

**GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ**  
**SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO (SEAD)**  
**INSTITUTO DE GESTÃO PREVIDENCIÁRIA DO ESTADO DO PARÁ (IGEPREV)**  
**CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE VAGAS EM CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR**  
**CONCURSO PÚBLICO C-184**  
**EDITAL Nº 01/SEAD-IGEPREV/PA, DE 24 DE MAIO DE 2018**

**PADRÃO DE RESPOSTAS DAS PROVAS DISCURSIVAS**

**101 - Técnico Previdenciário A**

Em relação ao Tema/Texto (TX), espera-se adequação ao tema, bem como organização textual, clareza e consistência teórica da abordagem.

A resposta ao item “a” quanto à aposentadoria e pensão por morte deverá levar em conta, minimamente, que a natureza dos benefícios é que permite a acumulação. Enquanto a aposentadoria é concedida ao segurado que preencheu os requisitos legais para o recebimento, a pensão por morte é deferida àquele que ostenta a qualidade de dependente de segurado da Previdência Social, em razão do óbito deste. São, portanto, fatos geradores distintos e situações diversas.

A aposentadoria tem origem no custeio do próprio segurado beneficiário, e a pensão por morte é custeada por terceiros com quem o beneficiário tinha relações de dependência. Assim, os dois benefícios são custeados e constituem direitos constitucionais.

Para a resposta do item “b”, a banca examinadora apresenta dois argumentos favoráveis e dois argumentos contrários, que são:

Favoráveis: (1) queda da renda na velhice, período de mais gastos com saúde, havendo a possibilidade de pensões de valor inferior ao salário mínimo. Além disso, seria ilegal proibir a acumulação se o trabalhador contribuiu para isso; e (2) a Constituição Federal garante ao cidadão tanto o direito à aposentadoria (de acordo com o Artigo 7, XXIV) quanto o direito à percepção de pensão por morte (nos termos do Artigo 201, V e da Lei nº 8.013/1991). São dois direitos individuais previstos na Constituição, de modo que a restrição a qualquer deles é inconstitucional.

Contrários: (1) o valor da pensão é integral, não levando em conta a quantidade de dependentes, sendo vinculado ao salário mínimo; e (2) atualmente milhões de segurados acumulam aposentadoria e pensão por morte, sendo que a grande maioria desse total recebe até dois salários mínimos, resultando em um custo evidentemente considerável à Previdência (estimado em mais de R\$ 30 bilhões).

A resposta ao item “c” deve ter base no artigo 124 da lei citada na questão, cujo teor é:

“Art. 124. Salvo no caso de direito adquirido, não é permitido o recebimento conjunto dos seguintes benefícios da Previdência Social:

- I - aposentadoria e auxílio-doença;
- II - mais de uma aposentadoria;
- III - aposentadoria e abono de permanência em serviço;
- IV - salário-maternidade e auxílio-doença;
- V - mais de um auxílio-acidente;
- VI - mais de uma pensão deixada por cônjuge ou companheiro, ressalvado o direito de opção pela mais vantajosa.

## 102 - Técnico Previdenciário B

Em relação ao Tema/Texto (TX), espera-se adequação ao tema, bem como organização textual, clareza e consistência teórica da abordagem.

O texto deverá ser organizado em introdução, desenvolvimento e conclusão, com enfoque nos tópicos e demonstrando os conhecimentos técnicos do(a) candidato(a), podendo, ainda, utilizar as figuras como base para a argumentação.

Deverá inicialmente ocorrer a argumentação relativo aos conceitos de trabalho em equipe interdisciplinar e multidisciplinar, além de pontuar as diferenças entre elas.

Com relação ao exemplo prático, o candidato deverá escolher uma ou mais formas de atuação em equipe interdisciplinar nas organizações e correlacioná-la com as técnicas de intervenção de entrevistas sociais, visitas, orientação individual e em grupo, encaminhamentos e (ou) no planejamento e execução de projetos ou programas.

No que tange à descrição de desafios, o candidato poderá pontuar as principais dificuldades encontradas no âmbito das organizações. Ao final, deverá pontuar de forma clara o próprio posicionamento em relação ao trabalho em equipe interdisciplinar no que se refere aos resultados da equipe interdisciplinar diante das possibilidades, perspectivas ou dificuldades encontradas nas organizações.

## 103 Técnico de Estatística e Atuária

Em relação ao Tema/Texto (TX), espera-se adequação ao tema, bem como organização textual, clareza e consistência teórica da abordagem.

Grosso modo, pode-se classificar os planos de benefícios de aposentadoria em duas modalidades: Benefício Definido (BD) e Contribuição Definida (CD). Adicionalmente, pode-se incluir uma terceira modalidade, Contribuição Variável (CV), que, essencialmente, conjuga as características das modalidades BD e CD.

Os planos de benefícios na modalidade BD caracterizam-se por ter o valor do benefício previamente definido. Dessa forma, o custeio deve ser determinado atuarialmente a fim de assegurar a concessão do benefício. Na modalidade CD, os benefícios programados decorrem do saldo da conta mantida em favor de cada participante. Dado que o saldo da conta é resultado das contribuições individuais e do patrocinador, bem como dos rendimentos auferidos, tem-se que o valor do benefício é permanentemente ajustado.

