos, como o que trata de carreira e remuneração do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Avaré, o conceito do que é carreira expressa-se como
- (A) a escala de vencimentos e cargos existentes, escalonando-se conforme a complexidade do trabalho, sendo computados os interstícios e o vínculo com a tabela de avaliação de desempenho.
  - (B) a escala de vantagens e de verbas incorporadas, pareadas aos cargos em que os servidores estão lotados e respeitando-se a avaliação por mérito.
  - (C) o conjunto de classes do mesmo grupo ocupacional e de idêntica habilitação profissional, assemelhados quanto à natureza do trabalho e hierarquizadas segundo o grau de complexidade e responsabilidade de suas tarefas.
  - (D) o conjunto de classes equivalentes quanto ao grau de dificuldade, responsabilidades, complexidade ou escolaridade, vinculados à tabela de avaliação de desempenho.
  - (E) a escala de cargos e vencimentos existentes, discriminada conforme a complexidade do trabalho, mais o cômputo dos interstícios e a avaliação de desempenho histórica.

- 36.** A cessação do pagamento de adicional de insalubridade é comumente tratada na gestão de recursos humanos da administração direta, como o que ocorre na administração de pessoal na prefeitura de Avaré.
- A cessação desse pagamento ocorre
- (A) em períodos que o servidor esteja afastado do trabalho por licença adoção ou convocação para cumprimento de obrigações do serviço militar.
  - (B) nos casos em que ocorram a adoção de medidas que reduzam a nocividade das condições de trabalho.
  - (C) no casos de afastamento do trabalho por licença gestante, gala, nojo, licença paternidade ou adoção.
  - (D) nos casos de sua aplicação para cálculos específicos de gozo de férias e no pagamento de horas extras.
  - (E) no caso do servidor deixar de exercer a atividade que deu origem ao pagamento ou alterar seu local de trabalho.
- 37.** O cálculo para pagamento do adicional de insalubridade em folha de pagamento de servidores municipais da Prefeitura de Avaré tem como regra a aplicação de
- (A) 10%, 20%, 40%, respectivamente para os graus mínimo, médio e máximo de insalubridade, incidentes sobre determinada referência/padrão da escala de vencimentos.
  - (B) 17,5%, 37,5%, 57,5%, respectivamente para os graus mínimo, médio e máximo de insalubridade, incidentes sobre determinada referência/padrão da escala de vencimentos.
  - (C) 10%, 20%, 40%, respectivamente para os graus mínimo, médio e máximo de insalubridade, incidentes sobre a remuneração padrão do servidor.
  - (D) 15%, 25%, 50%, respectivamente para os graus mínimo, médio e máximo de insalubridade, incidentes sobre a remuneração padrão do servidor.
  - (E) 17,5%, 37,5%, 57,5%, respectivamente para os graus mínimo, médio e máximo de insalubridade, incidentes sobre a remuneração padrão do servidor.
- 38.** Na prefeitura de Avaré, atualmente, no caso de direito ao recebimento tanto de adicional de insalubridade como de periculosidade, deverá ocorrer a
- (A) somatória dos adicionais de insalubridade e periculosidade, compondo a remuneração mensal do servidor sujeito a tais condições de trabalho.
  - (B) utilização da média entre os graus de adicional de insalubridade e periculosidade, de forma a compor sua remuneração mensal.
  - (C) remuneração semestral de cada adicional ao servidor, intercalando-se os adicionais para compor sua remuneração mensal.
  - (D) remuneração de 1/6 de acréscimo mensal sobre os dois adicionais, na ocorrência de ambos como condição de trabalho do servidor.
  - (E) escolha pelo servidor entre a que lhe trazer maior benefício, de forma a compor sua remuneração mensal.
- 39.** Na gestão e manutenção de benefícios aos servidores municipais da educação na Prefeitura de Avaré, tem-se como regra o
- (A) não impedimento de progressão funcional na ocorrência de até 2 faltas não justificadas por ano.
  - (B) direito do servidor em ser abonado em 6 faltas por ano, não podendo exceder a 1 por mês.
  - (C) gozo de luto por até 8 dias, no caso de falecimento de avós, tios, sobrinhos, entre outros parentes.
  - (D) direito de ser abonado em até 8 faltas por ano, salvo nos períodos de férias e recesso escolar e em feriados facultativos.
  - (E) não impedimento de progressão funcional quando ocorrerem até 2 faltas não justificadas no último biênio.
- 40.** Na condução de um levantamento de necessidades de treinamento, deve-se considerar a
- (A) avaliação de desempenho, clima e sistemas de treinamento.
  - (B) remuneração condizente, a verificação de alternativas de instrução.
