



CONCURSO PÚBLICO

55. PROVA OBJETIVA

ESPECIALISTA EM DESENVOLVIMENTO E GESTÃO
(PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL)

- ♦ VOCÊ RECEBEU SUA FOLHA DE RESPOSTAS E ESTE CADERNO CONTENDO 60 QUESTÕES OBJETIVAS.
- ♦ PREENCHA COM SEU NOME E NÚMERO DE INSCRIÇÃO OS ESPAÇOS RESERVADOS NA CAPA DESTA CADERNO.
- ♦ LEIA CUIDADOSAMENTE AS QUESTÕES E ESCOLHA A RESPOSTA QUE VOCÊ CONSIDERA CORRETA.
- ♦ RESPONDA A TODAS AS QUESTÕES.
- ♦ MARQUE, NA FOLHA INTERMEDIÁRIA DE RESPOSTAS, LOCALIZADA NO VERSO DESTA PÁGINA, A LETRA CORRESPONDENTE À ALTERNATIVA QUE VOCÊ ESCOLHEU.
- ♦ TRANSCREVA PARA A FOLHA DE RESPOSTAS, COM CANETA DE TINTA AZUL OU PRETA, TODAS AS RESPOSTAS ANOTADAS NA FOLHA INTERMEDIÁRIA DE RESPOSTAS.
- ♦ A DURAÇÃO DA PROVA É DE 3 HORAS.
- ♦ A SAÍDA DO CANDIDATO DA SALA SERÁ PERMITIDA APÓS TRANSCORRIDA A METADE DO TEMPO DE DURAÇÃO DA PROVA.
- ♦ AO SAIR, VOCÊ ENTREGARÁ AO FISCAL A FOLHA DE RESPOSTAS E ESTE CADERNO, PODENDO DESTACAR ESTA CAPA PARA FUTURA CONFERÊNCIA COM O GABARITO A SER DIVULGADO.

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

Nome do candidato

Número de inscrição

FOLHA INTERMEDIÁRIA DE RESPOSTAS

ESPECIALISTA EM DESENVOLVIMENTO E GESTÃO
(PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL)

QUESTÃO	RESPOSTA
01	A B C D E
02	A B C D E
03	A B C D E
04	A B C D E
05	A B C D E

06	A B C D E
07	A B C D E
08	A B C D E
09	A B C D E
10	A B C D E

11	A B C D E
12	A B C D E
13	A B C D E
14	A B C D E
15	A B C D E

16	A B C D E
17	A B C D E
18	A B C D E
19	A B C D E
20	A B C D E

QUESTÃO	RESPOSTA
21	A B C D E
22	A B C D E
23	A B C D E
24	A B C D E
25	A B C D E

26	A B C D E
27	A B C D E
28	A B C D E
29	A B C D E
30	A B C D E

31	A B C D E
32	A B C D E
33	A B C D E
34	A B C D E
35	A B C D E

36	A B C D E
37	A B C D E
38	A B C D E
39	A B C D E
40	A B C D E

QUESTÃO	RESPOSTA
41	A B C D E
42	A B C D E
43	A B C D E
44	A B C D E
45	A B C D E

46	A B C D E
47	A B C D E
48	A B C D E
49	A B C D E
50	A B C D E

51	A B C D E
52	A B C D E
53	A B C D E
54	A B C D E
55	A B C D E

56	A B C D E
57	A B C D E
58	A B C D E
59	A B C D E
60	A B C D E

LÍNGUA PORTUGUESA

Leia o texto para responder às questões de números **01** a **10**.

O futuro é um mistério

Nesta época do ano, é impossível escapar da tentação de fazer previsões. Afinal, desde a pré-história, o homem não deixa de querer conhecer o futuro e de dominá-lo. Das técnicas de adivinhação inventadas pelos povos da Antiguidade aos métodos “científicos” elaborados por técnicos, os meios de predição variam: astrologia, leitura da borra de café ou cartas, até por internet. Pouco importa. Cada época tem necessidade de sonhar com um amanhã: melhor ou pior. Oráculos, profecias, predições, utopias, todas as antecipações que os homens construíram, no decorrer da história, não se realizaram. Mas elas são reflexos de suas esperanças e crenças. (...)

Um poeta disse que, para ser profeta, bastava ser pessimista. Já na metade do século 19, havia quem escrevesse sobre um mundo futuro mecanizado, sem ideias espirituais, vivendo-se ao ritmo das crises econômicas e ameaças de guerra. Marcados pela Primeira Guerra Mundial, muitos pensadores fizeram coro ao pessimismo. Freud contestou a ideia de progresso e supôs a existência de um instinto de destruição. Não faltou quem visse nas marcas do tempo o anúncio do fim de tudo, ou uma caminhada na direção ao sofrimento, como predisse o escritor George Orwell. Boa parte desse pessimismo se enraizava na tomada de consciência de uma distância crescente entre progresso técnico e progresso moral. Para solucionar essa pendência, em 1971, o Clube de Roma reuniu uma elite de pensadores. Conclusão? O grupo anteviu que o crescimento demográfico e econômico provocaria uma catástrofe e uma crise ecológica sem precedentes, em meados do século 21.

