



PPSA

Recursos Humanos (Analista De Gestão Corporativa)

LÍNGUA PORTUGUESA

Compreensão e interpretação de texto	1
Tipologia e gêneros textuais.....	3
Marcas de textualidade: coesão, coerência e intertextualidade.....	21
Domínio dos mecanismos de coesão textual. Emprego de elementos de referência, substituição e repetição, de conectores e de outros elementos de sequenciação textual	29
Classes de Palavras: Adjetivo, Advérbio, Artigo, Preposição, Conjunção, Interjeição, Numeral, Pronomes, Substantivos e Verbos.....	31
Ortografia (Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa)	42
Acentuação gráfica.....	51
Sinais de Pontuação.....	53
Relações de coordenação entre orações e entre termos da oração; Sintaxe: Relações de subordinação entre orações e entre termos da oração.....	58
Reescrita de frases e parágrafos do texto: Substituição de palavras ou de trechos de texto; Reorganização da estrutura de orações e de períodos do texto; Reescrita de textos de diferentes gêneros e níveis de formalidade	66
Significação das palavras; Semântica: Sinônimos. Antônimos. Homônimos. Parônimos. Denotação e Conotação	68
Concordância verbal e nominal	75
Regência verbal e nominal	77
Colocação pronominal.....	80
Figuras de linguagem	82
Questões	87
Gabarito.....	105

SUMÁRIO



LÍNGUA INGLESA

Compreensão, interpretação e análise de textos em inglês: interpretação crítica, análise de textos literários, jornalísticos e técnicos, com foco na identificação de ideias principais, secundárias, informações implícitas e explícitas	1
Gêneros textuais: compreensão e análise de diferentes tipos de textos (narrativos, descritivos, argumentativos, informativos), suas estruturas e propósitos comunicativos	6
Gramática da língua inglesa: sintaxe: estrutura das frases, ordem das palavras, tipos de orações (simples e compostas), concordância verbal e nominal; sentenças condicionais	11
Tempos verbais: presente simples, presente contínuo, passado simples, passado contínuo, presente perfeito, passado perfeito, futuro; gerúndio; imperativo; verbos anômalos	22
Discurso direto, discurso indireto	35
Verbos frasais; verbos modais; voz passiva.....	37
Substantivos (contáveis e incontáveis)	44
Adjetivos; comparativos e superlativos	47
Pronomes	51
Advérbios.....	54
Produção textual escrita: coerência, coesão e organização textual em redações e ensaios; domínio das estruturas gramaticais adequadas e desenvolvimento de argumentos em inglês	56
Conhecimentos sólidos de nomenclatura técnica referente à área de petróleo e gás na língua inglesa	66
Questões	77
Gabarito.....	87

SUMÁRIO



CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Gestão Estratégica de Pessoas: Características das organizações contemporâneas e sua relação com a gestão de pessoas; desenvolvimento e análise de Indicadores de RH; conhecimento do trabalho por resultados; Administração e dimensionamento da força de trabalho; Processos e fluxos de trabalho	1
Motivação; Conhecimentos de gestão de Liderança; Diversidade, equidade e inclusão; Valores e cultura e sua relação com a responsabilidade social, Ética, Comunicação interpessoal - feedback; Cultura e clima organizacional; Equilíbrio Organizacional; Grupos e equipes de trabalho; Administração dos conflitos; Mediação e arbitragem na solução de conflitos; saúde e segurança do trabalho	9
Desenvolvimento de Pessoas: Elaboração e aplicação de projetos de desenvolvimento de pessoas; Gestão de competência; Gestão do desempenho como instrumento de gestão; Remuneração por habilidades e competências; Aprendizagem organizacional e gestão de conhecimento; Cultura organizacional; Seleção e movimentação de pessoas; Elaboração de Projetos de Desenvolvimento de Pessoas: suas fases e procedimentos (diagnóstico, planejamento, execução e acompanhamento/avaliação)	19
Capacitação: Levantamento de Necessidades de Treinamento; Capacitação por resultados e avaliação dos resultados; Ferramentas de gestão e desenvolvimento de liderança e de equipes; Gestão da mudança	25
Administração de Pessoas: Administração de cargos e salários e descrição de cargos; Matriz salarial; Lei geral de proteção de dados aplicada a gestão de pessoas; Previdência complementar	28
Rotina de folha de pagamento: admissão, cálculos de folha de pagamento, rescisão, férias	33
Legislação trabalhista e previdenciária: Reforma Trabalhista (Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017), CLT, Negociação e Acordo Coletivo do Trabalho; Obrigações trabalhistas: RAIS, DIRF, Informe de Rendimentos	37
Encargos Sociais (Imposto de Renda, FGTS e INSS): Conceitos e cálculos; eSocial: Decreto Federal nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014.....	63
Questões	68
Gabarito	74

SUMÁRIO



Definição Geral

Embora correlacionados, esses conceitos se distinguem, pois sempre que compreendemos adequadamente um texto e o objetivo de sua mensagem, chegamos à interpretação, que nada mais é do que as conclusões específicas.

