

CONCURSO PÚBLICO



PREVIDÊNCIA SOCIAL

GAAPREV



DATA: 11/01/2009 - DOMINGO - TARDE

CARGO: Analista de Tecnologia da Informação

PERFIL: S13 - Relações do Trabalho e Sindicais

A T E N Ç Ã O

O **Caderno de Questões** contém 60 questões de múltipla-escolha, cada uma com 5 opções (A, B, C, D e E) e 01 questão discursiva.

1. Ao receber o material, verifique no **Cartão de Respostas** e na **Folha de Resposta da Prova Discursiva** seu nome, número de inscrição, data de nascimento e cargo. Qualquer irregularidade comunique imediatamente ao fiscal de sala. Não serão aceitas reclamações posteriores.
2. As provas objetiva e discursiva terão juntas duração de 4 horas e 30 minutos, incluídos neste tempo o preenchimento do **Cartão de Respostas** e da **Folha de Resposta da Prova Discursiva**.
3. Leia atentamente cada questão e assinale no **Cartão de Respostas** a opção que responde corretamente a cada uma delas. O **Cartão de Respostas** será o único documento válido para a correção eletrônica. O preenchimento do **Cartão de Respostas** e a respectiva assinatura serão de inteira responsabilidade do candidato. Não haverá substituição do **Cartão de Respostas** e da **Folha de Resposta da Prova Discursiva**, por erro do candidato.
4. Observe as seguintes recomendações relativas ao **Cartão de Respostas**:
 - A maneira correta de marcação das respostas é cobrir, fortemente, com esferográfica de tinta azul ou preta, o espaço correspondente à letra a ser assinalada.
 - Outras formas de marcação diferentes implicarão a rejeição do **Cartão de Respostas**.
 - Será atribuída nota zero às questões não assinaladas ou com falta de nitidez, ou com marcação de mais de uma opção, e as emendadas ou rasuradas.
5. O fiscal de sala não está autorizado a alterar qualquer destas instruções. Em caso de dúvida, solicite a presença do coordenador local.
6. Você só poderá retirar-se definitivamente do recinto de realização da prova após 60 minutos contados do seu efetivo início, **sem levar o Caderno de Questões**.
7. Você só poderá levar o próprio **Caderno de Questões** faltando uma hora para o término do horário da prova, conforme Edital do Concurso.
8. Por motivo de segurança, só é permitido fazer anotação durante a prova no **Caderno de Questões**.
9. Após identificado e instalado na sala, você não poderá consultar qualquer material, enquanto aguarda o horário de início da prova.
10. Os três últimos candidatos deverão permanecer na sala até que o último candidato entregue o **Cartão de Respostas** e a **Folha de Resposta da Prova Discursiva**.
11. Ao terminar a prova, é de sua responsabilidade entregar ao fiscal o **Cartão de Respostas** e a **Folha de Resposta da Prova Discursiva**. Não esqueça seus pertences.
12. O **Gabarito Oficial da Prova Objetiva** será disponibilizado no site www.concursos.uff.br, no dia 13/01/2009, conforme estabelecido no Cronograma Previsto.

CADERNO DE QUESTÕES

Realização:



BOA PROVA

CONHECIMENTO GERAL

1. "O executivo americano Ken Musgrave, coloca o pequeno retângulo de acrílico vermelho, um PC de mesa, ao lado de um PC normal, uma trivial caixa de alumínio cinza-chumbo. "Ambos têm as mesmas funcionalidades e capacidade de processamento", afirma diante das duas máquinas. "A diferença é que o modelo novo tem quase um quinto do tamanho do antigo e, portanto, precisa de muito menos material para ser fabricado. Fora isso, consome quase 70% menos energia".

O computador apresentado por Musgrave é considerado o que há de mais inovador do ponto de vista ambiental. "É o equipamento que melhor traduz o conceito de *green IT* (tecnologia da informação verde)", (...) o produto é diferenciado por reduzir o impacto ambiental de variadas formas - na menor quantidade de energia que será consumida durante sua vida útil, na redução de materiais que o compõem e até na embalagem, que é 95% reciclável".

(Adaptado de <http://info.abril.com.br/professional/ti-verde/quero-ser-verde.shtml>)

A sustentabilidade é um importante aspecto da relação do homem moderno com o seu ambiente, que, no caso acima, envolve diretamente:

- A) a utilização de matéria prima "verde" em sua fabricação;
- B) o investimento em *hardwares* esteticamente menos conspícuos;
- C) o uso de *softwares* de gerenciamento ambiental;
- D) a redução do impacto ambiental pelo uso da bioinformática;
- E) a redução da produção de lixo e do impacto ambiental decorrente.

2. "Depois de quase um ano de tentativas, os cientistas conseguiram transformar as células-tronco da gordura em células musculares humanas no corpo dos camundongos. E junto com elas, veio também um resultado impressionante.

Os camundongos tinham distrofia muscular, uma doença genética grave que afeta a força dos músculos aos poucos e que ainda não tem cura. Um camundongo que não recebeu células-tronco, por causa da distrofia muscular, não conseguia se segurar no arame e caía. Já o camundongo que recebeu as células-tronco de gordura se agarrava com firmeza ao arame. As células de gordura viraram músculos que funcionam."

(Disponível em <http://g1.globo.com/Noticias/Ciencia/0,,MUL913218-5603,00-CIENTISTAS+TRANSFORMAM+CELULASTRONCO+DE+GORDURA+EM+CELULAS+MUSCULARES.html>)

As células-tronco podem ser muito úteis na medicina, pois:

- A) são capazes de se modificarem em células especializadas;
- B) devem ser usadas para a preservação da biodiversidade;
- C) podem facilitar as pesquisas do genoma humano;
- D) são incapazes de sofrer qualquer tipo de transformação;
- E) não sofrem nenhum tipo de diferenciação celular.

3. Exemplos de materiais semicondutores inorgânicos responsáveis pelo grande desenvolvimento tecnológico atual na área da microeletrônica e na fabricação de *microchips* são:

- A) ouro e prata;
- B) silício e germânio;
- C) hidrogênio e nitrogênio;
- D) gálio e urânio;
- E) carvão e hélio.