E nós ainda acreditamos em previsões? Acho que, *se os brasileiros mudarem*, foi no sentido de não acreditarem mais nelas. Deixamos para trás a atitude infantil de insistir em sonhos que acabam em decepções. Ou de crer em falsas promessas. Nunca o futuro foi tão misterioso *quanto neste início de século 21*. Nenhuma máquina de previsão conseguiu explicar a complexidade do mundo atual, onde tudo se confunde, onde realidade e espetáculo se misturam, valores e ideologias desmoronam, tudo se desencanta. Aquecimento do planeta, desastres climáticos, aumento do nível dos oceanos, fim das florestas, fome, corrupção em toda a parte, empobrecimento dos mais pobres, enriquecimento dos mais ricos, enfim, a lista é longa. A resposta, talvez, esteja em fugir das previsões de futuro e jogar no presente. Vivê-lo com delicadeza e investir nos pequenos prazeres. Fórmula excelente para enfrentarmos o apocalipse, como querem muitos. Ou o paraíso, *como esperam outros*.

(Mary Del Priore, *O Estado de S.Paulo*, 03.01.2010. Adaptado)

01. Sobre as previsões, é correto afirmar que a autora, no primeiro parágrafo,

- (A) reconhece a eficácia que elas têm, já que se constituíram em um método seguro de aprender com o passado para prever o futuro.
- (B) admite que elas são perigosas, já que, a partir delas, as pessoas traçam planos para conduzir a vida.
- (C) confere-lhes legitimidade científica, pois elas vêm se pautando por critérios comprovados pelas ciências em geral.
- (D) discorda da maneira como são praticadas hoje, cada vez mais distanciadas dos modelos concebidos na Antiguidade.
- (E) aceita a validade delas para nutrir as aspirações humanas, apesar de não se realizarem concretamente.

02. Assinale a alternativa correta quanto às relações que podem ser estabelecidas entre Freud, George Orwell e o Clube de Roma.

- (A) As conclusões do Clube de Roma contrapõem-se às expectativas pessimistas de Freud e de George Orwell.
- (B) George Orwell e Freud previram, como o Clube de Roma, que o século 21 teria um progresso inimaginável, apesar de toda a crise ecológica que se deflagraria.
- (C) As previsões de George Orwell caminham na direção contrária às previsões otimistas do Clube de Roma sobre o século 21.
- (D) As previsões do Clube de Roma confirmam a negatividade contida nas posições de Freud e de George Orwell.
- (E) O instinto de destruição e o sofrimento, previstos, respectivamente, por Freud e Orwell, foram negados pelo Clube de Roma.

03. De acordo com o texto, pode-se afirmar que os brasileiros

- (A) deixam-se guiar pelas previsões, quanto à melhor maneira de conduzir a vida.
- (B) analisam com prudência as profecias, mas acabam se influenciando por elas.
- (C) assumem uma atitude cética diante de crenças desprovidas de realismo.
- (D) mantêm-se arraigados a sólidas convicções quanto aos mistérios do futuro.
- (E) continuam à mercê das previsões, mas previnem-se contra possíveis decepções.

04. Assinale a alternativa em que se estabelece entre as ideias da frase uma relação de causa e consequência, de acordo com o texto.

- (A) Profecias e predições expressas pelos homens acabaram não se realizando.
- (B) A distância entre progresso técnico e progresso moral levou os homens ao pessimismo.
- (C) A complexidade do mundo atual está além de qualquer máquina de previsão.
- (D) Investir em previsões é a fórmula ideal para escapar do apocalipse.
- (E) A crença em sonhos e previsões é a garantia contra o pessimismo.

05. A respeito do texto, pode-se concluir que

- (A) para enfrentar as incertezas do futuro, os desequilíbrios provocados pelo clima e pela desigualdade entre pobres e ricos, a solução é dedicar-se aos momentos presentes de forma suave e prazerosa.
- (B) ninguém conseguiu até hoje decifrar o futuro, no entanto, o século 21, ao mesmo tempo misterioso e complexo, acena com possibilidades de se reverter, pela primeira vez, essa situação.
- (C) a descrença cada vez maior em previsões e em profecias que nunca se cumpriram é a garantia de que se pode delinear, com clareza, um futuro mais promissor e menos misterioso.
- (D) o investimento nos pequenos prazeres do presente pode seduzir as pessoas, mas não se configura como uma fórmula ideal para o enfrentamento dos problemas que o mundo hoje apresenta.
- (E) o progresso técnico, acompanhado do progresso moral, constitui-se numa síntese perfeita, capaz de solucionar os enigmas que sempre vêm rondando, em especial, os mistérios do século 21.

06. Assinale a alternativa que completa, correta e respectivamente, as frases:

Se George Orwell predissesse, eu também _____.

Uma catástrofe foi _____ pelo Clube de Roma.

Quando os pensadores fizeram coro ao pessimismo, nós também _____.

