



# Fundação Oswaldo Cruz

Concurso Público 2010

**Analista de Gestão em Saúde**

Prova Objetiva

Código da prova

**C2005**

## Gestão do Trabalho

### Instruções:

- ▶ Você deverá receber do fiscal:
  - a) um caderno com o enunciado das 60 (sessenta) questões, sem repetição ou falha;
  - b) uma folha destinada à marcação das suas respostas.
- ▶ Ao receber a folha de respostas, você deve:
  - a) conferir se seu nome, número de identidade, cargo e perfil estão corretos.
  - b) verificar se o cargo, perfil e código da prova que constam nesta capa são os mesmos da folha de respostas. **Caso haja alguma divergência, por favor comunique ao fiscal da sala.**
  - c) ler atentamente as instruções de preenchimento da folha de respostas;
  - d) assinar a folha de respostas.
- ▶ É sua responsabilidade preencher a folha de respostas, que será o único documento válido para a correção.
- ▶ Você deverá preencher a folha de respostas utilizando caneta esferográfica de tinta azul ou preta.
- ▶ Em hipótese alguma haverá substituição da folha de respostas por erro cometido por você.
- ▶ As questões da prova são identificadas pelo número que se situa acima do enunciado.
- ▶ O tempo disponível para essa prova é de **4 (quatro) horas**, incluindo o tempo para a marcação da folha de respostas.
- ▶ Durante as primeiras duas horas você não poderá deixar a sala de prova, salvo por motivo de força maior.
- ▶ Você somente poderá levar o caderno de questões caso permaneça em sala até 30 (trinta) minutos antes do tempo previsto para o término da prova.
- ▶ Ao terminar a prova, você deverá entregar a folha de respostas ao fiscal e assinar a lista de presença.



FUNDAÇÃO  
GETULIO VARGAS  
FGV PROJETOS

## Língua Portuguesa

Texto

### Se telefonar, não dirija

O uso de telefones celulares revolucionou a comunicação entre as pessoas de forma que muitos esqueceram como vivíamos sem este aparelho fundamental à evolução da espécie. Tão logo um cidadão adquire o santo instrumento da felicidade humana, imediatamente se torna seu escravo. Viciado em fazer ligações e responder imediatamente a chamados.

Qualquer dúvida, por mais banal que seja, torna-se uma urgência inadiável. A mão se estende rapidamente ao celular. A ligação é feita. Alívio geral. Na maior parte do dia, isso, além de cômico, não faz muito mal. Exceto ao bolso.

Caso a pessoa esteja dirigindo, no entanto, falar ao telefone pode se transformar em tragédia. O estudo de dados científicos realizado há cinco anos demonstrou, claramente, a relação entre o uso do telefone celular e o aumento do risco de acidentes automobilísticos graves.

A maioria dessas pesquisas aponta para um momento de 4 a 5,9 vezes maior chance de o motorista se distrair e bater o carro. Recentemente, foram disseminados ao redor do mundo aparelhos capazes de garantir ao motorista a possibilidade de continuar a sua conversa telefônica sem precisar segurar o celular com uma das mãos. Os famosos métodos hands free, ou mãos livres: são fones de ouvido ligados diretamente ao telefone ou a tecnologia blue tooth, conectados sem fio, e ainda equipamentos viva-voz. Todos permitem telefonar mantendo as mãos ao volante.

O problema parecia ter sido resolvido, mas estudos publicados recentemente chamam a atenção para o perigo dessas tecnologias. Uma pesquisa realizada na Universidade do Arizona, em Phoenix, demonstrou que o emprego de equipamentos hands free não conseguiu reduzir de forma clara os riscos de acidentes automobilísticos. Basta falar ao telefone, segurando ou não o aparelho, que este risco aumenta em mais de quatro vezes. O estudo demonstrou que dirigir enquanto se fala ao telefone tem o mesmo nível de risco de acidentes que dirigir bêbado, intoxicado por etanol.

O problema do uso do celular ao volante não é das mãos, mas de cérebro. Problema de foco e atenção. Quando um indivíduo fala ao telefone, ele mobiliza uma parte importante do cérebro, responsável pela capacidade de atenção.

Os especialistas em segurança de trânsito sugerem leis para banir totalmente o uso do celular ao volante dos carros. Vai ser uma guerra contra os lobbies da indústria dos celulares e de seus acessórios.

(Carta Capital, julho 2009)

### 01

“Se telefonar, não dirija!” é uma frase que se apoia em outra, mais conhecida: “Se dirigir, não beba!”.

A frase abaixo que **não** segue corretamente a mesma formação dessas duas frases é:

- (A) Em caso de telefonar, não dirija!
- (B) Caso telefones, não dirijas!
- (C) Caso dirijas, não telefones!
- (D) Se telefonares, não dirijas!
- (E) Caso telefonar, não dirija!

### 02

A alternativa em que o vocábulo sublinhado **não** está empregado em sentido irônico é:

- (A) “O uso de telefones celulares revolucionou a comunicação entre as pessoas”.
- (B) “...como vivíamos sem este aparelho fundamental na evolução da espécie”.
- (C) “Tão logo um cidadão adquire o santo instrumento da felicidade humana”.
- (D) “Tão logo um cidadão adquire o santo instrumento da felicidade humana”.
- (E) “Viciado em fazer ligações e responder imediatamente a chamados”.

### 03

A alternativa em que a relação entre os dois termos é diferente das demais é:

- (A) o uso / de telefones celulares
- (B) o aumento / do risco de acidentes
- (C) o emprego / de equipamentos
- (D) o problema / do uso do celular
- (E) o estudo / de dados científicos

### 04

“Qualquer dúvida, por mais banal que seja, torna-se uma urgência inadiável”; a oração sublinhada **não** equivale a:

- (A) embora seja muito banal
- (B) apesar de ser muito banal
- (C) contanto que seja muito banal
- (D) mesmo sendo muito banal
- (E) ainda que seja muito banal

### 05

“A mão se estende rapidamente ao celular. A ligação é feita. Alívio geral”; Se juntarmos as três orações num só período, a forma que respeita o sentido original do texto é:

- (A) A mão se estende rapidamente ao celular, mas a ligação é feita para o alívio geral.
- (B) A mão se estende rapidamente ao celular e, para alívio geral, a ligação é feita.
- (C) A mão se estende rapidamente ao celular e, apesar do alívio geral, a ligação é feita.
- (D) A mão se estende rapidamente ao celular, a ligação, porém, é feita, com alívio geral.
- (E) A mão se estende rapidamente ao celular enquanto a ligação é feita, para alívio geral.