4. Sobre o item Meu Computador, analise:

- I. Pode-se copiar arquivos e pastas, mas nunca atalhos.
- II. É possível apagar arquivos enviando a lixeira.
- III. Só é possível mover arquivos e atalhos.

Dos itens acima mencionados:

- A) I, apenas, está correto;
- B) II, apenas, está correto;
- C) III, apenas, está correto;
- D) I e II, apenas, estão corretos;
- E) I, II e III estão corretos.

5. Para selecionar várias células de uma mesma coluna numa Planilha utilizando o MS-Excel, deve-se manter pressionada a tecla (ou combinação de teclas):

- A) ALT
- B) CTRL
- C) SHIFT
- D) CTRL + SHIFT
- E) ESC

6. Conflitos de hardware ocorrem quando dois ou mais dispositivos utilizam o mesmo recurso. A opção que possui os recursos de hardware que podem entrar em conflito é:

- A) endereços de memória, endereços de E/S, linhas de interrupções (IRQ) e canais de DMA;
- B) canais de impressão, endereços de memória, monitor;
- C) mouse, impressora, monitor;
- D) endereços de memória, canais de impressão e interrupções (IRC);
- E) considerar que as opções acima são incorretas.

7. No Menu Exibir do Windows Explorer, a opção que faz com que o modo exibição dos arquivos e pastas forneça informações tais como nome, tipo, tamanho e data de modificação é:

- A) Miniaturas.
- B) Lado a lado.
- C) Ícones.
- D) Lista.
- E) Detalhes.

8. A única das proposições abaixo que pode ser considerada uma negação lógica da proposição: "**Se é feriado, então vou à praia**", é:

- A) Não é feriado e não vou à praia.
- B) Se não vou à praia, é feriado.
- C) Não vou à praia ou é feriado.
- D) Não vou à praia é feriado.
- E) É feriado e não vou à praia.

9. Sejam V (verdadeiro) e F (falso) os valores lógicos associados às proposições compostas a seguir.

- I. O cachorro é mamífero ou vaca voa. ()
- II. Se cachorro é mamífero, então vaca voa. ()
- III. O cachorro é mamífero e vaca voa. ()
- IV. O cachorro é mamífero, se e somente se vaca voa. ()

A seqüência ordenada dos valores lógicos obtidos é:

- A) V F F F;
- B) F F V V;
- C) F V F V;
- D) V F V F;
- E) F F F F.

10. Dentre os argumentos lógicos apresentados abaixo, o único que é um **silogismo** é:

- A) $1 < 4$ ou $7 < 4$. $7 \geq 4$, logo, $1 < 4$.
- B) Se $1 < 4$, então $7 \geq 4$.
- C) $1 < 4$ ou $7 \geq 4$. Logo, $1 < 4$.
- D) $1 < 4$; $7 \geq 4$; logo $1 \neq 4$
- E) $1 < 4$, se e somente se $7 \geq 4$.

LÍNGUA INGLESA

Gadget Designers Push the Limits of Size, Safety

By Brian X. Chen, August 28, 2008

Just as small, fast-moving mammals replaced lumbering dinosaurs, pocketable gadgets are evolving to fill niches that larger, deskbound computers can't reach. But as they shrink, these gadgets are faced with problems mammals face, too, such as efficiently dissipating heat.

The recent example of Apple's first-generation iPod nanos causing fires in Japan raises the question of whether increasingly innovative product designs are impinging on safety. The nano incident illustrates how risk can increase as devices decrease in size, says Roger Kay, an analyst at Endpoint Technologies.

"As [gadgets] get smaller, the tradeoffs become more difficult, the balance becomes more critical and there's less room for error," Kay said. "I'm not surprised it's happening to the nano because that's the small one. You're asking it to do a lot in a very, very small package and that's pushing the envelope."

There's no question that industrial designers' jobs have become much more difficult as the industry demands ever more powerful and smaller gadgets. With paper-thin subnotebooks, ultrasmall MP3 players, and pinkie finger-sized Bluetooth headsets becoming increasingly popular, it's questionable where exactly designers draw the line between innovation and safety.

11. In the sentence: "But as they shrink, these gadgets with problems mammals face too, such as dissipating heat." First paragraph, the author of the text believes that...

- A) like the early mammals, gadgets will have to be able to maintain heat;
- B) like early mammals, nano technology will have to develop better condition of safety to survive;
- C) pocketable gadgets are evolving to overtake deskbound computers positions;
- D) people are in danger when they use their newest gadgets;
- E) gadgets may be compared to lumbering dinosaurs and have no survival chance in the future.

12. The title of the text let us know that there must be a close relation between ...

- A) design and safety;
- B) technology and safety;
- C) nano technology and design;
- D) nano technology and safety;
- E) design and technology.

13. The reason given in the third paragraph of the text for the problem with smaller gadgets is that...

- A) it gets hard to deal with anything in a tiny space;
- B) gadgets designer will never know how to deal with nano technology;
- C) gadgets designer are not able to deal with high technology;
- D) science hasn't reach the necessary safety;
- E) it is very difficult to work with high technology at any rate.

14. According to the text industrial designers' jobs have become more difficult because they...

- A) require more responsibility;
- B) require a production of smaller and safer gadgets;
- C) require more skills;
- D) demand a whole lot of patience;
- E) demand too much time of research and of tests.

15. The expression *such as* in the last line of the first paragraph could be changed by ____ and its meaning would not altered.

- A) by;
- B) like;
- C) although;
- D) but;
- E) because.

Choose the best option.

16. Dumping your entire music collection ____ your iPod is a simple, one click process. But what about getting your music ____ your iPod?

- A) in / out;
- B) in / off;
- C) on / off;
- D) onto / off;
- E) into / out.

17. Boeing ____ this week that it ____ successfully ____ a manned airplane powered ____ hydrogen fuel cells.

- A) announced / has / flown / on;
- B) has announced / had / flown / by;
- C) announced / has / flown / by;
- D) have announced / has / flown / on;
- E) announced / had / flown / on.