  - (C) análise da organização, de tarefas e de pessoas.
  - (D) análise do pacote de remuneração e benefícios e performance nos cargos.
  - (E) alternativas de instrução, análise organizacional e de desempenho funcional.
- 41.** Para a elaboração de programas de treinamento, deve-se construir objetivos instrucionais que descrevem:
- (A) performances específicas, que retratam a relação de custo-benefício entre treinamento e seu investimento.
  - (B) habilidades ou conhecimentos a serem adquiridos e/ou atitudes a serem mudadas.
  - (C) matérias que devem ser instruídas aos participantes e avaliadas posteriormente no trabalho.
  - (D) conceitos e técnicas a serem instruídos por meio de metodologias ativas centradas na aprendizagem.
  - (E) conceitos, comportamentos e capacitação a serem obtidos em programas de formação de servidores.
- 42.** Numa modalidade de treinamento extensivamente utilizada, o treinamento em sala de aula, o perfil do instrutor normalmente bem-sucedido deve possuir alguns traços:
- (A) ser alguém experiente no tema; bom porte físico; agilidade mental e de raciocínio.
  - (B) capacidade de superar tensões; expressar seriedade e conhecimento; dinamismo.
  - (C) ter conhecimento do assunto; ser adaptável ao ritmo da turma; estar bem trajado.
  - (D) paciência e adaptabilidade; senso de humor; entusiasmo.
  - (E) dinamismo, apresentação pessoal destacada, capacidade de superar tensões.

43. O *role-playing* ou desempenho de papel consiste em uma técnica amplamente utilizada em treinamento de pessoal. Os benefícios dessa técnica são:
- (A) ser um método barato e universal de treinamento, fortalecer as capacidades cognitivas e gerar melhores performances.
  - (B) ser uma técnica de desenvolvimento profissional consagrada, embora aplicável somente a gestores; menor disponibilidade de tempo que outras técnicas.
  - (C) gerar debates e conhecimentos que trazem sinergia com mudanças no mercado de trabalho e possibilitar desafios aos participantes.
  - (D) ser um modelo versátil, aplicável a uma variedade de experiências de treinamento; imprimir realismo e facilitar a compreensão de dilemas e experiências.
  - (E) relação custo-benefício atrativa e não requer investimento de tempo no seu planejamento, podendo ser improvisada.
44. O método de avaliação de cargos conhecido como *Hay* é uma técnica que atribui um valor percentual discriminado para diferentes cargos, segundo os seguintes fatores:
- (A) conhecimento (*know-how*), atividade mental (solução de problemas) e responsabilidade.
  - (B) tarefas usuais, tarefas estratégicas e tarefas periódicas.
  - (C) necessidade de *coach*, necessidade de *mentoring* e de aconselhamento.
  - (D) requisitos físicos, grau de instrução e capacidade negocial.
  - (E) tarefas usuais, atividade mental e capacidade negocial.
45. O sistema de pontos é um procedimento de avaliação de cargos quantitativo que determina o valor relativo de um cargo calculando os pontos totais atribuídos a ele. Ele se baseia na discriminação de fatores de avaliação que constituem o cargo, sendo os seguintes fatores os mais comumente utilizados:
- (A) requisitos físicos, grau de instrução, complexidade das tarefas e condições de trabalho.
  - (B) escolaridade, habilidades, responsabilidades e esforço físico.
  - (C) habilidades socioemocionais, escolaridade, condições de trabalho e experiência.
  - (D) esforço requerido, iniciativa, responsabilidades e escolaridade.
  - (E) responsabilidade, esforço requerido, condições de trabalho e habilidades.
46. Numa entrevista situacional,
- (A) aplica-se um roteiro estruturado, com vistas a conhecer as competências dos candidatos.
  - (B) parte-se da coleta de informações dos candidatos em mídias sociais e outras fontes para seu planejamento.
  - (C) busca-se obter as reações do candidato frente a um roteiro de perguntas que abrange inteligência emocional.
  - (D) apresenta-se um incidente hipotético, coleta-se e avalia-se a reação frente a tal situação.
  - (E) apresentam-se questões abertas aos candidatos, enfocando deveres e requisitos do cargo.
47. Com as regras da nova legislação trabalhista brasileira, no caso das férias,
- (A) é possível parcelá-las em dois períodos, desde que um período não seja inferior a 10 dias.
  - (B) menores de 18 anos e maiores de 50 anos não podem dividi-las em períodos.
  - (C) podem ser divididas em até 3 períodos no ano, sendo que, pelo menos uma, deva ter no mínimo 16 dias.
  - (D) prevalece o que for mais conveniente para a organização, podendo as férias serem parceladas em 3 períodos.