### 06

“A maioria dessas pesquisas aponta para um aumento...”; no caso desse segmento do texto, há uma dupla possibilidade de concordância, como no seguinte trecho:

- (A) As pesquisas sobre o tema privilegiaram a estética.
- (B) Um milhão de pesquisas já mostrou essa verdade.
- (C) Bandos de pesquisadores trabalhavam sobre o tema.
- (D) Os telefones celulares são um problema para a segurança.
- (E) Milhares de telefones celulares são empregados no Brasil.

**07**

“Caso a pessoa esteja dirigindo, no entanto, falar ao telefone pode se tornar uma tragédia”; a conjunção sublinhada pode ser substituída por todos os conectivos abaixo, mantendo-se o sentido original, **exceto** em:

- (A) porém
- (B) todavia
- (C) apesar de
- (D) entretanto
- (E) contudo

**08**

Se o problema do uso do celular ao volante não é das mãos, mas de cérebro, o fato de criarem a tecnologia do *hands free* proveio de um erro, que é o de:

- (A) aumentar a segurança, em detrimento do conforto.
- (B) ao lucro, preferir a segurança.
- (C) trocar o essencial pelo acidental.
- (D) privilegiar a economia em vez da segurança.
- (E) preferir o falso ao verdadeiro.

**09**

*Celular* é um adjetivo que se transformou em substantivo masculino, em função da elipse do vocábulo telefone, que antecedia esse adjetivo. O caso em que houve o mesmo é:

- (A) o micro-ondas
- (B) o caixa
- (C) o Municipal
- (D) o público
- (E) o lança-perfume

**10**

O último parágrafo do texto opõe dois valores sociais, que são:

- (A) política X cidadania
- (B) cidadania X segurança
- (C) segurança X economia
- (D) economia X legislação
- (E) legislação X política

**Gestão Pública****11**

Com relação aos fatores motivacionais (intrínsecos ao cargo), a partir da teoria dos dois fatores proposta por Frederick Herzberg, pode-se afirmar como sendo seus componentes:

- I. condições gerais do ambiente laboral como iluminação, limpeza, ruído, remuneração e relações com superiores e colegas.
- II. nível de responsabilidade, conteúdo e atribuições do cargo.
- III. nível de responsabilidade do cargo, nível de reconhecimento do trabalho executado.

Assinale:

- (A) se somente a afirmativa I estiver correta.
- (B) se somente a afirmativa II estiver correta.
- (C) se somente a afirmativa III estiver correta.
- (D) se somente as afirmativas II e III estiverem corretas.
- (E) se somente as afirmativas I e II estiverem corretas.

**12**

Dentre as várias razões para o interesse na reforma do Estado dos anos 90, segundo Bresser Pereira (2001), a razão básica, provavelmente, se sustentava na percepção generalizada de que não bastava o ajuste estrutural para se retomar o crescimento. Esse entendimento tinha como referência os resultados do ajuste fiscal empreendido pelos países endividados na década anterior, que apesar de positivos superando aspectos agudos da crise, não possibilitou a retomada do crescimento.

A premissa neoliberal que estava por trás das reformas – de que o ideal era um Estado mínimo, ao qual caberia apenas garantir os direitos de propriedade, deixando ao mercado a total coordenação da economia – provou ser irrealista. Em outra análise, ficou claro que o principal motivo da grande crise dos anos 80 foi o Estado (provocada por uma crise fiscal do Estado, uma do tipo de intervenção estatal e uma crise da forma burocrática de administração do Estado).

Com base na proposta de que um Estado mínimo não é realista e de que o fator básico subjacente à crise econômica é a crise do Estado, analise as afirmativas a seguir que podem representar soluções para esse problema.

- I. A privatização do Estado ou a impermeabilidade dos patrimônios público e privado.
- II. A reconstrução ou reformulação do Estado ao invés de seu definhamento.
- III. A adoção de uma administração que não visa ao lucro mas à satisfação do interesse público.

Assinale:

- (A) se somente a afirmativa I for pertinente.
- (B) se somente a afirmativa II for pertinente.
- (C) se somente a afirmativa III for pertinente.
- (D) se somente as afirmativas I e II forem pertinentes
- (E) se somente as afirmativas I e III forem pertinentes.

**13**

A intenção das reformas administrativas é a construção de um Estado novo, que surgirá como resultado de reformas profundas que o habilitarão a desempenhar as funções que o mercado não é capaz de executar.

Nesse contexto, analise as afirmativas a seguir.

- I. O objetivo é construir um Estado que responda às necessidades de seus cidadãos.
- II. O objetivo é construir um Estado democrático, no qual seja possível aos políticos fiscalizar o desempenho dos burocratas e estes sejam obrigados, por lei a lhes prestar contas.
- III. O objetivo é construir um Estado no qual os eleitores possam fiscalizar o desempenho dos políticos e estes também sejam obrigados por lei a lhes prestar contas.

Assinale:

- (A) se somente a afirmativa I estiver correta.
- (B) se somente a afirmativa II estiver correta.
- (C) se somente a afirmativa III estiver correta.
- (D) se somente as afirmativas I e II estiverem corretas.
- (E) se as afirmativas I, II e III estiverem corretas.

**14**

Com relação às características básicas da Administração Pública Gerencial, assinale a afirmativa **incorreta**.

- (A) É orientada para o cidadão e para a obtenção dos resultados.
- (B) Pressupõe que os políticos e os funcionários públicos são merecedores de grau limitado de confiança.
- (C) Concentra-se no processo.
- (D) Serve-se, como estratégia, da descentralização e do incentivo à criatividade e à inovação.
- (E) Utiliza o contrato de gestão como instrumento de controle dos gestores públicos.