18. Robots ____ have the brains to "intelligently and autonomously search ____ objects" ____ their own.

- A) didn't/for/in;
- B) don't/of/in;
- C) haven't/for/on;
- D) don't/for/on;
- E) doesn't/for/on.

19. If this scientific breakthrough is reliable, after years testing it, it ____ lead to the cure of this type of cancer in the future.

- A) must;
- B) should;
- C) might;
- D) ought to;
- E) could.

20. He was very precise about the proper procedure and the material to be used, he said he didn't want anything especial, only the regular, ____ one.

- A) unique;
- B) ordinary;
- C) rare;
- D) exquisite;
- E) unknown.

23. Com a queda do Estado Novo sobreveio a Constituição de 1946 anunciando em seu texto a liberdade de associação sindical ou profissional. Foram regulados por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público. Desse modo o estatuto foi incorporado :

- A) à consolidação das Leis do Trabalho;
- B) ao sistema jurídico nacional;
- C) ao sistema jurídico-trabalhista do Presidente Vargas;
- D) à estrutura sindical que permaneceu imutável;
- E) ao caráter totalitário do governo a que servia.

24. A Constituição de 1988 assegurou a liberdade de associação profissional, não podendo, segundo ela, que a lei exigisse autorização do Estado para a fundação de sindicato. Ressalve-se, apenas, a necessidade do registro do sindicato no órgão competente, como exigência constitucional. A organização sindical, assim, ficou, segundo os princípios constitucionais de 1988, um sistema confederativo caracterizado pela autonomia relativa perante o Estado, onde a representação se faz pela categoria e profissão, pela unicidade e pela (o):

- A) pensamento multiforme;
- B) alinhamento crítico;
- C) bilateralidade do agrupamento;
- D) objetivo comum;
- E) multiplicidade de percepção.

CONHECIMENTO ESPECÍFICO

21. No Brasil, somente com a lei denominada Ventre Livre e com a Abolição surgiram condições para formação do Direito do Trabalho no campo das relações coletivas. Com a Proclamação da República eliminaram-se quaisquer entraves à liberdade de contratar, provendo, por decreto, a revogação das leis relativas aos contratos de locação de serviços agrícolas. A Constituição de 1891 foi que estabeleceu a regra de que a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas. A partir deste momento, a Polícia:

- A) podia intervir apenas se convocada por alguma autoridade pública;
- B) passou a ter que ficar totalmente afastada das associações e reuniões de trabalhadores;
- C) podia intervir apenas se houvesse morte ou ferimento grave;
- D) podia intervir apenas se houvesse alguém armado, mesmo que fosse estranho à classe trabalhadora;
- E) não podia intervir, senão para manter a ordem pública.

22. O primeiro estatuto sindical, o dos profissionais da agricultura e indústrias rurais brasileiro, surgiu, por decreto, em 06 de janeiro de 1903. Não teve eficaz execução e não deixou traços assinaláveis na organização das profissões rurais. O segundo, ao contrário do primeiro, permitiu ampla liberdade sindical, assegurando plurissindicalização. O terceiro surgiu após a revolução liberal de 1930, refletindo a filosofia daquele momento, o que se projetou nos estatutos subseqüentes. Sua característica determinante era:

- A) um misto de sindicato e Estado, com relativa autonomia;
- B) sujeição total do sindicato ao Estado, que lhe suprimiu toda a autonomia;
- C) modelo de sindicato atrelado ao pensamento anarquista de Estado;
- D) aliança incondicional do sindicalismo totalitário ao Estado dominador;
- E) estrutura de sindicato anarquista se conformando com Estado positivista.

25. Há um tipo de organização que se configura quando os sindicatos ou um grupo deles se agrupam, quase sempre com característica inorgânica, mas de unidade de ação. Trata-se:

- A) da união paralela;
- B) do agrupamento assemelhado;
- C) da coletividade sindical;
- D) do agrupamento irmanado;
- E) das uniões horizontais.

26. A CLT (art. 534, § 3º) dispõe sobre a permissão a qualquer Federação para o fim de lhes coordenar os interesses e agrupar os sindicatos de determinado município ou região a eles filiados. No entanto, a união:

- A) não terá o direito de representação das atividades ou profissões agrupadas;
- B) preponderará sobre as partes integrantes em todas as situações;
- C) terá prioridade de representação nas atividades agrupadas;
- D) substituirá as partes integrantes em todas as situações de representação;
- E) terá o direito de representação prioritário das profissões agrupadas.

27. A maior unidade representativa na organização sindical é a união de cúpula. Nos modelos de liberdade sindical, tais uniões constituem-se acima das confederações, federações e sindicatos, expressando uma ação integrativa das entidades menores. A união de cúpula é conhecida por:

- A) união sindical;
- B) central sindical;
- C) solução sindical;
- D) coligação sindical;
- E) representação magna sindical.

28. Com a abertura política e o advento do sindicalismo espontâneo ao lado do sindicalismo oficial, surgiu, paralelamente ao sistema confederativo, um fenômeno que já é conhecido em outros países: a coexistência de entidades sindicais reconhecidas e de organizações não reconhecidas pelo Estado. No Brasil, são exemplos interessantes de entidades que surgiram espontaneamente, à revelia do reconhecimento pelo Estado, a CGT (Central Geral dos Trabalhadores), a CUT (Central Única dos Trabalhadores), e a USI (União Sindical Independente). A Constituição Federal de 1988 não solucionou expressamente o problema legal das atuais centrais. O suporte jurídico que se pode encontrar para ampará-las é:

- A) a interpretação sofrida pela Constituição no ano de 1985;
- B) o Portaria nº 3.884, de 1998, do Ministério do Trabalho, que reestruturou o desenho sindical;
- C) o Decreto 1984, de 2002, que reafirma o direito de associação sindical idêntico ao da Itália;
- D) a Portaria nº 3.100, de 1985, do Ministério do Trabalho, que revogou a anterior proibição de centrais;
- E) o Decreto 1929, de 2004, que assegura a liberdade de associação de todos os tipos de sindicalismo.