- (A) prediria ... antevista ... faremos
- (B) predizia ... antevinda ... faremos
- (C) predizeria ... antevinda ... fazeremos
- (D) prediria ... antevista ... fazeremos
- (E) predizeria ... antevinda ... fazemos

07. As frases – ... é impossível escapar da tentação de fazer previsões./ ... vivendo-se ao ritmo das crises econômicas.../ ... pensadores fizeram coro ao pessimismo. – estão corretamente reescritas em:

- (A) ... é impossível furtar-se a tentação de fazer previsões./ ... vivendo-se à mercê das crises econômicas.../ ...pensadores fizeram coro a infelicidade.
- (B) ... é impossível furtar-se à tentação de fazer previsões./ ... vivendo-se à mercê das crises econômicas.../ ...pensadores fizeram coro à infelicidade.
- (C) ... é impossível furtar-se a tentação de fazer previsões./ ... vivendo-se a mercê das crises econômicas.../ ... pensadores fizeram coro a infelicidade.
- (D) ... é impossível furtar-se à tentação de fazer previsões./ ... vivendo-se à mercê das crises econômicas.../ ... pensadores fizeram coro a infelicidade.
- (E) ... é impossível furtar-se a tentação de fazer previsões./ ... vivendo-se à mercê das crises econômicas.../ ... pensadores fizeram coro à infelicidade.

08. Assinale a alternativa em que um dos asteriscos da frase deve ser substituído por dois pontos.

- (A) No passado* Freud sentenciou* não pode haver progresso com um instinto de destruição.
- (B) Os pensadores * em Roma* previram uma catástrofe e uma crise ecológica.
- (C) Um amanhã * melhor ou pior* sempre é sonhado em cada época.
- (D) Valores * ideologia * tudo se desmorona.
- (E) Nós * brasileiros* ainda vamos acreditar em previsões?

09. Assinale a alternativa em que a conjunção “ou” pode ser substituída pela conjunção “e”, como no trecho – *Acho que, se os brasileiros mudaram, foi no sentido de não acreditarem mais nelas. Deixamos para trás a atitude infantil de insistir em sonhos que acabam em decepções. Ou de crer em falsas promessas.*

- (A) A partir de agora, as pessoas têm de escolher: a incerteza das previsões ou a segurança da ciência.
- (B) Progresso técnico ou progresso moral? Eis o dilema do homem do século 21.
- (C) O pessimismo já havia sido delineado pelo instinto de destruição com Freud ou pelo caminho do sofrimento com Orwell.
- (D) Diante dos mistérios do século 21, as pessoas se dividiram: o apocalipse ou o paraíso.
- (E) Há duas opções a serem oferecidas às pessoas: projetar-se para o futuro ou concentrar-se no presente.

10. Assinale a alternativa que reescreve, corretamente, quanto ao sentido, as frases – ... o homem não deixa de querer conhecer o futuro.../ Cada época tem necessidade de sonhar com um amanhã.../ Deixamos para trás a atitude infantil...

- (A) ... o homem abre mão de conhecer o futuro.../ Cada época necessita sonhar com um amanhã.../ Desprezamos a atitude infantil...
- (B) ... o homem impõe-se conhecer o futuro... / Cada época busca sonhar com um amanhã... / Enfatizamos a atitude infantil...
- (C) ... o homem privilegia conhecer o futuro... / Cada época ignora a necessidade de sonhar com um amanhã... / Prescindimos da atitude infantil...
- (D) ... o homem não vislumbra querer conhecer o futuro.../ Cada época perde de vista sonhar com um amanhã.../ Relegamos a atitude infantil...
- (E) ... o homem almeja conhecer o futuro.../ Cada época precisa sonhar com um amanhã.../ Descartamos a atitude infantil...

NOÇÕES DE INFORMÁTICA

11. Quanto à ferramenta de Restauração do Sistema, no Windows XP Profissional, em sua configuração padrão, é correto afirmar que

- (A) a restauração do sistema é um processo irreversível.
- (B) o computador cria um ponto de restauração quando ele é ligado.
- (C) desativar a restauração do sistema reduz o espaço disponível em disco.
- (D) o usuário pode criar um ponto de restauração no momento que julgar necessário.
- (E) o ponto de restauração é automaticamente eliminado 90 dias após a sua criação.

12. O MS Word 2003, em sua configuração padrão, oferece o recurso para salvar automaticamente o documento que está sendo digitado em intervalos de tempo regulares. Este recurso, que aparece como Salvar informações de Auto-Recuperação, é muito útil porque evita a perda total do documento em caso de fechamento do Word sem o consentimento do usuário. O acesso a este recurso e o ajuste do tempo de salvamento é feito através do menu Arquivo → Salvar como → Ferramentas, clicando-se, logo a seguir, em

- (A) Adicionar a “Meus Locais”.
- (B) Opções de Segurança.
- (C) Opções de Salvamento.
- (D) Propriedades.
- (E) Salvar Versão.

13. No MS Excel 2003, em sua configuração padrão, as funções são divididas em categorias. A função **ÈLÒGICO** verifica se um valor é lógico (VERDADEIRO ou FALSO) e retorna VERDADEIRO ou FALSO. Essa função pertence à categoria

- (A) Lógica.
- (B) Informações.
- (C) Financeira.
- (D) Banco de Dados.
- (E) Procura e Referência.

14. No MS PowerPoint 2003, em sua configuração padrão, uma das formas de se inserir uma figura em um *slide* é escolhendo a sequência de menus:

- (A) Ferramentas – Inserir – Figura.
- (B) Formatar – Inserir – Figura.
- (C) Arquivo – Inserir – Figura.
- (D) Opções – Inserir – Figura.
- (E) Inserir – Imagem.