**15**

Admitindo-se o corpo teórico da Administração como um conjunto de lentes capazes de auxiliar na análise e no diagnóstico organizacional, são necessários modelos (técnicas e meios) que permitam incidências coerentes desses postulados teóricos. Nessa linha de ação, propõe-se que a análise, especialmente para fins de compreensão da dinâmica humana na organização, pode ser desenvolvida a partir de perspectivas que se interpenetram e influenciam mutuamente.

Com relação às variáveis de análise organizacional, assinale a afirmativa **incorreta**.

- (A) O referencial da nova Administração Pública, seja nos conceitos que encerra seja na adoção de tecnologias gerenciais a que dá ensejo, enfatiza a análise organizacional enquanto conteúdo com origem em contextos diversos.
- (B) A compreensão do funcionamento de uma organização não pode prescindir da devida apreciação de sua estrutura, ou seja, da forma como os recursos materiais e humanos estão dispostos, suas inter-relações formais e informais.
- (C) Além da dimensão estrutural, impõe-se a análise dos processos organizacionais, a fim de aferir os níveis de eficiência e eficácia associados às sucessões de atividades organizacionais coordenadas, que absorvam insumos, transforme-os, segundo uma determinada matriz de combinação (adição de valor), e gerem um produto (bem ou serviço) dotado das características de desempenho desejadas pelo usuário com vistas à satisfação de suas necessidades,
- (D) A essas dimensões – estrutura e processos – somam-se as pessoas que nelas operam. Essa terceira e, sem dúvida, mais complexa variável de análise, complementa as dimensões internas da organização que isoladamente projetam seus efeitos até os limites de fronteira da organização.
- (E) Na análise organizacional deve ser dada especial atenção ao desempenho, que é o fator resultante da interação das pessoas nas estruturas e nos processos organizacionais. Uma organização deve ser analisada, compreendida e avaliada a partir de seu desempenho, ou seja, conforme a projeção que faz dos resultados de suas ações no ambiente (expressão externa da organização).

**16**

Focalizando a Gestão por Processos e suas características específicas, assinale a afirmativa **incorreta**.

- (A) Foco no usuário.
- (B) Ênfase em agregar valor.
- (C) Visão compartimentada.
- (D) Utiliza parâmetros de avaliação de desempenho.
- (E) Elevado nível de integração.

**17**

A estrutura organizacional vigente na administração pública pode ser concebida com um formato tradicional, decorrente da perspectiva funcional, com características do modelo burocrático de organização racional de Weber. Uma justificativa para a necessidade de modificação nessa visão de análise da estrutura administrativa pública é a evolução do conceito de programa. Os processos organizacionais podem ser representados por fluxogramas.

Como resultado da definição e análise dos processos organizacionais, correlacione os elementos do processo, apresentados na coluna da esquerda, com as características que identificam cada um deles.

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produto.</li> <li>2. Usuário.</li> <li>3. Insumos.</li> <li>4. Atividades.</li> <li>5. Indicadores de desempenho.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>( ) É gerado por determinado processo que permite avaliar a sua qualidade, pela expectativa criada pela coletividade quanto a forma, frequência ou localização desejada.</li> <li>( ) São identificados ao longo do processo visando à produção de um bem ou serviço público. Essencial para a definição do correspondente custo de produção.</li> <li>( ) Pode-se acessar segundo uma abordagem específica orientada com vistas em obter informações sobre suas necessidades e resultados gerados pelo processo.</li> <li>( ) A partir de sua identificação e desenvolvimento no processo, de forma analítica, o gestor pode empreender esforços de melhoria e aperfeiçoamento (racionalização) a fim de oferecer mais eficiência ao processo.</li> <li>( ) Ao longo ou ao final do processo, evitando a utilização em demasia, permitem conhecer o funcionamento do processo ou de suas partes. Concentram-se em pontos críticos do processo (gargalos) visando acompanhamento preciso.</li> </ul>
--	---

Assinale a alternativa que apresenta a sequência correta de cima para baixo.

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

**18**

Pode-se definir motivação como o interesse de uma pessoa para a ação, revelando-se como um impulso constante e de intensidade variável, orientado para o alcance de um objetivo, seja este decorrente de uma necessidade, seja de um estado de satisfação.

Com o objetivo de canalizar a motivação para atender aos interesses do agente e da instituição, cabe ao gestor público:

- (A) Preparar-se para aceitar os diversos interesses do agente público sob sua responsabilidade.
- (B) Compreender as conveniências e necessidades de seus subalternos.
- (C) Compreender os mecanismos responsáveis pela estimulação das pessoas, procurando empregá-los de forma a definir uma rota de convergência entre os objetivos institucionais e os individuais.
- (D) Estar atento aos comportamentos que identificam insatisfação do agente público com vistas à criação de um ambiente mais de acordo com o atendimento de suas pretensões pessoais.
- (E) Canalizar os estímulos manifestados pelos agentes públicos para alcançar os objetivos da organização.

**19**

Algumas teorias são consideradas como formulações sobre a motivação. A teoria da expectativa ou expectância proposta por Victor Vroom, em essência, sugere que a intensidade do esforço para a ação de uma pessoa está diretamente relacionada à expectativa que essa pessoa tem em relação aos resultados decorrentes dessa ação e da atratividade desse resultado.

Em termos práticos é correto afirmar:

- (A) Um agente público tenderá a empreender maior esforço no desenvolvimento de uma atividade quanto maior for a sua percepção de que seu desempenho nessa atividade poderá ser melhor avaliado.
- (B) É exemplificada em uma situação em que dois servidores apresentam desempenhos diferentes e têm remunerações iguais.
- (C) Segundo a percepção do servidor, consiste na relação entre contribuições e recompensas em diferentes níveis de intensidade.
- (D) Um servidor, com alta capacitação profissional e desempenho reconhecidamente superior, tem uma remuneração menor que a de outro recém-concursado.
- (E) O comportamento de um servidor em seu ambiente profissional está diretamente relacionado com fatores identificados com o cargo e com o contexto em que o cargo se insere.