29. O aparecimento natural das centrais no Brasil correspondeu a uma necessidade de modificação do sistema, que se mostrou insuficiente. Não fosse assim, as centrais não teriam sido fundadas. A organização sindical confederativa, por outro lado, carece de união de cúpula, já que as confederações são entidades que atuam em:

- A) uma categoria, enquanto as centrais são intercategorias;
- B) entre categorias, enquanto as centrais são de uma só categoria;
- C) uma categoria, enquanto as centrais são supracategorias;
- D) intra-categorias, enquanto as centrais são independentes;
- E) multi-categorias, enquanto as centrais são autônomas.

30. Sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando a defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria. O inciso II do artigo 8º da Constituição determinou a unicidade sindical, pois não é permitida a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município. O registro do sindicato no Ministério do Trabalho é recebido pela atual Constituição apenas para fins cadastrais e de verificação da unicidade sindical, sem qualquer interferência, intervenção ou autorização do Estado em relação às atividades do sindicato, objetivando:

- A) sua existência formal junto ao Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas;
- B) homogeneidade no tratamento em conformidade com o padrão internacional;
- C) reconhecimento de sua personalidade sindical;
- D) o interesse do Estado harmonizado com o interesse do trabalhador;
- E) a manutenção fiel do que foi deliberado pela Constituinte de 1988.

31. Há, no Brasil, confederações, tanto de trabalhadores, quanto patronais. As confederações são organizações sindicais de maior grau numa determinada categoria, diferindo das centrais, que estão acima das categorias. As confederações, ao contrário, atuam como órgãos representativos situados no âmbito:

- A) de uma categoria apenas, mas representando pontos-de-vista de muitas categorias;
- B) das diversas categorias que representa, já que atua dentro e fora do país;
- C) de uma categoria apenas;
- D) das principais categorias que representa;
- E) de uma categoria apenas, mas representando a média do pensamento da categoria.

32. A estrutura de confederação obedece a um princípio de união que, segundo o Estado, é o de atividades econômicas idênticas. Entretanto, são incluídas, sob a forma de grupos que se encaixam nesses troncos, outras atividades meramente similares ou conexas. Assim uma confederação de indústria pode agrupar os diversos tipos de indústrias, como alimentação, vestuário, construção e mobiliário, extrativas, etc. Para que haja confederação é preciso, (pelo art. 535), que existam no setor ao menos:

- A) cinco centrais;
- B) treze federações;
- C) quatro centrais;
- D) três federações;
- E) duas federações e uma central.

33. Os funcionários públicos e os servidores das instituições paraestatais eram excluídos do direito à sindicalização. Com a Constituição de 1988, ficou garantido ao serviço público civil o direito a livre associação sindical. Em alguns países essas classes desde há muito são admitidas como titulares desse direito. A Convenção nº 87 estendendo o direito à sindicalização aos trabalhadores e empregados sem distinção de qualquer sorte, tem sido interpretada por alguns como abrangente dos funcionários públicos. Mesmos os países que adotam essa regra, não admitem, contudo:

- A) deixar de proceder à sindicalização dos militares;
- B) deixar de proceder à sindicalização dos policiais;
- C) negociação coletiva ou greve, embora esta última não tenha dependência do sindicato;
- D) negociação coletiva ou greve, já que esta última depende do sindicato;
- E) deixar de proceder à sindicalização dos magistrados.

34. No Brasil, é bilateral a organização sindical. O esquema de todo o processo da sindicalização obedece ao paralelismo, reunindo-se em campos opostos os trabalhadores e os empregadores, o que faz supor o reconhecimento de interesses divergentes e contrapostos. Uma vez que os trabalhadores são agrupados em seus sindicatos e os empregadores de outro lado, os sindicatos mistos, preconizados pela doutrina social católica com o propósito de integração das classes sociais, em consequência:

- A) só existem por para atender à doutrina social católica;
- B) poderão existir em função de nova interpretação constitucional;
- C) têm sua aceitação de fato, mas não de direito;
- D) só existem em função de decisão judicial;
- E) inexistem no Brasil.

35. A Constituição Federal de 1988 declara que os sindicatos podem ser fundados independentemente de prévia autorização do Estado, aspecto que se relaciona com a auto-organização ou a criação de sindicatos. Tal autonomia organizativa não é absoluta, é relativa. O direito de sindicalização é assegurado aos trabalhadores em geral, e aos empregadores também é dada a mesma garantia. As representações sindicais, quanto aos agrupamentos, se faz grupadas por categorias e por profissões, mas é vedado(a):

- A) o determinismo sindical incontido;
- B) o sindicato por empresa;
- C) a unidade coletiva de trabalho;
- D) a permeabilidade sindical;
- E) a volatilidade sindical.

36. As negociações coletivas de Trabalho, embora cabíveis em nível direto de empresa, desenvolvem-se também no plano mais geral, o que supõe representantes dos empregadores, para que os ajustes se processem. Sem a organização sindical dos empregadores, poderia ser comprometido de algum modo o procedimento negocial coletivo em nível sindical, uma vez que:

- A) os trabalhadores se desdobram em categorias diferenciadas com profissionais liberais e agentes;
- B) há, para o sindicato dos empregadores, mais de um correspondente sindicato de empregados;
- C) haverá, para a categoria dos empregadores, diversas categorias de trabalhadores;
- D) a sua natural bilateralidade faz dele um procedimento intersindical;
- E) o empregador terá pela frente diversos sindicatos de trabalhadores.

37. Para os trabalhadores, os sindicatos patronais são organizações defensivas e essencialmente conservadoras, uma vez que não pressupõem, em si mesmos, nem mesmo uma modificação das relações coletivas de trabalho, diferentemente dos sindicatos dos trabalhadores. Há ainda que se distinguir diferenças sociológicas. Enquanto os trabalhadores operam com base em seu poder humano, os empresários operam com base em seu poder:

- A) econômico-financeiro;
- B) oriundo da tradição;
- C) político-financeiro;
- D) intelectual-persuasivo;
- E) de elite.