15. No Internet Explorer 7, em sua configuração padrão, uma das formas de se ativar o *Zoom in* é pressionando-se a tecla

- (A) Shift e a tecla +.
- (B) Ctrl e a tecla +.
- (C) Shift e a tecla de direção para cima.
- (D) Ctrl e a tecla de direção para cima.
- (E) Shift e a tecla de direção para a direita.

CONHECIMENTOS BÁSICOS

16. Assinale a alternativa correta.

- (A) A casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial.
- (B) Todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigida prévia autorização da autoridade competente.
- (C) Todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, sendo inoponível o sigilo por segurança do Estado.
- (D) Conceder-se-á mandado de injunção para proteger direito líquido e certo, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do poder público.
- (E) A lei considerará crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça ou anistia a ação de grupos armados, civis ou militares, contra a ordem constitucional e o Estado democrático.

17. O salário-mínimo deverá ser fixado em lei, sendo

- (A) regionalizado, por pisos de categorias, havendo diferença de salários, para exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.
- (B) proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, servindo, outrossim, de indenização compensatória.
- (C) ademais, a remuneração do serviço extraordinário, no mínimo, sessenta por cento superior à do normal para jornadas de seis horas de trabalho.
- (D) que nele se incluirá o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos sábados.
- (E) nacionalmente unificado, capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e às de sua família, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.

18. A política de atendimento dos direitos da criança e do adolescente far-se-á através de um conjunto articulado de ações governamentais e não-governamentais, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios. Entre as linhas de ação da política de atendimento está/estão:

- (A) serviços especiais de prevenção e atendimento médico e psicossocial às vítimas de negligência, maus-tratos, exploração, abuso, crueldade e opressão.
- (B) orientação e apoio sociofamiliar; apoio socioeducativo em meio aberto e colocação familiar.
- (C) oferta de ensino noturno regular, adequado às condições do adolescente trabalhador.
- (D) ensino fundamental, obrigatório e gratuito, além da progressiva extensão da obrigatoriedade e gratuidade ao ensino médio.
- (E) proibição da hospedagem de criança ou adolescente em hotel, motel, pensão ou congêneres, salvo se autorizado ou acompanhado pelos pais ou pelo responsável.

19. Incumbe ao orientador, com o apoio e a supervisão da autoridade competente, a realização de vários encargos. A figura do orientador surge na aplicação da medida socioeducativa de

- (A) prestação de serviços à comunidade.
- (B) advertência.
- (C) liberdade assistida.
- (D) inserção em regime de semiliberdade.
- (E) internação em estabelecimento educacional.

20. Assinale a alternativa correta.

- (A) O adolescente apreendido em flagrante de ato infracional será, desde logo, encaminhado à autoridade judicial competente.
- (B) A Justiça da Infância e da Juventude não é competente para conhecer de pedidos de adoção e seus incidentes.
- (C) O adolescente a quem se atribua autoria de ato infracional não poderá permanecer em internação enquanto não houver sentença judicial transitada em julgado.
- (D) Compete ao Ministério Público a concessão da remissão, como forma de exclusão, extinção ou supressão do processo.
- (E) Nenhum adolescente a quem se atribua a prática de ato infracional, ainda que ausente ou foragido, será processado sem defensor.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