  - (E) fica proibido o seu início no período de 3 dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.
48. A reforma na legislação trabalhista trouxe alteração na incorporação da gratificação de função, estando correto afirmar que
- (A) anteriormente, conforme súmula do TST, se o empregado deixasse o exercício da função de confiança e voltasse a seu cargo efetivo, a gratificação deveria ser mantida se percebida por 12 anos ou mais.
  - (B) voltando ao seu cargo efetivo, com ou sem justo motivo, não se assegura o direito à manutenção do pagamento da gratificação, independentemente do tempo de exercício na função gratificada.
  - (C) o valor da gratificação será incorporado, para fins de cálculos previdenciários, no caso de exercício de funções gratificadas ao longo da carreira do funcionário, sendo este exercício de, no mínimo, 12 anos.
  - (D) a gratificação será mantida por igual período em que houve seu pagamento, no caso do empregado deixar de exercer uma ou mais funções gratificadas e voltar a exercer seu cargo efetivo, desde que o período seja maior que 5 anos.
  - (E) a gratificação de função será incorporada, para fins de cálculo previdenciário, no caso de haver recebimento da mesma por um período ininterrupto de 5 anos, e o funcionário não tenha gozado de licença-prêmio nesse intervalo de tempo.

49. O procedimento usual de organizações que irão fazer uma pesquisa salarial é o de
- (A) contratar empresa terceirizada, a fim de não viesar o processo de coleta, organização e avaliação pela cultura ou pressões internas.
  - (B) selecionar organizações privadas e públicas, de forma a obter melhor equidade em relação ao estudo de remuneração sobre seus cargos.
  - (C) utilizar-se de cargos-chave – também chamados de cargos-paradigma (*benchmark*) – e não de todos os cargos existentes, para a pesquisa.
  - (D) considerar sempre a gama de benefícios ou de remuneração indireta dos cargos considerados na pesquisa com terceiros.
  - (E) utilizar-se de planilhas eletrônicas e mensuração estatística sobre o levantamento, mesmo que a pesquisa seja feita com uma pequena amostra.
50. No caso brasileiro, em relação às normas em vigor, é correto afirmar que, em afastamento de trabalho por motivos de saúde:
- (A) tem direito ao afastamento o empregado que tiver contribuído por ao menos 12 meses ao INSS, não havendo tempo no caso de acidentes de trabalho.
  - (B) no caso de doenças graves específicas, é requerido prazo de 15 dias para comunicação do afastamento aos órgãos oficiais.
  - (C) a empresa ou organização deve agendar perícia médica, no prazo limite de 30 dias a partir do momento da solicitação ou informação do afastamento.
  - (D) tem direito a período de estabilidade de 12 meses, os casos em que o empregado permaneceu em auxílio-doença de qualquer tipo.
  - (E) a empresa ou organização deverá responsabilizar-se pela cobertura de salário e benefícios pelo período mínimo de 30 dias, no caso de acidentes de trabalho.
51. Perderá o direito à licença-prêmio o servidor municipal de Avaré que houver
- (A) sofrido pena de advertência ou suspensão ou tirado licença médica superior a 90 (noventa) dias consecutivos ou alternados.
  - (B) faltado ao serviço injustificadamente, por mais de 30 dias, consecutivos ou alternados ou se licenciado para tratar de assuntos particulares.
  - (C) faltado ao serviço justificadamente por período igual ou maior de sessenta dias consecutivos ou alternados.
  - (D) se licenciado do serviço público para concorrer a mandato eletivo ou mandato classista.
  - (E) se licenciado por motivo de doença de pessoa da família, com remuneração.
52. O tempo mínimo de serviço prestado à Prefeitura Municipal de Avaré para pleitear aposentadoria, em conformidade com a legislação vigente, é de
- (A) 15 anos ininterruptos e consecutivos de trabalho.
  - (B) 10 anos de efetivo exercício no serviço público em qualquer esfera.
  - (C) 25 anos computado o tempo em que esteve ativo.
  - (D) 15 anos computados períodos de férias e licenças gratificadas.
  - (E) 20 anos computado o tempo em que esteve ativo.
53. São metodologias ou práticas usais em processos de avaliação de desempenho:
- (A) ordenação salarial e sistemas de pontos fixos.
  - (B) disponibilização de crédito e geração de informação espontânea.
  - (C) aconselhamento diretivo e relacionamento funcional.
  - (D) sistemas de pontos e geração de informação espontânea.
  - (E) método da escolha forçada e método do incidente crítico.
54. O servidor, durante o seu estágio probatório, poderá, a exclusivo critério da Administração Municipal de Avaré, receber avaliações periódicas ao completar
- (A) 6, 12, 18 e 24 meses.