Exemplificando, sempre que nos é exigida a compreensão de uma questão em uma avaliação, a resposta será localizada no próprio texto, posteriormente, ocorre a interpretação, que é a leitura e a conclusão fundamentada em nossos conhecimentos prévios.

Compreensão de Textos

Resumidamente, a compreensão textual consiste na análise do que está explícito no texto, ou seja, na identificação da mensagem. É assimilar (uma devida coisa) intelectualmente, fazendo uso da capacidade de entender, atinar, perceber, compreender.

Compreender um texto é captar, de forma objetiva, a mensagem transmitida por ele. Portanto, a compreensão textual envolve a decodificação da mensagem que é feita pelo leitor.

Por exemplo, ao ouvirmos uma notícia, automaticamente compreendemos a mensagem transmitida por ela, assim como o seu propósito comunicativo, que é informar o ouvinte sobre um determinado evento.

Interpretação de Textos

É o entendimento relacionado ao conteúdo, ou melhor, os resultados aos quais chegamos por meio da associação das ideias e, em razão disso, sobressai ao texto. Resumidamente, interpretar é decodificar o sentido de um texto por indução.

A interpretação de textos compreende a habilidade de se chegar a conclusões específicas após a leitura de algum tipo de texto, seja ele escrito, oral ou visual.

Grande parte da bagagem interpretativa do leitor é resultado da leitura, integrando um conhecimento que foi sendo assimilado ao longo da vida. Dessa forma, a interpretação de texto é subjetiva, podendo ser diferente entre leitores.

Exemplo de compreensão e interpretação de textos

Para compreender melhor a compreensão e interpretação de textos, analise a questão abaixo, que aborda os dois conceitos em um texto misto (verbal e visual) :

FGV > SEDUC/PE > Agente de Apoio ao Desenvolvimento Escolar Especial > 2015

Português > Compreensão e interpretação de textos

A imagem a seguir ilustra uma campanha pela inclusão social.





A IMPORTÂNCIA DA COMPREENSÃO DE TEXTOS EM INGLÊS

A leitura e interpretação de textos em inglês são habilidades essenciais para candidatos a concursos públicos, estudantes e profissionais que desejam aprimorar seu domínio do idioma. Além de ser uma competência exigida em diversas provas, a capacidade de compreender textos em inglês permite o acesso a informações atualizadas, desenvolvimento do pensamento crítico e melhor desempenho acadêmico e profissional.

▸ O papel da leitura na proficiência em inglês

A leitura é uma das principais formas de exposição ao idioma, sendo fundamental para a ampliação do vocabulário, o aperfeiçoamento da gramática e a familiarização com estruturas linguísticas variadas. Quanto mais um candidato se expõe a diferentes tipos de textos, maior é sua capacidade de reconhecer padrões, identificar palavras em novos contextos e compreender significados implícitos.

Além disso, a leitura contribui para:

- ▀ **Aprimoramento da gramática:** A exposição constante a frases bem estruturadas reforça a compreensão das regras gramaticais e das diferenças entre inglês formal e informal.

- ▀ **Aumento do vocabulário:** A leitura de textos diversos amplia o repertório de palavras e expressões, facilitando a interpretação de novos conteúdos.

- ▀ **Melhora na pronúncia e compreensão auditiva:** Embora a leitura seja uma atividade visual, a exposição contínua a palavras escritas ajuda a reconhecer padrões fonéticos e melhora a compreensão auditiva.

No contexto de concursos públicos, a habilidade de compreender textos rapidamente e extrair informações relevantes pode significar a diferença entre um bom e um excelente desempenho.

▸ Diferença entre compreensão, interpretação e análise

É importante diferenciar três conceitos fundamentais para a leitura crítica: compreensão, interpretação e análise.

- ▀ **Compreensão:** Trata-se da habilidade de captar o significado literal do texto, identificando informações explícitas e a estrutura do discurso.

- ▀ **Interpretação:** Vai além da compreensão básica, exigindo que o leitor relacione informações, faça inferências e entenda possíveis significados implícitos.

- ▀ **Análise:** Consiste na avaliação crítica do texto, considerando aspectos como intencionalidade do autor, argumentos apresentados e possíveis vieses.