38. Os sindicatos patronais normalmente têm a forma associativa com personalidade jurídica, enquanto os sindicatos trabalhistas nem sempre têm a personalidade jurídica. Em alguns países é razoavelmente freqüente se encontrar sindicatos apenas:

- A) de direito;
- B) consensuais;
- C) práticos;
- D) de fato;
- E) consuetudinário.

39. Os sindicatos patronais têm grande força econômica e política, além de estupenda organização e meios de comunicação, usando, às vezes, de meios discretos para atingir os seus fins. Ou seja, formas individuais de pressão, diferentes daquelas com que contam os trabalhadores, do tipo dispensas de empregados para forçar a Administração Pública, com a qual mantêm muito maior contato do que os sindicatos de trabalhadores. Mas, há também formas coletivas ostensivas, como:

- A) a persuasão;
- B) olockout;
- C) a conciliação;
- D) a discussão;
- E) a intimidação.

40. Conforme a CLT, no Brasil as entidades patronais estão articuladas em sindicatos, federações e confederações por categorias e segundo o princípio da unicidade na mesma base territorial, que será local ou regional, tudo nos mesmos moldes com que foi traçado o sindicalismo de trabalhadores, com o qual é simétrico e bilateral. Entretanto, há uma exceção que, na prática, não se conseguiu efetivar. Trata-se da possibilidade de, na mesma circunscrição geográfica, abrir sindicatos de:

- A) indústrias artesanais de segundo grau;
- B) artesanato de serviços não-essenciais;
- C) indústrias artesanais de primeiro grau;
- D) artesanato de primeiro e segundo setores;
- E) indústrias artesanais, de primeiro e segundo graus.

41. A cultura organizacional é o conjunto de hábitos e crenças estabelecidos através de normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhados por todos os membros da organização. A essência da cultura de uma empresa é expressa pela maneira como ela faz seus negócios, a maneira como ela trata seus clientes e lealdade expresso por seus funcionários com relação à empresa. Por representar as percepções dos dirigentes e funcionários e refletir a mentalidade que predomina na organização, ela pode ter papel determinante na responsabilidade social da organização. Assim, o aprofundamento do processo de internacionalização das economias e das próprias sociedades, decorrente da maior liberalização comercial que passamos a viver, induz a um conjunto de desafios nos campos da política trabalhista e da política social, que convém serem incorporados a uma cultura corporativa mais sustentável, visando a promover:

- A) aumento dos ganhos comerciais, obtendo voz ativa junto aos países que compõem o BRIC;
- B) progresso social e distribuição de renda paulatinamente ao aumento da riqueza;
- C) diminuição das perdas do chamado "custo Brasil";
- D) perpetuação dos negócios existentes, mas em condições comercialmente vantajosas;
- E) progresso político e econômico, com elevação do PNB p.c. ao nível do dos países centrais.

42. O Brasil vem se destacando no cenário internacional por ter assumido um compromisso político na luta contra o racismo, a tortura, a discriminação social, contra os abusos às crianças e aos adolescentes e o preconceito contra a mulher. Certamente há um elo de ligação e exemplo que liga esta realidade ao projeto da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que está completando 60 anos de existência. Esta Declaração dispõe, em seu art. 1º:

- A) ao mesmo tempo, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações;
- B) todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza;
- C) é garantida a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade;
- D) todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos; são dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade;
- E) todos os homens têm direito à igual proteção legal contra qualquer discriminação, bem como qualquer incitamento a esta prática.

43. Na América Latina, a ratificação dos convênios de números 87 e 98 da OIT influenciam as reformas laborais, que são implementadas na maioria dos países, a partir dos anos 90. As mudanças orientam-se no que se refere às relações coletivas do trabalho assalariado na direção de maior autonomia, e de descentralização das negociações. Desse modo, dentre as modificações introduzidas, salientam-se a supressão de normas restritivas ao direito de associação, a simplificação dos procedimentos burocráticos para organizar um sindicato e ampliação do direito de sindicalização a categorias de trabalhadores que não tinham acesso, como era o caso dos agricultores, funcionários públicos, trabalhadores eventuais ou autônomos. Nesse mesmo sentido, a maioria dos países introduz em suas legislações trabalhistas dispositivos com intuito de promover as negociações coletivas, como por exemplo:

- A) ampliação do número de itens a serem questionados;
- B) obrigatoriedade de negociação coletiva por meio de Centrais Sindicais democraticamente constituídas;
- C) obrigatoriedade de convenção coletiva para os que não aceitam a sindicalização;
- D) negociação do contrato individual de trabalho junto ao STF;
- E) prevalência da convenção coletiva sobre o contrato individual.

44. Categoria é o conjunto de pessoas que têm interesses profissionais ou econômicos em comum decorrentes de identidade de condições ligadas ao trabalho. No entanto, com base na CLT (§ 3º art. 511), o termo apropriado para tratar a que se forma de empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força do estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares, como a dos condutores de veículos rodoviários (motoristas), ascensoristas, secretárias, é categoria:

- A) econômica;
- B) conexas;
- C) diferenciadas;
- D) similares;
- E) profissionais.

45. O sindicato compõe-se de três órgãos: as Assembléias Gerais, que elege os associados para representação da categoria, toma e aprova as contas da diretoria, aplica o patrimônio do sindicato, julga os atos da diretoria, quanto a penalidades impostas a associados, delibera sobre as relações ou dissídios do trabalho, elege os diretores e membros do conselho fiscal; O Conselho Fiscal, que supervisiona a gestão financeira do sindicato, tendo mandato de três anos; e a Diretoria, composta de no mínimo:

- A) sete membros e máximo de dez membros, entre os quais será eleito o presidente da assembléia;
- B) três membros e máximo de sete membros, entre os quais será eleito o presidente do sindicato;
- C) três membros e máximo de cinco membros, entre os quais será eleita a presidência do sindicato;
- D) cinco membros e máximo de sete membros, entre os quais será eleito o presidente da central;
- E) três membros, entre os quais serão eleitos os presidentes representativos.