  - (B) 12, 18, 24 e 36 meses.
  - (C) 3, 12, 24 e 35 meses.
  - (D) 12, 24 e 35 meses.
  - (E) 6, 18 e 36 meses.
55. Em relação à duração das férias dos servidores de Avaré,
- (A) esta será de 30 dias corridos, no caso de não ter o servidor mais de 10 faltas sem justificativa.
  - (B) esta será de 24 dias corridos, no caso de o servidor ter de 6 a 14 faltas sem justificativa.
  - (C) esta será de 18 dias corridos, no caso de o servidor ter de 14 a 23 faltas sem justificativa.
  - (D) esta será de 12 dias corridos, no caso de o servidor ter de 25 a 33 faltas sem justificativa.
  - (E) não terá direito a férias, o servidor que tiver, no período aquisitivo, mais que 34 faltas sem justificativa.

56. Benefícios de aposentadoria e pensão para os servidores públicos titulares de cargo efetivo municipal de Avaré são corrigidos, utilizando-se o seguinte índice:
- (A) INPC.
  - (B) IGPM.
  - (C) IPCA.
  - (D) IGP-DI.
  - (E) IGP-M.
57. Com suas operações e processos, o trabalho em Recursos Humanos pode ser dividido em subsistemas. Na literatura da área, é comum classificar os subsistemas de provisão e manutenção em RH como pertinentes a
- (A) integração das pessoas e treinamento e educação de pessoal.
  - (B) administração de benefícios e remuneração direta e indireta.
  - (C) recrutamento de pessoal e atos de desligamento.
  - (D) avaliação de competências e treinamento e desenvolvimento.
  - (E) seleção de pessoal e remuneração e benefícios.
58. Um Edital de Concurso Público bem elaborado prevê uma série de conteúdos mínimos que sempre devem ser observados. Entre estes conteúdos, estão
- (A) identificação do cargo, suas atribuições, quantidade e vencimentos; fixação do prazo inicial de validade e da possibilidade de sua prorrogação; fixação de idade mínima e máxima.
  - (B) denominação do cargo, descrição de atribuições, quantidade de cargos e remuneração inicial; indicação da documentação para apresentação no ato de inscrição; indicação das prováveis datas de realização das provas.
  - (C) enunciação precisa das matérias das provas, dos eventuais agrupamentos de provas e das datas de suas realizações; fixação do prazo inicial de validade e da possibilidade de sua prorrogação; fixação de idade máxima.
  - (D) identificação da banca realizadora do certame e do órgão que o promove; enunciação precisa das matérias das provas, indicação do nível de escolaridade exigido para a inscrição no concurso; regulamentação do processo de elaboração, apresentação, julgamento, decisão e conhecimento de resultado de recursos.
  - (E) ter entre os requisitos de inscrição, naturalidade e residência em locais especificados; critérios de admissão de pessoal com deficiência, indicação do local e órgão de lotação dos aprovados.
59. As vantagens para utilização de benefícios flexíveis em uma empresa são:
- (A) funcionários selecionam benefícios que atendem às suas necessidades individuais e os empregadores limitam custos de benefícios, o que permite que funcionários obtenham benefícios até determinada quantidade.
  - (B) custos fixos permitem administrar o programa de benefícios flexíveis com resultados satisfatórios e permitem que essa política se adapte a uma força de trabalho diversificada e em constante mudança.
  - (C) a escolha de uma maior concentração de benefícios permite à empresa administrar seus fornecedores, ao mesmo tempo em que ajusta seus custos aos prêmios a serem pagos para a manutenção do plano.
  - (D) a utilização de benefícios flexíveis combinados a tradicionais, com predominância de concentração em benefícios flexíveis, permitem a gestão de um plano de benefícios de maneira coletiva, repercutindo na retenção de talentos.
  - (E) ganhos em diferenciais competitivos na gestão de suas equipes de trabalho com essa metodologia e, naturalmente, ganhos na capacidade de resolução de problemas e utilização de criatividade na performance profissional.
60. Benefícios chamados de supletivos caracterizam-se por serem
- (A) os benefícios de maior relevância, por suprirem necessidades não apenas comuns, mas as desejáveis individualmente.
  - (B) benefícios de muita importância, por suplementarem outros, como assistência odontológica e atendimento VIP em empresas de saúde.
  - (C) também chamados de recreativos, e requererem uma organização de tempo e de recursos importantes para o empregador e o empregado.
  - (D) benefícios de grande valia, em vista de que oportunizam uma qualidade de vida melhor para os colaboradores.
  - (E) normalmente onerosos, dificultando sua disseminação pelas empresas, embora os resultados sejam os mais competitivos para o RH.