Em provas de concursos, esses três níveis de leitura são explorados de forma variada, exigindo que o candidato seja capaz de identificar ideias principais e secundárias, perceber informações subentendidas e avaliar criticamente o conteúdo apresentado.

▸ Benefícios da leitura crítica para concursos públicos

Dominar a leitura crítica em inglês traz diversas vantagens para candidatos a concursos públicos, especialmente em provas elaboradas por bancas como FCC, FGV e Vunesp. Entre os principais benefícios, destacam-se:

- ▀ **Maior rapidez na resolução de questões:** Leitores proficientes conseguem localizar informações com mais agilidade e interpretar textos complexos sem necessidade de releituras excessivas.

- ▀ **Melhor compreensão de comandos da prova:** Muitas questões apresentam enunciados em inglês, exigindo que o candidato entenda exatamente o que está sendo pedido.



— Gestão Estratégica De Pessoas

A Gestão Estratégica de Pessoas é um modelo de administração de recursos humanos que visa alinhar as práticas de gestão de talentos com os objetivos estratégicos da organização. Ao contrário de abordagens tradicionais, onde o foco principal é apenas no gerenciamento das atividades de RH, a gestão estratégica de pessoas integra o desenvolvimento de colaboradores aos planos de crescimento e inovação da empresa. Esse modelo considera que o capital humano é um ativo estratégico, capaz de gerar vantagem competitiva e de impulsionar o sucesso corporativo em longo prazo.

A importância da gestão estratégica de pessoas se destaca no contexto atual, onde a complexidade do mercado e a competitividade crescente exigem das empresas uma abordagem mais alinhada e proativa para atrair, desenvolver e reter talentos. Ao adotar uma gestão que conecta os objetivos pessoais dos colaboradores às metas organizacionais, a empresa não só melhora o engajamento e o desempenho individual, mas também fortalece o comprometimento e a lealdade das equipes.

Nesse modelo, os processos de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento e avaliação de desempenho são desenhados com uma perspectiva estratégica. Cada etapa da gestão de pessoas é planejada para garantir que as competências e habilidades dos colaboradores estejam em sintonia com os resultados esperados pela organização. Além disso, a gestão estratégica de pessoas utiliza métricas e indicadores de desempenho para monitorar e medir o impacto das práticas de RH nos resultados corporativos, permitindo ajustes e melhorias contínuas.

Nos pontos seguintes, exploraremos os conceitos e práticas da gestão estratégica de pessoas, entendendo como esse modelo contribui para a sustentabilidade e a competitividade organizacional. Compreender esse alinhamento é essencial para que as empresas consigam atrair e reter os melhores talentos, desenvolver uma cultura organizacional forte e, conseqüentemente, alcançar suas metas com eficácia e inovação.

— Definição E Princípios Da Gestão Estratégica De Pessoas

A Gestão Estratégica de Pessoas pode ser definida como uma abordagem que busca integrar o desenvolvimento de recursos humanos com os objetivos estratégicos da organização, transformando a área de gestão de pessoas em uma parceira central da liderança corporativa. Esse modelo reconhece que o sucesso e a sustentabilidade de uma empresa dependem diretamente do talento e do engajamento de seus colaboradores, tornando a gestão de pessoas um elemento essencial para a competitividade. A gestão estratégica, portanto, prioriza o desenvolvimento de competências e habilidades que suportam o crescimento e a inovação da organização, alinhando as metas individuais aos objetivos de longo prazo da empresa.

Existem três princípios fundamentais que sustentam a gestão estratégica de pessoas:

– **Alinhamento com a Estratégia Organizacional:** O principal princípio da gestão estratégica de pessoas é que todas as atividades de RH – como recrutamento, treinamento, avaliação de desempenho e retenção de talentos – estejam alinhadas à estratégia da empresa. Esse alinhamento permite que o capital humano trabalhe em prol das metas organizacionais, criando um ciclo de desenvolvimento mútuo onde tanto os colaboradores quanto a organização atingem seus objetivos. Dessa forma, cada colaborador entende como suas funções e habilidades contribuem para a visão estratégica da empresa, aumentando o engajamento e o comprometimento.

– **Visão de Longo Prazo:** Ao contrário de modelos de gestão que focam em necessidades imediatas, a gestão estratégica de pessoas adota uma perspectiva de longo prazo, promovendo o desenvolvimento contínuo dos colaboradores e antecipando as competências que serão necessárias para os desafios futuros da organização. Essa visão de longo prazo implica a criação de programas de desenvolvimento e sucessão, que asseguram que a empresa esteja preparada para o crescimento sustentável e para eventuais mudanças.