**20**

Analisando as etapas do Benchmarking propostas por Camp (1993): planejamento, análise, integração, ação e maturidade, é correto afirmar que:

- (A) planejamento é entendido como o estabelecimento do que denomina marco de referência, isto é, aquilo que será comparado, a escolha do candidato ao processo de comparação e as formas por intermédio das quais os dados necessários serão coletados.
- (B) análise refere-se a execução dos planos que visam à transformação.
- (C) integração compreende a verificação de informações conseguidas no decorrer da pesquisa. A intenção é responder a perguntas que determinam se existe ou não uma lacuna de desempenho e que tipo de lacuna é essa.
- (D) ação permite que a superioridade seja, finalmente, alcançada.
- (E) maturidade envolve a disseminação, pela organização, de práticas que deverão ser adotadas, propondo a fixação da estratégia de mudança.

**21**

A cultura de uma organização pode, resumidamente, ser definida como um conjunto de hábitos, crenças, valores e símbolos que a particularizam frente às demais.

Sob o ponto de vista de um agente público ingressante na organização, a cultura organizacional pode representar uma barreira ou um molde comportamental. Para ele abrem-se as seguintes possibilidades:

- I. A adesão plena aos padrões.
- II. A reação refratária.
- III. A transformação parcial dos padrões culturais e a adaptação à nova realidade.

Assinale:

- (A) se somente a possibilidade I estiver correta.
- (B) se somente a possibilidade II estiver correta.
- (C) se somente a possibilidade III estiver correta.
- (D) se as possibilidades II e III estiverem corretas.
- (E) se as possibilidades I, II e III estiverem corretas.

**22**

Ao se estudar a motivação, um conteúdo torna-se inevitável, a hierarquia das necessidades humanas, formulada por Abraham H. Maslow.

De acordo com a exemplificação dessas necessidades, é correto afirmar que:

- (A) as necessidades fisiológicas podem ser descritas como o transporte, a estabilidade, a segurança e a integridade física.
- (B) as necessidades de segurança têm como exemplos a alimentação, a habitação e o vestuário.
- (C) as necessidades de amor estão bastante associadas à possibilidade de desenvolvimento pleno das competências ou potencial das pessoas.
- (D) as necessidades de estima, em uma perspectiva organizacional, podem ser relacionadas à noção de *status*, com possibilidade de ascensão na carreira e de ter visibilidade social.
- (E) as necessidades de auto realização podem estar afetadas à noção de relacionamentos, dizendo respeito à valorização de pertencer a um grupo formal ou informal, clube ou sociedade.

**23**

O controle, de acordo com a concepção gerencial, pode ser compreendido como uma função administrativa que compara sistematicamente os resultados em relação aos parâmetros planejados, identificando desvios nos processos e propondo medidas de melhoria de desempenho. Esses resultados podem ser compreendidos pelo desempenho de uma pessoa, grupo, equipe, processo, instituição.

A seguir, são destacados os elementos centrais e integrados na função controle.

Assinale a alternativa que **não** se relaciona ao controle.

- (A) Acompanhamento sistemático dos processos.
- (B) Comparação entre resultados propostos e alcançados.
- (C) Identificação de desvios.
- (D) Proposição de melhorias (correção de curso).
- (E) Poder coercitivo

**24**

Considerando o processo complexo e dinâmico da mudança organizacional, o senso de mudança não deve ser tomado com base no paradigma mecanicista ou na concepção clássica de gestão, baseadas em ações deliberadas, objetividade, racionalidade plena, neutralidade, controle amplo e irrestrito de suas variáveis, mas como um processo emergente, substantivo, fluido e dinâmico, com ênfase nas relações e essencialmente assentado nas pessoas, que caracterizam a perspectiva sistêmica.

Analisar as premissas essenciais do processo de mudança, segundo uma visão sistêmica, apresentadas a seguir.

- I. A gestão do processo de mudança é contingencial e emergente. Não possui uma fórmula única e previamente validada.
- II. A compreensão do contexto e a descrição completa de análise são pré-requisitos essenciais para o planejamento da estratégia de mudança organizacional.
- III. A abordagem do pensamento sistêmico, sobretudo a linguagem sistêmica, constitui elemento fundamental do processo de compreensão do fenômeno de mudança.

Assinale:

- (A) se somente a premissa I estiver correta.
- (B) se somente a premissa II estiver correta.
- (C) se todas as premissas estiverem corretas.
- (D) se somente a premissa III estiver correta.
- (E) se somente as premissas II e III estiverem corretas.



**25**

Focalizando-se a mudança cultural na administração pública, destacam-se a emergência de valores gerenciais e o fenômeno resistência. No processo de transformação são introduzidos, na administração pública, elementos característicos da lógica empresarial desenvolvidos no contexto da administração privada, pela via da transferência e adaptação de conhecimentos gerenciais.

Dentre os pontos delimitadores, assinale a alternativa que **não** se relaciona a esse emergente paradigma gerencial.

- (A) Descentralização política e administrativa.
- (B) Redução de níveis hierárquicos.
- (C) Flexibilidade organizacional e a confiança limitada.
- (D) Exclusiva orientação para gestores da organização.
- (E) Controle por resultados.

**26**

Com relação à aprendizagem organizacional, assinale a afirmativa **incorreta**.

- (A) A linguagem são os códigos de envio da mensagem, sendo importante destacar que o significado das palavras não está nelas, mas nas pessoas que as utilizam.
- (B) A aprendizagem organizacional pode ser tomada como um conceito gerencial emergente.
- (C) Implica, sinteticamente, a verificação das transformações organizacionais, mediante o questionamento e a mudança dos padrões de ação e das formas de comportamento vigentes, gerando inovações.
- (D) Nos modelos de gestão em organizações, os elementos podem ser representados pelo contato inicial com um conceito ou tecnologia gerencial (exógeno), seguido da redução desse conteúdo com vistas a alcançar os elementos essenciais e a reflexão crítica acerca da propriedade dos pressupostos que o informam.
- (E) Como consequência dos novos elementos apreendidos, segue-se a construção de uma nova tecnologia (endógena e coerente com a singularidade da organização).

**27**

Os programas de estímulo e motivação de pessoas para servidores públicos, devem ser precedidos da devida análise e do diagnóstico do contexto e da cultura organizacional.