21. Uma organização em que a forma de poder exercido atende ao modelo autocrático apresenta como característica
- (A) a influência do comportamento dos funcionários fora da organização.
 - (B) a centralização do poder e a tomada de decisão no mais alto nível de hierarquia.
 - (C) a união dos funcionários, porque se identificam com a ideologia da organização.
 - (D) o recebimento de forte influência de especialistas de diferentes conhecimentos e especializações.
 - (E) a presença de forte coalizão interna e de um sistema autônomo como a sua principal força motriz.
22. As organizações com estrutura linear apresentam vantagens e desvantagens. Entre as desvantagens de uma organização linear, considera-se que
- (A) o pequeno número de cargos poderá permitir apenas um nível de comando.
 - (B) certamente nenhum cargo ou órgão intervirá em áreas alheias.
 - (C) a delimitação de responsabilidade eliminará a dificuldade interpessoal.
 - (D) a disciplina na organização deverá ser controlada de forma rígida.
 - (E) a relação formal poderá levar à rigidez e à inflexibilidade da organização.
23. As organizações como sistemas sociais são construídas e reconstruídas, a fim de atingir objetivos específicos. As organizações que apresentam um sistema aberto também são denominadas de sistema
- (A) mecânico.
 - (B) determinista.
 - (C) orgânico.
 - (D) hermético.
 - (E) pragmático.
24. Papel é um conjunto de atividades e comportamentos solicitados a um indivíduo que ocupa um determinado cargo em uma organização. No desempenho, podem ocorrer quatro discrepâncias: discrepância de papel, discrepância de expectativa, retroação de discrepância e discrepância de desempenho. A retroação da discrepância é a diferença entre o
- (A) papel exibido pelo gerente e as expectativas que o subordinado tem em relação ao gerente.
 - (B) papel transmitido pelo gerente e o papel percebido, segundo interpretação do subordinado.
 - (C) comportamento monitorado pelo subordinado e o apresentado pela empresa.
 - (D) comportamento de papel do subordinado e o comportamento monitorado pelo gerente.
 - (E) papel do funcionário em relação aos colegas e o papel dos colegas em relação ao funcionário.
25. As técnicas de recrutamento apresentam os métodos por meio dos quais a organização divulga a existência de oportunidades de trabalho junto às fontes de RH mais adequadas. No recrutamento externo, observa-se uma vantagem para organização. Essa vantagem consiste no
- (A) aproveitamento dos investimentos em treinamento e desenvolvimento de pessoal, que o candidato obteve e, ao ser contratado, traz para a organização.
 - (B) empenho em anunciar em jornais, agências de emprego e em outros veículos as vagas disponibilizadas pela organização.
 - (C) processo de influência que as faixas salariais internas sofrem, principalmente quando há desequilíbrio na oferta e procura.
 - (D) desconhecimento em relação ao desempenho profissional do contratado que só será conhecido com a ocupação do cargo.
 - (E) crescimento organizacional que poderá desencadear, a partir do recrutamento externo, na possibilidade de autotrecimento.
26. Entre as etapas do desenho do plano de benefícios está o estabelecimento de objetivos e estratégias. Existem três tipos de estratégias de benefícios: pacificação, comparativas e benefícios mínimos. A estratégia comparativa busca
- (A) similaridade aos programas existentes no mercado.
 - (B) atender às expectativas dos funcionários.
 - (C) oferecer benefícios de menor custo.
 - (D) atender às exigências legais de benefícios.
 - (E) incorporar os benefícios exigidos pelos sindicatos.
27. O gestor de pessoas deve estar atento para administrar conflitos na organização. Há três abordagens para administrar conflitos: a estrutural, a de processos e a mista. Na abordagem estrutural, a proposta é
- (A) adotar regras, com a criação de papéis integradores.
 - (B) reunir as partes para um confrontoamento.
 - (C) colocar as partes juntas para solucionarem o problema.
 - (D) acionar um diretor da organização para conter o conflito.
 - (E) reduzir a diferenciação entre grupos.
28. Quando o processo de admissão envolve uma seleção que tem como base a identificação de competências desejadas pela organização, a primeira tarefa do selecionador será
- (A) realizar entrevistas focalizando as atitudes do entrevistado.
 - (B) mapear as competências solicitadas pela organização e pelo cargo.
 - (C) compor um questionário fechado para obter respostas objetivas.
 - (D) apresentar uma prova situacional escrita, visando identificar as competências.
 - (E) ler atentamente o currículo do candidato e elencar as competências.

29. A avaliação de desempenho que adota a avaliação de pares apresenta três técnicas: indicação de pares, classificação de pares e categorização. Esta última tem por objetivo
- (A) que cada membro do grupo avalie os demais membros em um conjunto de dimensões.
 - (B) a indicação de um número específico de membros do grupo como os melhores.
 - (C) levar os membros do grupo a categorizar o desempenho do seu líder em todas as dimensões.
 - (D) elencar o desempenho do melhor para o pior, em uma ou mais dimensões.
 - (E) a classificação das dimensões que serão avaliadas, pelo próprio grupo que será avaliado.
30. Na etapa final da avaliação de desempenho, funcionário e supervisor reveem e discutem a avaliação. Essa entrevista permite uma opinião das avaliações e apresenta dois objetivos: o primeiro é rever as principais responsabilidades do cargo e como os funcionários as cumpriu, e o segundo consiste
- (A) na verificação dos aspectos incongruentes, na percepção do avaliado que se sentiu prejudicado.
 - (B) na definição dos valores que serão acrescidos no salário do funcionário bem avaliado.
 - (C) no planejamento futuro de metas que o funcionário deverá alcançar antes da próxima entrevista.
 - (D) na adequada condução da entrevista de avaliação de forma a não desmotivar o avaliado.
 - (E) no planejamento de recompensas e reconhecimento para um ano de trabalho.
31. A cultura organizacional inclui seus valores, suas convicções e atitudes e é a força propulsora por trás do comportamento da organização. Uma mudança desta requer
- (A) uma liderança forte que possa iniciar e sustentar a mudança cultural.
 - (B) a imposição de métodos coercitivos que levem à adaptação dos funcionários às mudanças.
 - (C) a manutenção da compreensão que o funcionário tem com relação à organização e do seu relacionamento com ela.
 - (D) que os funcionários desestimulados sejam envolvidos em um processo de controle rigoroso.
 - (E) como única meta a alteração do comportamento individual dos funcionários, para se obter sucesso.
32. A liderança de equipes interdisciplinares e multidisciplinares faz a diferença para o seu adequado desempenho. Entretanto, é fundamental que os membros das equipes, para um adequado desempenho,
- (A) assumam sua especialidade sem se envolver com a especialidade dos outros membros.
 - (B) se vejam como membros de equipe, independente de seu *status* dentro de cada equipe.
 - (C) aceitem suas fraquezas e denunciem os membros que pouco contribuem com as tarefas.
 - (D) sejam avaliados individualmente e comparados em relação aos demais componentes.
 - (E) trabalhem com foco exclusivo em sua área, para evitar divergências com os demais membros.
33. As organizações podem se apresentar como uma rede de normas obrigatórias, que simplesmente legalizam necessidades e também as orientam e reprimem, sendo essa dinâmica um fator que pode desencadear saúde ou sofrimento no trabalho. Isso ocorre porque o trabalho para o homem
- (A) é uma meta de subsistência e exige adaptação, independente das condições do ambiente de trabalho.
 - (B) exige uma linha de atuação e, também, a observação da liderança em relação às normas, como garantia de desempenho.
 - (C) solicita uma orientação diária bem definida que evite a perda da atenção e abusos nas relações hierárquicas.
 - (D) orienta a vida do homem em relação às necessidades de subsistência que, quando satisfeitas, garantem saúde mental.
 - (E) supera à tarefa em si, porque é algo que transcende o concreto e se instala numa subjetividade.
34. A abordagem psicodinâmica compreende que o sofrimento no trabalho pode levar o funcionário a apresentar um quadro de depressão situacional ou leve, que consiste na presença de sintomas passageiros. Quando o quadro de depressão é grave e se perde o controle sobre si mesmo, pode haver ocorrência de
- (A) baixa produtividade no trabalho, especificamente.
 - (B) somente dificuldades sociais, por diminuir a espontaneidade.
 - (C) comprometimento da integridade física, psíquica e social.
 - (D) inesperado estado de compulsão alimentar.
 - (E) comprometimento nas relações com a chefia.