46. O conflito coletivo de trabalho dá-se quando uma reivindicação do grupo de trabalhadores é resistida pelo grupo de empregadores contra qual é dirigida; são de 2 espécies: individuais e coletivos; os primeiros ocorrem entre um trabalhador ou diversos individualmente considerados e o empregador, com base no contrato individual do trabalho; são coletivos quando, em razão dos seus sujeitos, que serão grupos de trabalhadores um lado, e o grupo de empregadores de outro lado, objetivarem matéria de ordem geral. Quando os conflitos coletivos são solucionados diretamente pelas próprias partes – por meio de convenções coletivas e os acordos coletivos, acompanhados ou não de mediação – estas formas são conhecidas como:

- A) supracompositivas;
- B) arbitragem;
- C) autocompositivas;
- D) jurisdicionais;
- E) heterocompositivas.

47. Negociação coletiva de trabalho é a negociação destinada à formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregadores; visa suprir a insuficiência do contrato individual, cumprindo uma principal função, que é normativa, assim entendida a criação de normas que serão aplicadas às relações individuais desenvolvidas no âmbito de sua esfera de aplicação. Cumpre também, função de caráter obrigatório, pois ela pode servir, como serve, para criar entre os sujeitos estipulante:

- A) obrigações e direitos, sem reflexo nas relações individuais de trabalho;
- B) clima de entendimento que poderá perdurar com reflexos positivos em futuro próximo;
- C) ambiente de entendimento em substituição ao ambiente de resistência;
- D) novas lideranças, que poderão ser mais representativas e eficazes na solução de conflitos;
- E) novos direitos e deveres, refletindo apenas a boa vontade com as relações individuais de trabalho.

48. É possível se realizar ajustes entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas, com resultados aplicados só a empresa estipulante. Destina-se a matéria mais específica e a resolver problemas na empresa, mediante entendimentos feitos diretamente com o empregador. O instrumento que torna isto possível é chamado de:

- A) contrato coletivo;
- B) conteúdo coletivo;
- C) convenção coletiva;
- D) acordo coletivo;
- E) ajuste coletivo.

49. É possível a ampliação dos níveis de negociação para permitir estipulações diretas entre as entidades representativas de segundo grau; seu âmbito não é delimitado; é negociado pelas cúpulas sindicais e empresariais; é um instrumento normativo negociado; por exemplo, uma empresa com diversos estabelecimentos localizados em Municípios diferentes, que têm sindicatos diferentes, não terá de realizar tratativas com cada sindicato; poderá desenvolver uma só negociação, direta com entidade sindical de grau superior, visando um instrumento normativo abrangente a todos os Municípios. O instrumento que torna isto possível é chamado de:

- A) contrato coletivo;
- B) conteúdo coletivo;
- C) convenção coletiva;
- D) acordo coletivo;
- E) ajuste coletivo.

50. Segundo a CLT a convenção coletiva é o acordo de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregados e de empregadores, de modo a definir as condições de trabalho que serão observadas em relação a todos os trabalhadores dessas empresas. Acordo coletivo é o pacto entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, em que são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas. A convenção coletiva e o acordo coletivo devem ser feitos por escrito com prazo máximo de validade por:

- A) cinco anos e entram em vigor cinco dias após o depósito na Delegacia Regional do Trabalho;
- B) três anos e entram em vigor cinco dias úteis após o depósito na Delegacia Regional do Trabalho;
- C) dois anos e entram em vigor três dias após a data do depósito na Delegacia Regional do Trabalho;
- D) nove meses e entram em vigor três dias após o depósito na Delegacia Regional do Trabalho;
- E) dezoito meses e entram em vigor sete dias após o depósito na Delegacia Regional do Trabalho.

51. As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado, prestadoras de serviços públicos, responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado assim o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa. No Estado Absolutista, este não indeniza o particular, pois havia o pensamento de que o Estado, "o príncipe", não podia fazer mal aos seus cidadãos. Com a Revolução Francesa este pensamento caiu e passou a vigorar a teoria do risco integral do Estado pelos danos causados ao administrado. A maioria dos países, dentre eles o Brasil, adota a teoria da responsabilidade objetiva do Estado, a teoria do risco administrativo. Assim sendo, são necessários três requisitos para que a Administração tenha o dever de indenizar: ação ou omissão injusta, nexo causal e dano. Basta que o particular prove a ocorrência destes três para que tenha seu direito de reparação assegurado. No entanto, é necessária a verificação de causa excludente de responsabilidade estatal, isto porque:

- A) perda material não justificável não costuma ocorrer a todo o momento, é evidência de exceção;
- B) ação ou omissão injusta, nexo causal e dano dificilmente se juntam em uma mesma situação;
- C) quando o dano a outrem ocorrer exercendo a função institucional, não há dano a ser ressarcido;
- D) alteração no patrimônio tangível ou intangível do estado é insignificante diante das demais;
- E) ocorrência de improbidade é condição mandatória.

52. Se o Estado, por suas pessoas jurídicas de direito público ou pelas de direito privado prestadoras de serviços públicos, causar danos ou prejuízos aos indivíduos, deve reparar esses danos, indenizando-os, independentemente de ter agido com dolo ou culpa. No direito brasileiro, a responsabilidade civil do Estado é objetiva, com base nos riscos administrativos, que ao contrário de risco integral, admite abrandamentos. Assim, a responsabilidade do Estado pode ser afastada no caso de força maior, caso fortuito, ou ainda, se comprovada a culpa exclusiva da vítima. Havendo culpa exclusiva da vítima, ficará excluída a responsabilidade do Estado. Entretanto, se a culpa for concorrente, a responsabilidade civil do Estado deverá ser:

- A) quantificada em fórum apropriado;
- B) assumida após o esgotamento dos recursos impetrados;
- C) mantida, mesmo que seja compartilhada minoritariamente;
- D) reconhecida em todas as manifestações;
- E) mitigada, repartindo-se o quantum da indenização.

53. A responsabilidade civil do Estado não se confunde com as responsabilidades criminais e com as responsabilidades administrativas dos agentes públicos, por tratar-se de instâncias independentes. Assim, a absolvição do servidor no juízo criminal não afastará a responsabilidade civil do Estado se:

- A) não ficar comprovada culpa exclusiva da vítima;
- B) houver recursos em outra instância jurídica;
- C) comprovar-se redundância de co-autoria;
- D) não for caracterizada a coação irresistível;
- E) se houver a figura do "réu confesso".