Com relação aos componentes do programa de envolvimento ampliado dos servidores, assinale a afirmativa correta.

- (A) Realização de cursos de treinamento (perspectiva operacional).
- (B) Oferecimento de vale refeição.
- (C) Ações de melhoria de processos (estrutura e desempenho).
- (D) Incorporação de parcela variável à cesta de remuneração.
- (E) Formação de grupos de estudo e melhorias.

**28**

Um indicador de desempenho de processo, levando-se em conta os propósitos para os quais é concebido, deve incorporar os seguintes atributos:

- (A) relevância, perenidade, complexidade, consistência e objetividade/subjetividade.
- (B) relevância, permanentes transformações, simplicidade, consistência e objetividade/subjetividade.
- (C) relevância, permanentes transformações, complexidade, consistência e objetividade/subjetividade.
- (D) relevância, perenidade, simplicidade, consistência e objetividade/subjetividade.
- (E) relevância, perenidade, complexidade, consistência e objetividade/subjetividade.

**29**

Sobre a avaliação de desempenho e resultados na administração pública, analise as afirmativas a seguir.

- I. O esforço de aferição pode, essencialmente, ser procedido a partir de três dimensões gerais de análise: eficiência, eficácia e efetividade.
- II. A gestão de desempenho das pessoas e da organização pode ser compreendida em duas perspectivas: a do desempenho e a do resultado.
- III. A perspectiva de desempenho refere-se aos reflexos gerados pela atuação do sistema, ou seja a efetividade, e a perspectiva resultados diz respeito aos sentidos de eficiência e eficácia.

Considerando estas afirmativas assinale:

- (A) se somente a premissa I estiver correta.
- (B) se somente as premissas I e II estiverem corretas.
- (C) se somente as premissas I e III estiverem corretas.
- (D) se somente as premissas II e III estiverem corretas.
- (E) se todas as premissas estiverem corretas.

**30**

Com relação à gestão por competência na administração pública, assinale a afirmativa **incorreta**.

- (A) É a gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição.
- (B) Relaciona-se à capacidade de conversão e apropriação de elementos conceituais e técnicos em ações, como capacidade analítica, comunicação, flexibilidades, resiliência e outras.
- (C) Pode ser entendida como os elementos conceituais ou técnicos que uma pessoa deve ter para o exercício de determinada atividade, como teorias organizacionais, tecnologias de gestão, legislação aplicada ao setor público, dentre outras.
- (D) É a gestão dos atributos de personalidade e das posturas pessoal e profissional necessárias para o desempenho da função, como valores éticos, transparência, franqueza, cordialidade, respeito ao trabalho do outro e mais.
- (E) Trata-se de atividade tipicamente de curto ou curtíssimo prazo, orientada para a preparação do agente público, com vistas a desempenhar atribuições da sua esfera de competência ou da sua órbita de influência.

**Conhecimentos Específicos****31**

Segundo a Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990, o retorno à atividade de servidor aposentado por invalidez, quando junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria, ou no interesse da administração, é conhecido como:

- (A) reversão.
- (B) redistribuição.
- (C) aproveitamento.
- (D) recondução.
- (E) readaptação.

**32**

De acordo com a Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990, assinale a opção **incorreta**:

- (A) a posse do servidor ocorrerá no prazo de 30 dias contados da publicação do ato de provimento.
- (B) o prazo para o servidor empossado em cargo público entrar em exercício é de 30 dias, contados da data da posse.
- (C) ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 meses.
- (D) o servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa.
- (E) exoneração, aposentadoria e falecimento são formas de vacância de cargo público.

**33**

Analisar as afirmativas a seguir sobre a administração de pessoal no serviço público, em conformidade com a Lei n. 8.112/90:

- I. A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.
- II. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 4 (quatro) horas por jornada.
- III. As férias poderão ser parceladas em até três etapas, desde que assim requeridas pelo servidor e no interesse da administração pública.

Assinale:

- (A) se somente a afirmativa I estiver correta
- (B) se somente a afirmativa II estiver correta
- (C) se somente a afirmativa III estiver correta
- (D) se somente as afirmativas I e II estiverem corretas
- (E) se todas as afirmativas estiverem corretas

**34**

Com relação ao modelo de avaliação de desempenho do governo federal, expresso no Decreto 7.133/10, analise as afirmativas a seguir:

- I. A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.
- II. Na avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, deverão ser avaliados dois fatores mínimos: trabalho em equipe e comprometimento com o trabalho.
- III. Os servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança serão avaliados na dimensão individual, a partir dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de cinquenta por cento, e dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, também na proporção de cinquenta por cento.

Assinale:

- (A) se somente a afirmativa I estiver correta.
- (B) se somente a afirmativa II estiver correta.
- (C) se somente a afirmativa III estiver correta.
- (D) se somente as afirmativas I e II estiverem corretas.
- (E) se todas as afirmativas estiverem corretas.

**35**

De acordo com a Lei 8.112/90, são formas de provimento de cargo público, **exceto**:

- (A) nomeação.
- (B) promoção.
- (C) remoção.
- (D) recondução.
- (E) readaptação.

**36**

Na elaboração do Programa de Capacitação, a FIOCRUZ deve observar a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, que define serem somente autorizados os afastamentos para treinamento regularmente instituído, quando o horário do evento de capacitação inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, observados os seguintes prazos:

- (A) até 36 meses para mestrado, até 48 meses para doutorado, até 12 meses para pós-doutorado ou especialização e até 12 meses para estágio.
- (B) até 24 meses para mestrado, até 48 meses para doutorado, até 12 meses para pós-doutorado ou especialização e até 6 meses para estágio.
- (C) até 24 meses para mestrado, até 48 meses para doutorado, até 24 meses para pós-doutorado ou especialização e até 12 meses para estágio.
- (D) até 48 meses para mestrado, até 36 meses para doutorado, até 12 meses para pós-doutorado ou especialização e até 6 meses para estágio.
- (E) até 24 meses para mestrado, até 36 meses para doutorado, até 12 meses para pós-doutorado ou especialização e até 6 meses para estágio.