35. Na atualidade, os indicadores de bem-estar e mal-estar no trabalho consideram que o processo saúde-adoecimento do trabalhador é decorrente de uma dinâmica que envolve
- (A) baixos salários e baixa resistência à frustração.
 - (B) dificuldades familiares e aspectos econômicos.
 - (C) aspectos objetivos e subjetivos.
 - (D) emoção e predisposição ao adoecimento.
 - (E) falta de capacitação e exigências profissionais.
36. As políticas organizacionais referem-se ao uso, por indivíduos ou grupos, do poder e de táticas de influência, com o objetivo de atingir determinados resultados que satisfaçam interesses individuais ou coletivos. Quando os valores organizacionais não são claros no processo de tomada de decisão, pode ocorrer a formação de grupos que
- (A) exercerão táticas defensivas, para garantir seus próprios interesses.
 - (B) agirão com solidariedade entre todos os membros da organização.
 - (C) apresentarão forte descompromisso com a excelência do desempenho.
 - (D) incentivarão adesão pacífica às exigências de subserviência.
 - (E) exercerão maior compromisso com as tarefas e eficiência.
37. As teorias sobre gestão de pessoas foram se modificando, à medida que as organizações, ao longo do século, modificaram-se. A teoria das relações humanas surge em oposição à abordagem clássica da administração. Essa teoria tem como premissa a
- (A) administração como ciência.
 - (B) unidade de comando.
 - (C) mecânica do comportamento.
 - (D) humanização do trabalho.
 - (E) centralização do poder.
38. O conceito de planejamento estratégico para recursos humanos surgiu no início da década de 80. Em sua evolução, passou a enfatizar mais a perspectiva da gestão da administração de recursos humanos, ressaltando o papel dessa área não só como adaptador, mas de interventor no planejamento estratégico. São quatro as áreas-chave para a determinação de políticas de RH: o grau de influência do empregado, o fluxo de RH, o sistema de recompensas e os sistemas de trabalho. O grau de influência do empregado refere-se a sua
- (A) liderança.
 - (B) relação com a chefia.
 - (C) participação.
 - (D) manipulação de grupos.
 - (E) produtividade.
39. A mudança organizacional é tema que tem despertado estudos em várias áreas, as quais enfatizam os impactos que esse fenômeno traz para as organizações. Consideram-se que as mudanças organizacionais se manifestam sobre dois modos distintos: o contínuo e o descontínuo. O descontínuo apresenta
- (A) incorporação fácil das mudanças.
 - (B) maior impacto na organização.
 - (C) manutenção de aspectos centrais.
 - (D) características de acumulação.
 - (E) eficiência de processos e recursos.
40. A avaliação de desempenho trezentos e sessenta graus apresenta vantagens e desvantagens. Quanto à desvantagem, assinale a alternativa correta.
- (A) A retroação pode intimidar e provocar ressentimentos no avaliado.
 - (B) O sistema é mais compreensivo e as avaliações provêm de múltiplas perspectivas.
 - (C) Como a avaliação depende de vários avaliadores, pode apresentar excessivo grau de preconceito e muito prejuízo.
 - (D) O sistema não solicita treinamento para o processo de avaliação.
 - (E) O processo depende do nível de sociabilidade dos avaliadores para seu sucesso.
41. Nas organizações, cada cargo ou atividade tem seu valor individual. Assim sendo, pode-se definir a administração de salários como conjunto de normas. As estruturas de salários deverão ser equitativas
- (A) e justas em relação ao equilíbrio entre os demais cargos da organização.
 - (B) à experiência anterior do ocupante do cargo e à sua formação escolar.
 - (C) ao esforço físico exigido pelo ocupante do cargo ao desempenhar a atividade.
 - (D) ao nível da iniciativa apresentada pelo funcionário ao desempenhar as atividades.
 - (E) aos riscos à saúde física e psicológica que estão associados ao cargo.
42. A remuneração variável tem como característica
- (A) ter um controle centralizado dos salários por meio de um órgão de administração salarial.
 - (B) focalizar a atividade cotidiana das pessoas em função do mês ou hora em que elas trabalham.
 - (C) ter a vantagem de garantir salários iguais para desempenhos e atividades distintas.
 - (D) manter a produtividade dos funcionários, por apresentar estabilidade salarial.
 - (E) fazer do funcionário um aliado e parceiro nos negócios da empresa.