54. A indenização do dano deve abranger o que a vítima efetivamente perdeu, o que dependeu, o que deixou de ganhar em consequência direta e imediata do ato lesivo do poder público; ou seja, ela deverá ser indenizada nos danos emergentes, honorário advocatício, correção monetária, juros de mora - se houver atraso no pagamento - além de indenização por danos morais e:

- A) perda de emprego;
- B) tratamentos psíquicos;
- C) custos retardatários não computados (CRNC);
- D) lucros cessantes;
- E) mudança de comportamento.

55. A greve é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador (art. 2º Lei nº 783/89. A legitimidade para a instauração da greve cabe ao sindicato em assembléia geral, não podendo ser deflagrada quando houver acordo, convenção coletiva ou sentença normativa em vigor, a não ser que tenham sido modificadas as condições que vigoravam. O aviso prévio de greve deve ser fornecido com antecedência mínima de:

- A) 48 horas ao sindicato patronal ou aos empregadores; sendo serviços essenciais, passa para 72 horas;
- B) 24 horas ao sindicato patronal; sendo serviços essenciais, passa para 48 horas;
- C) 48 horas aos empregadores; sendo serviços essenciais, passa para 96 horas;
- D) 72 horas ao sindicato e aos empregadores; sendo serviços essenciais, passa para 48 horas;
- E) 48 horas ao sindicato patronal; sendo serviços essenciais, passa para 64 horas.

56. Há de se ressaltar que a reparação pelo Estado é aplicável não somente aos danos materiais, mas tem a Administração direito de regressar contra seu agente, causador do dano, até mesmo depois de sua aposentadoria ou exoneração, etc. Essa obrigação não decorre apenas dos atos meramente administrativos, mas também dos atos legislativos e judiciários, aliás, este último é o maior dano que o Estado pode causar ao cidadão, devendo a reparação ao erro judiciário ser a mais ampla possível, abrangendo todos os prejuízos causados. O regresso contra seu agente só é cabível se:

- A) o agente ainda estiver gozando de pleno uso de suas faculdades mentais;
- B) não tiver mais que 90 anos de idade;
- C) o agente for relativamente capaz;
- D) ainda se encontrar em território nacional;
- E) a Administração efetivamente efetuou o pagamento do prejuízo ao lesado.

57. A Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho foi adotada na Conferência Internacional do Trabalho da OIT em 18 de junho de 1998, 50 anos depois da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, e desenvolve os direitos humanos compreendidos na área de competência da OIT, que adicionalmente também compõem a agenda da OMC. São quatro princípios que regem os direitos fundamentais: livre associação e reconhecimento do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; efetiva abolição de trabalho infantil; e eliminação da discriminação com relação ao emprego e à ocupação. Esses princípios constituem uma base mínima universal de direitos do trabalho para todos os países membros, independente de ratificação das convenções pertinentes. O acompanhamento das medidas tomadas e dos avanços sobre seu cumprimento é realizado por meio de:

- A) auditorias conduzidas por organizações credenciadas de tradição mundial;
- B) inspetores internacionais a seu serviço;
- C) relatórios anuais de governos, empregadores, trabalhadores, ou em conjunto chegados à OIT;
- D) certificação da qualidade do trabalho, distribuída mediante confirmação *in loco*;
- E) relatórios de periodicidade bienal, produzidos sob sua orientação direta.

58. A participação em greve legal suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais durante o período ser regidas por acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho. Se forem desrespeitadas as normas da Lei nº 7.783 não haverá a suspensão do contrato de trabalho. O empregador neste período não pode rescindir o contrato do trabalhador nem admitir substituto, a não ser para manutenção de máquinas e equipamentos durante a greve ou continuidade após a celebração da norma coletiva. Entretanto, os que se excederem em manifestações configurando abuso de direito, poderão ser demitidos por justa causa. A simples adesão à greve não constitui, porém, falta grave (Súmula 316 STF).

Poderá haver responsabilidade por crimes de dano à coisa e ou lesão corporal e outros ilícitos mediante comunicação ao Ministério Público que deverá, de ofício requisitar a abertura de Inquérito (crimes com pena superior a dois anos) ou:

- A) sindicância, para os ilícitos de pequeno potencial ofensivo (até 2 anos);
- B) Termo Circunstanciado de Ocorrência (TCO), para os ilícitos de pequeno potencial ofensivo (até 2 anos);
- C) inquérito, para os ilícitos de pequeno potencial ofensivo (até 2 anos);
- D) representação, para os ilícitos de pequeno potencial ofensivo (até 2 anos);
- E) Conselho Pesquisador de Ocorrência (CPO), para os ilícitos de pequeno potencial ofensivo (até 2 anos).

59. A concepção da desregulamentação do Direito do Trabalho consiste na idéia de que o espaço legal deve ser diminuído ou suprimido em determinadas situações, como naquilo que diz respeito às relações coletivas do trabalho, inexistindo normas de organização sindical, de negociação coletiva e de greve, expressando-se em acordos tais como denominados "pactos sociais", em que as bases de relacionamento são estabelecidas entre:

- A) empregados e empregadores;
- B) empresários e empregados;
- C) governos, empregados e empregadores;
- D) empregados, empresários e sindicatos;
- E) governo, sindicatos e empresários.

60. As comissões de conciliação prévia não são obrigatórias, podendo ser criadas por empresas, grupo de empresa, entre sindicatos e núcleos intersindicais de conciliação. Terão no mínimo dois e máximo dez membros, metade indicada pelo empregador e a outra eleita pelos empregados, com tantos suplentes quantos forem os titulares com mandatos de um ano, permitida a recondução. O representante do empregado NÃO poderá ser dispensado:

- A) até um ano após o final do mandato, salvo se cometer impropriedades de confiança;
- B) no interstício de seis meses após o final do mandato, salvo se cometer infração legal;
- C) por seis meses após o final do mandato, salvo se cometer crime ou contravenção penal;
- D) até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave;
- E) por um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta relacionada a assuntos confidenciais.