No tocante ao risco assumido pela patrocinadora, as duas modalidades apresentam características bem distintas. Em um plano na modalidade BD, na hipótese de insuficiência de ativos para pagar os benefícios devidos, a entidade patrocinadora é responsável pelo aporte de contribuições adicionais. Cabe ressaltar que, de acordo com a legislação vigente, essa responsabilidade não é exclusiva da patrocinadora, sendo, proporcionalmente, compartilhada com os participantes.

Tal fato não se verifica nos planos do tipo CD. Nessa modalidade, a patrocinadora responde apenas pela própria parcela de contribuição, não estando obrigada a fazer contribuições adicionais se os recursos do fundo se mostrarem insuficientes para o cumprimento das obrigações, cabendo aos participantes suportar os riscos atuarias e financeiros.

#### 104 Analista de Investimentos

Em relação ao Tema/Texto (TX), espera-se adequação ao tema, bem como organização textual, clareza e consistência teórica da abordagem.

Investimentos em renda fixa ou em renda variável apresentam substanciais diferenças, sobretudo no que se refere à formação do preço dos ativos e à rentabilidade.

Renda fixa é o tipo de investimento cujos rendimentos são definidos no momento da aplicação. Assim, o capital investido retorna ao investidor, em uma data futura, acrescido dos juros calculados na forma pactuada. São exemplos de investimentos em renda fixa os títulos públicos federais e os títulos privados como CDB, LCA e LCI. Os investimentos em renda fixa classificam-se, de acordo com a forma de remuneração, em prefixados e pós-fixados. Na primeira, a rentabilidade do título é conhecida no momento da aplicação, ou seja, o investidor sabe quanto vai resgatar no vencimento. No caso da renda fixa pós-fixada, a remuneração é atrelada à variação de um índice, e o valor a ser resgatado só é conhecido no vencimento.

Nos investimentos em títulos de renda variável, diferentemente da renda fixa, o cálculo da rentabilidade não é pré-definido. O investidor assume um risco muito maior, já que os juros oscilam o tempo todo, podendo inclusive ser negativos, o que implicaria em perda de parte ou todo o capital investido. São exemplos de renda variável os investimentos em ações e derivativos que permitem obter retornos maiores que na renda fixa, porém associados a um risco maior.

Aplicações em Poupança, CDB, LCI e LCA, por exemplo, contam com a garantia do Fundo Garantidor de Crédito (FGC). Trata-se de uma forma de proteção do dinheiro do investidor, limitada a R\$ 250 mil por CPF, em caso de liquidação ou insolvência da instituição emissora do título.

#### 105 - Técnico de Administração e Finanças

Em relação ao Tema/Texto (TX), espera-se adequação ao tema, bem como organização textual, clareza e consistência teórica da abordagem.

As teorias a respeito de liderança: teoria dos traços de personalidade, teorias comportamentais e teorias situacionais.

Embora não haja na literatura um conceito único de liderança, um conceito amplamente aceito é o que define liderança como a capacidade de influenciar pessoas para um determinado objetivo. Há diversas teorias a respeito de liderança que tentam explicar como se processa essa capacidade do líder de interferir na escolha das pessoas.

As teorias relativas a traços de personalidade enfatizam que são as características pessoais, intelectuais e emocionais que um indivíduo possui que determinam um líder de sucesso. Nessa perspectiva, o líder já nasce pronto, ignorando-se que essas características possam ser aprendidas ou adquiridas. Contrariamente, as teorias comportamentais enfatizam que a liderança pode ser aprendida por meio de técnicas de desenvolvimento pessoal. Assim, o líder não nasce líder, mas é alguém que foi moldado para ser líder. Um terceiro grupo concentra as teorias situacionais, cuja ênfase recai na maneira como o líder adequa o próprio comportamento às circunstâncias, ou seja, o líder pode assumir diferentes padrões de liderança de acordo com a situação.

Quanto ao estilo de liderança, a teoria afirma que o sucesso do líder depende exclusivamente da conduta adotada. Assim, um líder pode adotar uma postura autocrática, liberal ou democrática. No primeiro caso, tem-se um líder centralizador, todas as decisões devem passar, necessariamente, por ele. Aos subordinados cabe apenas obedecer às ordens sem questionamento. No caso de uma liderança liberal, o líder não demonstra firmeza e os subordinados têm liberdade para tomar decisões individuais ou em grupo. Por último, tem-se a liderança democrática, em que se estabelece um canal permanente de comunicação entre o líder e o grupo. Nesse caso, o líder incentiva a equipe a participar do processo de tomada de decisão.

Na liderança transacional, estabelece-se um processo de troca entre o líder e os liderados. De um lado, o líder se beneficia ao obter uma adesão dos subordinados às regras estabelecidas, o que garante o cumprimento das tarefas. Os liderados, por sua vez, são recompensados na proporção do empenho empregado na execução das tarefas. Os líderes transacionais garantem o atendimento das demandas por salários e benefícios, enquanto os liderados se comprometem a atingir os objetivos estabelecidos. Na liderança transformacional, busca-se criar um ambiente que proporcione o pleno desenvolvimento das capacidades da equipe, permitindo que cada membro possa alcançar o máximo do próprio potencial. Em um contexto de mudanças, o líder transformacional estabelece uma visão de futuro a fim de obter o comprometimento dos liderados.

**Brasília-DF, 23 de agosto de 2018.**

**Coordenação Pedagógica  
Instituto Americano de Desenvolvimento-IADES**