43. Entre os benefícios que uma organização oferece aos seus funcionários estão os benefícios supletivos. Figuram entre eles
- (A) a suplementação da aposentadoria.
 - (B) a colônia de férias.
 - (C) o restaurante no local de trabalho.
 - (D) o clube recreativo.
 - (E) o reembolso de medicamento.
44. Entre os fatores que concorrem para qualidade de vida no trabalho está a visão humanística apresentada pela organização. Uma das variáveis que determina esse fator é a
- (A) orientação técnica.
 - (B) gestão da tarefa.
 - (C) assistência hospitalar.
 - (D) responsabilidade comunitária.
 - (E) assistência odontológica.
45. O conflito nas organizações é decorrente de duas condições desencadeantes: percepção da incompatibilidade de objetivos e percepção da oportunidade de interferência. Entre os ganhos em situação de conflito, está
- (A) a dispersão de energia e elevação do conformismo.
 - (B) a autoalimentação do conflito entre as partes.
 - (C) a criação de um estado de conformidade entre as pessoas.
 - (D) a ampliação do nível de frustração e maturidade.
 - (E) o fortalecimento de sentimentos de identidade.
46. Para admissão de pessoas, o tradicional ponto de partida consiste na obtenção de informações sobre o cargo ou sobre competências individuais requeridas. A coleta de informações sobre o cargo pode ser realizada a partir da descrição e da análise, da aplicação da técnica de incidente crítico e da requisição de empregado. A técnica de incidente crítico consiste
- (A) na anotação sistemática do chefe sobre o desempenho positivo e negativo do seu subordinado.
 - (B) na verificação dos dados descritos na requisição do empregado, que foi preenchida pelo chefe imediato.
 - (C) no levantamento de aspectos intrínsecos e extrínsecos ao cargo analisado.
 - (D) nos resultados obtidos na avaliação de desempenho pelo método de pares.
 - (E) na avaliação da versão atualizada do currículo apresentado pelo funcionário que ocupa o cargo.
47. A estrutura de uma equipe é importante, contudo depende do seu funcionamento. Há quatro processos de equipe considerados relevantes: socialização, interação, de modelos mentais e de tomada de decisão. A socialização é um processo
- (A) em que os membros da equipe apresentam similaridade na avaliação dos problemas.
 - (B) em que há divergências entre os membros na busca de solução de problemas.
 - (C) de adaptação mútua que produz mudanças no relacionamento entre pessoa e equipe.
 - (D) que exige múltiplos canais de comunicação, como a internet, para evitar conflitos.
 - (E) que solicita a presença de um líder escolhido pela organização, para mediar divergências.
48. O comprometimento organizacional é um fator de responsabilidade da área de gestão de pessoas. Esse comprometimento refere-se
- (A) a um alto índice de correlação com os benefícios oferecidos pela organização.
 - (B) exclusivamente ao grau de desempenho e produtividade.
 - (C) aos privilégios financeiros concedidos pela organização.
 - (D) unicamente a uma predisposição do funcionário ao comprometimento.
 - (E) ao grau de fidelidade do funcionário.
49. O *empowerment* é um processo de dar aos funcionários de uma organização mais poder de decisão dentro de um contexto com menor supervisão gerencial. Esse processo permite ao funcionário significado, competência e impacto. O significado desencadeia
- (A) responsabilidade e posse da atividade.
 - (B) sentimento de propósito.
 - (C) convicção em obter e influenciar resultados.
 - (D) autodeterminação e iniciativa.
 - (E) comportamentos forçados pelo ambiente.
50. As equipes multidisciplinares e interdisciplinares se distinguem em sua forma de atuação. A equipe multidisciplinar
- (A) atua como um conjunto de disciplinas que se agrupam em torno de um dado tema desenvolvendo investigações e análises isoladas por diferentes especialistas.
 - (B) estabelece relações conceituais ou metodológicas entre as diferentes áreas do conhecimento, bem como estratégias da ciência normal.
 - (C) reúne diferentes disciplinas articuladas em torno de uma mesma temática com diferentes níveis de integração.
 - (D) atua em forma de cooperação e de complementaridade sem articulações axiomáticas ou preponderância de uma disciplina sobre as demais.
 - (E) passa pela preponderância de uma disciplina sobre as demais com ou sem uma axiomática comum, revelando flexibilidade.