**37**

Sobre o processo de negociação no contexto organizacional, assinale a alternativa correta:

- (A) a negociação implica reconhecer o conflito e competir com o adversário pelo melhor resultado
- (B) no processo de negociação é importante a capacidade de ouvir e de administrar as emoções, mas deve-se evitar fazer concessões.
- (C) a negociação tem a finalidade de acalmar as emoções envolvidas, sem, contudo, enfrentar o conflito.
- (D) a negociação é necessariamente um processo de interação e articulação entre as partes com o objetivo de alcançar um resultado satisfatório para todos os envolvidos.
- (E) a negociação exige habilidade de entender o conflito, de ambas as partes, mas principalmente de quem desempenha o papel de mediador no confronto.

**38**

Segundo Teixeira (2005) um modelo concebido para que a Gestão de Pessoas se torne capaz de superar todos os desafios atuais e se torne realmente estratégica na organização, tem sua base em oito princípios.

Assinale a afirmativa que **não** apresenta um desses princípios.

- (A) Alinhamento da gestão de pessoas à estratégia corporativa, às estratégias competitivas das unidades de negócios e às estratégias funcionais.
- (B) Atuação orientada para o suporte à competitividade empresarial.
- (C) Avaliação permanente da gestão de pessoas.
- (D) Ênfase na gestão de mudanças.
- (E) Maior ênfase na interação com a ambiência externa da empresa do que com a interna.

**39**

Com relação ao desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, analise as afirmativas a seguir.

- I. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar ao dirigente máximo do órgão ou da entidade onde se encontrar em exercício licença remunerada, por até três meses, para participar de ação de capacitação.
- II. A concessão da licença remunerada, por até três meses, para participar de ação de capacitação fica condicionada ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso para a instituição.
- III. A licença para capacitação poderá ser utilizada integralmente para a elaboração de dissertação de mestrado ou tese de doutorado, cujo objeto seja compatível com o plano anual de capacitação da instituição.

Assinale:

- (A) se somente a afirmativa I estiver correta
- (B) se somente a afirmativa II estiver correta
- (C) se somente a afirmativa III estiver correta
- (D) se somente as afirmativas I e II estiverem corretas
- (E) se todas as afirmativas estiverem corretas

**40**

De acordo com Hirigoyen (2000), o assédio moral é representado pela intenção de constranger ou desqualificar a pessoa ou o profissional, por meios verbais e não verbais, com o objetivo de por em perigo seu emprego e a qualidade do ambiente de trabalho.

(MACEDO, I. Aspectos Comportamentais da Gestão de Pessoas. RJ. Ed.FGV.)

Em relação ao conceito de assédio moral apresentado, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) o assédio moral nas organizações deriva de fatores como preconceitos, estereótipos, crenças religiosas antagônicas, desníveis sociais e conflitos inter-pessoais.
- (B) o descrédito do indivíduo por meio de insinuações sobre sua incompetência, manifesta uma situação de assédio moral no ambiente de trabalho.
- (C) o assédio moral provoca desgaste psicológico, estresse e angústia no indivíduo alvo de suas manifestações, mas não prejudica o clima organizacional e a produtividade.
- (D) o abuso de poder e a manipulação perversa de situações são fenômenos que atestam o assédio moral no local de trabalho.
- (E) o isolamento do indivíduo, fazendo-o crer que todos estão contra, manifesta uma situação de assédio moral no ambiente de trabalho.

**41**

Os macroprocessos da Gestão de Pessoas devem ter indicadores de desempenho que serão monitorados em termos de quantidade, tempo e qualidade. Eles são definidos com base nas informações registradas nos bancos de dados da área de Gestão de Pessoas e sua finalidade é avaliar o esforço e os resultados das políticas da área.

Com relação ao macroprocesso "Desenvolvimento de Pessoas", **não** é um indicador de desempenho:

- (A) Progressão/promoção associada a treinamento.
- (B) Número de eventos realizados (cursos, seminários, palestras).
- (C) Pesquisa de clima (percentagem por faixas).
- (D) Melhoria de desempenho associado ao treinamento.
- (E) Número de eventos realizados por grupos de cargos.

**42**

Os padrões pelos quais o desempenho do empregado será avaliado devem ser estabelecidos com clareza e comunicados ao empregado, antes da avaliação, para que ele tenha conhecimento dos níveis esperados de desempenho. Para o estabelecimento de padrões de desempenho devem-se considerar quatro aspectos básicos.

Se ao avaliar dois empregados da área de produção, a avaliação é afetada porque um trabalha com uma máquina mais nova do que o outro, podemos afirmar que:

- (A) existe na avaliação realizada o aspecto básico de *Deficiência de Critério*, que é medido pela correlação de dois conjuntos de classificação feitos por um único avaliador ou por dois avaliadores diferentes.
- (B) existe na avaliação realizada o aspecto básico de *Contaminação de Critério*, que se expressa em fatores que fogem ao controle do empregado e podem influenciar seu desempenho.
- (C) existe na avaliação realizada o aspecto básico de *Confiabilidade*, que é medido pela consistência do padrão e pela extensão em que os indivíduos tendem a manter certo nível de desempenho ao longo do tempo.
- (D) existe na avaliação realizada o critério básico de *Relevância Estratégica*, que se refere à extensão em que os padrões se relacionam com os objetivos estratégicos da organização.
- (E) existe na avaliação realizada o critério básico de *Deficiência de Critério*, que se refere à extensão em que os padrões captam todas as responsabilidades do empregado.

**43**

O novo mundo de negócios está dando lugar a profundas modificações na natureza do trabalho e nas relações entre as empresas e seus colaboradores, configurando uma nova situação que gera importantes implicações para a gestão de pessoas. (...) São utilizadas novas formas de flexibilização do trabalho compreendendo: formas de organização do trabalho, formas relacionadas à duração flexível do trabalho e formas relacionadas à contratação do trabalho. (TEIXEIRA, Gilnei M., 2005).