DISCURSIVA

Leia o texto abaixo e, a seguir, desenvolva os temas propostos usando de 20 a 30 linhas.

CONSTITUIÇÃO SOCIAL E DIREITOS EFETIVOS

Parte do Texto do Ministro Tarso Genro – 24 Nov 08

Os direitos sociais da Constituição de 88, principalmente nos seus artigos 6º e 7º, elevaram ao nível de norma constitucional os direitos originários de legislação infraconstitucional já contidos na velha CLT. Abrangeram alguns direitos da legislação esparsa ordinária, aprimoraram direitos pré-existentes e também criaram novos direitos para os trabalhadores, alguns já perseguidos ou conseguidos em dissídios coletivos, acordos ou convenções coletivas do trabalho. A inscrição ampla dos “direitos sociais” na Constituição de 1988 criou a ilusão de que foram promovidos “grandes avanços sociais” para os assalariados brasileiros. A impressão decorreu do porte constitucional, aliás, desnecessário, que alguns direitos adquiriram.

Refiro-me aqui à “ilusão”, não como engodo proporcionado por má fé, mas como narrativa política que se reporta à existência formal de “direitos sociais”, que não se convertem, necessariamente, em vantagens econômicas reais. São direitos que, segundo as visões macroeconômicas dominantes, podem ser “compensados” com o rebaixamento do valor real da massa salarial. O mecanismo comum é o uso de políticas econômicas perversas, surtos inflacionários ou revisão “negativa” de dissídios ou convenções coletivas, subtraindo conquistas remuneratórias obtidas pelos setores organizados do mundo do trabalho.

Ocorreram, é certo, alguns avanços na Constituição de 88, mas nenhum deles foi capaz de mudar significativamente a situação de inferioridade brutal das classes trabalhadoras perante o poder empresarial de grande porte. De outra parte, também é notório que “mais direitos” dificultaram a vida das pequenas empresas, do empregador “pessoa física” ou mesmo de empresas de porte médio, muitas vezes concorrentes exasperadas em setores monopolizados ou cartelizados.

A legislação trabalhista não prejudica - nem esse deve ser o seu objetivo - o processo de acumulação de capital nas empresas modernas de grande porte. Os efeitos que ela causa na malha social produtiva - positivos ou não, segundo a visão de trabalhadores ou empresários - decorrem do fato de que ela protege os trabalhadores do setor formal do arbitrio empresarial. Estes direitos mínimos impõem regras básicas para a compra da força de trabalho pelas empresas, inclusive forçando fixar, entre elas, patamares mínimos para uma concorrência menos predatória, que ao final sempre sacrifica o mundo do trabalho e os consumidores.

A legislação “social” é, assim, um “peso” para as médias e pequenas empresas, principalmente para aquelas que ainda operam nos padrões característicos da 2ª Revolução Industrial e afeta pouco a lucratividade e a rentabilidade das grandes corporações. O que era válido na introdução da “automação” aqui no Brasil (e que segregava vastas parcelas de assalariados para fora do sistema formal de proteção legal) hoje é válido para as empresas que ainda não conseguem substituir o “trabalho vivo” pelas novas tecnologias digitais. Face a tal situação, “os trabalhadores empregados em grandes empresas dos ramos de ponta da industrialização brasileira constituíam-se em verdadeiras ‘ilhas’ em meio a um mar de situações atípicas, desiguais e informais, alimentando uma heterogeneidade no mínimo problemática para a estabilização de uma norma salarial que se possa dizer nacional.”

Há, porém, um outro efeito colateral. A legislação trabalhista, expressa na norma constitucional (como norma de “direito social”), também tende a forçar os pequenos e médios empresários a promoverem a modernização e a racionalização da produção para diminuir custos e assim sobreviverem na competição mercantil. Desta forma, elas precisam atualizar-se em técnicas de gestão, racionalização da força de trabalho e organização institucional do empreendimento, para não “morrerem” antes de se consolidarem no mercado.

A legislação “social” protecionista, portanto, é boa para o capitalismo e é boa para promover melhores condições de convívio entre o capital e o trabalho assalariado. Mas ela é impotente sem a presença de instituições estatais fortes e capazes de interferir na “espontaneidade” do mercado, para promover a redução das desigualdades de renda, inclusive aquelas internas às classes trabalhadoras. É, também, impotente para oferecer condições de equivalência entre os sujeitos políticos que representam o capital e o trabalho, para produzir novas legalidades: o sindicalismo, mesmo aquele que transcende para a luta política aberta, é sempre datado, curto e corporativo, por mais “combativo” que ele seja.

A questão que se coloca, em última instância, é a questão da efetividade dos “direitos sociais” (no caso concreto dos direitos das pessoas do mundo do trabalho), porque estes sujeitos de direitos não só vinculam-se a distintos tomadores, de diferentes formas mais ou menos subordinadas (com diferentes possibilidades de resistir à aplicação das normas de “direito social”), como também dispõem, em cada período histórico, de um maior ou menor acolhimento dos seus direitos subjetivos coletivos ou individuais nas instituições do Estado.

Temas

1. O Ministro da Justiça inicia seu artigo “Constituição Social e Direitos Efetivos” tratando sobre os direitos sociais da Constituição de 88, algo relevante, pois é a partir da apreciação da “questão social”, que se constituiu o novo ramo da ciência jurídica brasileira, o Direito do Trabalho. Sintetize a origem e evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil, caracterizando os primeiros movimentos sociais que buscaram proteção legal, os principais movimentos até 1920 e os principais movimentos até 1930.
2. O Ministro da Justiça, ainda no primeiro parágrafo, trata da abrangência de alguns direitos da legislação esparsa ordinária, que aprimoraram direitos pré-existentes e também criaram novos direitos para os trabalhadores, alguns já perseguidos ou conseguidos em dissídios coletivos, acordos ou convenções coletivas do trabalho. Sobre a criação de novos direitos, esclareça o conceito de - *Pluralismo Jurídico* do Direito do Trabalho.

RASCUNHO