51. Para o adequado desempenho da Gestão de pessoas é fundamental que a área seja analisada em relação aos critérios subjetivos e objetivos. Entre os fatores subjetivos, está(ão)
- (A) estratégias que alavancam a organização.
 - (B) o grau de disponibilidade da área para todos os funcionários.
 - (C) o tempo de resposta para atender às solicitações.
 - (D) a relação de custos/benefícios da área.
 - (E) a eficácia da área no alcance de metas.
52. O sistema tradicional de remuneração do cargo privilegia o salário pela contribuição do cargo e não pelo modo como o colaborador o desempenha. Nele,
- (A) a estrutura salarial é variável, levando-se em conta a produtividade de cada equipe.
 - (B) a medida para remuneração é baseada em desempenho individual.
 - (C) a base é definida pelo desenvolvimento e aplicação de competências do ocupante.
 - (D) o cargo representa a unidade da análise para a determinação da estrutura salarial.
 - (E) há variação para cada ocupante, conforme critérios previamente definidos como metas e lucros.
53. A análise Ergonômica do Trabalho permite compreender o trabalho para depois transformá-lo. Esse método é composto de três fases: a análise da demanda, a análise da tarefa e a análise da atividade. A análise da demanda consiste em
- (A) definir o problema a ser analisado, delimitar o objeto de estudo e esclarecer suas finalidades.
 - (B) realizar um levantamento dos dados referentes aos objetivos das tarefas desempenhadas.
 - (C) obter resultados que se esperam do trabalho e os meios disponíveis para realizá-lo.
 - (D) compreender o trabalho que é efetivamente realizado e suas dificuldades.
 - (E) identificar as estratégias encontradas e utilizadas para execução do trabalho.
54. Nos estudos ergonômicos se reconhece a carga mental como aquela que reúne os aspectos psíquicos e cognitivos da tarefa, constituindo-se numa função complexa e pessoal. A carga psíquica refere-se
- (A) ao significado que o trabalho tem para a organização.
 - (B) à interação técnica do trabalhador com uma tarefa ou um equipamento.
 - (C) à interação afetiva entre o trabalhador e seu trabalho.
 - (D) aos aspectos de informação técnica e de tomada de decisão.
 - (E) ao uso da memória que depende do raciocínio, nas decisões.
55. Ao estudar o comportamento organizacional como antecedente da investigação da saúde mental, tem-se como objeto de estudo não apenas os comportamentos individuais ou grupais, mas também o comportamento
- (A) da organização como um todo complexo e seus estímulos externos e internos.
 - (B) das lideranças, em especial, como os supervisores imediatos, por sua proximidade com o trabalhador.
 - (C) adotado em relação às regras e seu sistema de vigilância, bem como as punições previstas no descumprimento de regras.
 - (D) como método autônomo que fortalece as coalizões internas como força motriz e bloqueia as coalizões externas.
 - (E) em um espaço de trabalho que é partilhado por todos o trabalho em equipe sem anular a individualidade.
56. As organizações nos novos tempos são influenciadas pela mundialização dos sistemas de comunicação e no ajuste de sua função social. Têm assumido papéis que, anteriormente, não eram de sua responsabilidade. Transformaram-se em sistemas educacionais, de saúde, de segurança, além de sistemas de estabelecimento das
- (A) regras internas que regem a produtividade e a eficiência e eficácia da organização.
 - (B) identidades pessoais, responsáveis pelo sucesso e pela realização dos funcionários.
 - (C) condições salariais de cada funcionário ao longo do processo produtivo, incluindo inatividade.
 - (D) subdivisões hierárquicas, ampliando e fragmentando os cargos de comando.
 - (E) formas de produção em série que são regidas pelo modelo científico de administração.
57. A visão holística inclui a definição de doença como representação que os grupos sociais constroem com relação aos fatos, sejam eles físicos, psíquicos, sociais ou de outras áreas, que afetam a saúde das pessoas. Essa visão tem como base o conceito
- (A) reducionista.
 - (B) atomista.
 - (C) materialistas.
 - (D) de síntese.
 - (E) monista.

- 58.** A ergonomia nas suas mais diversas formas de intervenção deve ser pautada em três domínios: físico, cognitivo e organizacional. O domínio organizacional refere-se
- (A) à organização do trabalho, descrição e definição de tarefas, funções, horários, ritmo, estrutura do contexto de trabalho.
 - (B) às características antropométricas, fisiológicas, anatômicas e biomecânicas, das atividades físicas.
 - (C) à postura, movimentos repetitivos, distúrbios músculo-esquelético, entre outros aspectos físicos do trabalhador.
 - (D) aos processos cognitivos, como tomada de decisões, informações visuais, sonoras e sensoriais.
 - (E) aos aspectos emocionais quando há a participação cotidianamente entre os colegas de trabalho.
- 59.** A teoria humanista da motivação hierarquiza as necessidades. No topo da pirâmide, apresenta-se a necessidade de
- (A) satisfação biológica.
 - (B) segurança.
 - (C) saúde.
 - (D) bem-estar físico.
 - (E) autorrealização.
- 60.** Um treinamento baseado em cargos tem como objetivo final que o treinando
- (A) apresente competências essenciais para ampliar o sucesso do negócio.
 - (B) construa novas competências que sejam aplicáveis à organização.
 - (C) esteja preparado e treinado para ocupar o cargo para o qual foi treinado.
 - (D) alcance um elevado grau de autonomia para resolução de problemas da organização.
 - (E) utilize da criatividade para enfrentar situações inusitadas que se apresentem na organização.