Com relação às novas formas de flexibilização do trabalho, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) A equipe multidisciplinar é integrada por pessoas de diferentes formações e aborda os problemas com uma visão integrada dos diversos campos do saber, procurando alcançar a solução global para os problemas.
- (B) São apontadas como vantagens do banco de horas: a redução do número de horas extras e a melhoria da qualidade de vida, pela concessão das folgas.
- (C) O horário flexível é uma das formas mais utilizadas de flexibilidade relacionada à duração do trabalho e funciona como um sistema de crédito e débito, tendo por referência o número de horas estabelecidas para a semana ou para o mês.
- (D) A multifuncionalidade é a condição em que o empregado com as competências correspondentes passa a desempenhar funções diversas, possuindo o domínio completo de uma função e desempenhando outras eventualmente.
- (E) A jornada parcial de trabalho é a situação em que o empregado trabalha um determinado número de horas, abaixo da duração semanal normal do trabalho no país.



**44**

Um dos desafios atuais da Gestão de Pessoas é proporcionar políticas e instrumentos à organização, para que o desempenho das pessoas constitua um diferencial competitivo. Para alcançar esse desempenho estratégico os programas de capacitação assumem um papel relevante e as organizações devem desenvolver novas maneiras de educar líderes e empregados com potencial de liderança.

Em relação ao foco dos programas de capacitação para as lideranças organizacionais, assinale a alternativa correta.

- (A) Devem enfatizar mais o gerenciamento que a capacidade de inovação.
- (B) Devem enfatizar mais o domínio de técnicas que o desenvolvimento de uma nova mentalidade gerencial.
- (C) Devem enfatizar mais o futuro que o passado.
- (D) Devem enfatizar mais a experiência acumulada que a capacidade de aprendizagem contínua.
- (E) Devem enfatizar mais o gerenciamento e o domínio de técnicas.

**45**

*“Formular e implantar, até dezembro de 2010, um sistema de avaliação de desempenho que seja orientado para os resultados da empresa e para o desenvolvimento pessoal e profissional dos empregados”.*

A frase acima é um exemplo de um elemento básico da gestão estratégica de pessoas. Assinale a alternativa que apresenta este elemento.

- (A) Objetivo estratégico.
- (B) Missão.
- (C) Visão.
- (D) Estratégia.
- (E) Implementação estratégica.

**46**

Liderar envolve o exercício do poder que o líder dispõe, seja ele formal ou informal. Quando, segundo Bateman e Snell (1998), *o poder provém do controle sobre eventuais punições para comportamentos considerados indesejáveis*, podemos dizer que o tipo de poder descrito se denomina:

- (A) Poder legítimo.
- (B) Poder de coerção.
- (C) Poder de referência.
- (D) Poder sobre recompensas.
- (E) Poder de competência.

**47**

À Diretoria de Recursos Humanos da FIOCRUZ compete planejar, coordenar, supervisionar e executar as atividades abaixo relacionadas, **exceto**.

- (A) política de recrutamento, seleção, treinamento e avaliação de desempenho dos recursos humanos da FIOCRUZ.
- (B) desenvolvimento de atividades inerentes à classificação de cargos e salários, benefícios, pagamento e controle de pessoal da FIOCRUZ.
- (C) política de atenção à saúde do trabalhador da FIOCRUZ e das suas condições de trabalho.
- (D) política de desenvolvimento de competências gerenciais da FIOCRUZ.
- (E) informações gerenciais na área de recursos humanos da FIOCRUZ.

**48**

Segundo Macedo (2007) existem quatro abordagens de liderança: a centrada na figura do líder, a centrada no líder e nos liderados, a centrada no líder, nos liderados e na situação, e a conectiva.

Com relação a este tema, analise as afirmativas a seguir.

- I. A abordagem centrada no líder, também chamada abordagem das características ou traços, parte do princípio de que os líderes são pessoas com traços peculiares (físicos, intelectuais ou sociais) que os distinguem de outras.
- II. A abordagem centrada no líder, nos liderados e na situação, também chamada situacional ou contingencial, não define um melhor estilo de liderança, e sim o mais eficaz para determinada situação.
- III. A abordagem conectiva apresenta o líder liberal, discreto, próprio do cenário atual onde as equipes induzem e exploram as conexões entre as pessoas.

Assinale:

- (A) se somente a afirmativa I estiver correta
- (B) se somente a afirmativa II estiver correta
- (C) se somente a afirmativa III estiver correta
- (D) se somente as afirmativas I e II estiverem corretas
- (E) se todas as afirmativas estiverem corretas

**49**

Sobre os aspectos da terceirização, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) A gestão do trabalho terceirizado requer o acompanhamento permanente do contrato e de suas condições de execução.
- (B) A gestão do trabalho terceirizado requer a definição de indicadores de desempenho aplicáveis à equipe da contratante e da terceirizada.
- (C) No processo de terceirização um dos maiores desafios do líder é evitar o surgimento de desavenças entre as equipes da contratante e da contratada, por diferenças de tratamento.
- (D) No processo de terceirização as diferenças de tratamento, ainda que veladas, não criam desavenças entre os empregados da contratante e os da contratada.
- (E) Ao transferir algumas atividades para terceiros, a organização estabelece uma relação de parceria e pode concentrar-se nas atividades essencialmente ligadas à sua missão.

**50**

Davenport (apud MACEDO, 2007) recomenda algumas mudanças no papel do líder na Sociedade do Conhecimento.

Assinale a alternativa que **não** apresenta uma dessas mudanças:

- (A) passar da avaliação do trabalho invisível àquela das realizações visíveis baseadas no conhecimento.
- (B) priorizar as habilidades cognitivas dos empregados e não as habilidades manuais.
- (C) não mais apoiar a burocracia e sim eliminá-la.
- (D) organizar comunidades em vez de hierarquias.
- (E) em vez de ignorar a cultura, torná-la propícia ao conhecimento.

**51**

Com relação à negociação de processos trabalhistas, analise as afirmativas a seguir:

- I. Todo processo trabalhista tem início a partir de uma insatisfação do empregado (ou ex-empregado) que contrata um advogado para representá-lo numa reclamatória na Justiça do Trabalho.
- II. Preposto é o nome dado ao advogado, efetivo da empresa ou terceirizado, que representa a empresa, defendendo seus interesses perante a Justiça do Trabalho.
- III. Em casos de acordo entre as partes, imediatamente é lavrado um Termo de Conciliação, dando-se por encerrado o litígio.

Assinale:

- (A) se somente a afirmativa I estiver correta
- (B) se somente a afirmativa II estiver correta
- (C) se somente a afirmativa III estiver correta
- (D) se somente as afirmativas I e III estiverem corretas
- (E) se todas as afirmativas estiverem corretas

**52**

Com relação ao tema negociação trabalhista coletiva, analise as afirmativas a seguir:

- I. A negociação coletiva, direito laboral coletivo reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho e pelo ordenamento jurídico brasileiro, decorre do princípio da liberdade sindical, disposto no art. 8º. da Constituição de 1988.
- II. Com relação aos servidores públicos, a Constituição de 1988 instituiu o direito à livre associação sindical e o instrumento da greve, ainda pendente de regulamentação, mantendo-se omissa quanto à possibilidade do estabelecimento da negociação coletiva para os servidores públicos.
- III. A greve é instituto legítimo que deve ser assegurado, mas que deve deixar de ser o primeiro passo do processo negocial, evitando assim os possíveis prejuízos a serem causados à sociedade.

Assinale:

- (A) se somente a afirmativa I estiver correta
- (B) se somente a afirmativa II estiver correta
- (C) se somente a afirmativa III estiver correta
- (D) se somente as afirmativas I e II estiverem corretas
- (E) se todas as afirmativas estiverem corretas

**53**

O conceito de uma estrutura organizacional específica, é: *“quando duas ou mais formas de estrutura são utilizadas simultaneamente sobre os mesmos membros de uma organização, a estrutura denomina-se...”*

- (A) departamentalizada por processo.
- (B) departamentalizada por produto.
- (C) departamentalizada por função.
- (D) departamentalizada pela amplitude de controle.
- (E) matricial.

**54**

Assinale a alternativa que **não** apresenta um método utilizado para avaliar o desempenho dos empregados nas organizações:

- (A) escalas gráficas.
- (B) incidentes acríticos.
- (C) comparativo.
- (D) escolha forçada
- (E) 360 graus.

**55**

Segundo o Ministério do Planejamento, na prática da Administração Pública Federal entende-se que o processo de elaboração de carreiras deve contemplar minimamente sete aspectos.

Assinale a alternativa que **não** expressa um desses aspectos:

- (A) vinculação do desenvolvimento na carreira a critérios objetivos da capacitação.
- (B) estabelecimento de referenciais para definição de estruturas remuneratórias.
- (C) substituição dos critérios de progressão e promoção.
- (D) definição da composição das tabelas remuneratórias (vencimento básico, gratificações de desempenho, gratificações de exercício, retribuição por titulação, gratificação de qualificação).
- (E) delineamento de sistemas mais adequados de avaliação e gratificação de desempenho.

**56**

Segundo Bohlander (2003) o processo em que se discute com o empregado suas atividades individuais e desempenho no trabalho, seus interesses pessoais e metas de carreira, suas habilidades pessoais e objetivos adequados de desenvolvimento de carreira, é denominado:

- (A) aconselhamento de carreira.
- (B) desenvolvimento de carreira.
- (C) avaliação de carreira.
- (D) evolução de carreira.
- (E) inventário de carreira.

**57**

O mapeamento das competências humanas relevantes à organização passa a orientar o subsistema educação corporativa em seus processos.

**Não** é um processo orientado pelo mapeamento de competências na educação corporativa:

- (A) identificação de necessidades de aprendizagem
- (B) formulação de objetivos instrucionais
- (C) definição de conteúdos de ensino
- (D) construção de trilhas de aprendizagem
- (E) descrição das atribuições de cargos

**58**

Com relação ao papel da gestão de pessoas na Sociedade do Conhecimento, analise as seguintes afirmativas:

- I. A área de gestão de pessoas está em processo de transformação, de uma perspectiva processual para uma atuação mais sistêmica e estratégica, voltada para o fortalecimento do capital intelectual da organização.
- II. A área de gestão de pessoas deve promover o compartilhamento dos conhecimentos, incentivando a organização a desenvolver uma cultura de potencialização do saber.
- III. A área de gestão de pessoas deve participar ativamente da gestão dos ativos intangíveis da organização, estabelecendo políticas de desenvolvimento e valorização do capital humano.

Assinale

- (A) se somente a afirmativa I estiver correta
- (B) se somente a afirmativa II estiver correta
- (C) se somente a afirmativa III estiver correta
- (D) se somente as afirmativas I e III estiverem corretas
- (E) se todas as afirmativas estiverem corretas

**59**

Com relação às dimensões da competência, analise as afirmativas a seguir:

- I. O conhecimento refere-se ao saber que a pessoa acumulou ao longo de sua vida, relacionado à lembrança de conceitos, idéias ou fenômenos.
- II. A habilidade está relacionada à aplicação produtiva do conhecimento, ou seja, à predisposição da pessoa, que influencia sua conduta em relação aos outros, ao trabalho ou a situações.
- III. A atitude refere-se a aspectos sociais e afetivos relacionados aos processos mentais de organização e reorganização das informações ou à coordenação neuro muscular.

Assinale

- (A) se somente a alternativa I estiver correta.
- (B) se somente a alternativa II estiver correta.
- (C) se somente a alternativa III estiver correta.
- (D) se somente as alternativas I e III estiverem corretas.
- (E) se somente as alternativas I e II estiverem corretas.

**60**

Com relação ao conceito de competência, assinale a afirmativa correta:

- (A) A pessoa expressa a competência quando gera um resultado no trabalho que pode ser mensurado economicamente.
- (B) A competência é revelada quando a pessoa age perante as situações profissionais com as quais se depara.
- (C) A competência serve como ligação entre os atributos individuais e as capacidades gerenciais da organização.
- (D) A competência expressa o reconhecimento econômico sobre a capacidade das pessoas.
- (E) A aplicação indissociável de conhecimentos, habilidades e atitudes – as três dimensões da competência – gera um desempenho profissional que se expressa principalmente pelos comportamentos que a pessoa manifesta no trabalho.



F U N D A Ç Ã O  
GETULIO VARGAS  

---

**FGV PROJETOS**