

**CONCURSO PÚBLICO PARA  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVO****Edital nº 101/2015**

Nível Código

**E 120**

Cargo: Psicólogo / Área

Turno: **Manhã****CADERNO DE QUESTÕES****Instruções ao candidato – parte integrante do Edital – subitem 16.2**

1. O candidato deverá receber o **Caderno de Questões**, o **Cartão de Respostas** e a **Folha de Redação**.
2. Confira se recebeu o **Caderno de Questões** referente ao cargo ao qual está concorrendo. Verifique se constam deste **Caderno**, de forma legível, 60 (sessenta) questões objetivas e a proposta de **Redação**, caso contrário notifique imediatamente ao fiscal. Será eliminado do Concurso o candidato que realizar prova para um cargo diferente do qual concorre.
3. Verifique se seus dados conferem com os que aparecem no **Cartão de Respostas** e na **Folha de Redação**, caso contrário notifique imediatamente ao fiscal. Leia atentamente as instruções para o preenchimento de ambos.
4. Cada questão objetiva proposta apresenta 5 (cinco) opções de respostas, sendo apenas uma correta.
5. No **Cartão de Respostas**, para cada questão, assinale apenas uma opção, pois atribuir-se-á nota zero a toda questão com mais de uma opção assinalada, ainda que dentre elas se encontre a correta.
6. Sob pena de eliminação do Concurso, na **Folha de Redação**, não faça qualquer registro que possa identificá-lo. Da mesma forma não é permitido fazer uso de instrumentos auxiliares para cálculos e desenhos, ou portar qualquer dispositivo eletrônico, inclusive telefone celular, que sirva de consulta ou de comunicação.
7. O tempo para realização da Prova Objetiva e da Redação é de no mínimo **uma hora e trinta minutos** e no máximo **quatro horas e trinta minutos**. Os candidatos poderão levar o **Caderno de Questões**, faltando, no máximo, uma hora para o término da prova.
8. Durante a realização da prova será feita a coleta da impressão digital, colabore com o fiscal.
9. Para preencher o **Cartão de Respostas** e a **Folha de Redação**, use apenas caneta esferográfica de corpo transparente e de ponta média com tinta azul ou preta.
10. Ao término da prova, entregue ao fiscal o **Caderno de Questões**, a **Folha de Redação** e o **Cartão de Respostas** assinado. A não entrega do **Cartão de Respostas** e da **Folha de Redação**, implicará na eliminação do Concurso. O candidato só poderá levar o **Caderno de Questões** na última hora que antecede o horário do término da prova.
11. O Gabarito Preliminar será divulgado no dia 15 de junho de 2015, a partir das 14 horas no endereço eletrônico do Concurso.
12. A imagem do **Cartão de Respostas**, contendo a assinatura, impressão digital e respostas assinaladas pelo candidato será divulgada no dia 26 de junho de 2015, a partir das 14 horas no endereço eletrônico do Concurso.

Após o aviso para o início da prova, o candidato deverá permanecer no local de realização da mesma por, no mínimo, noventa minutos.



## Parte I: Língua Portuguesa

Leia o texto abaixo e responda às questões propostas.

1 (...) a democracia moderna, regime que admite conflitos, também gera um certo teor de conflito que poderia não existir. Quando um cargo é colocado em disputa, no âmbito público, aparecem candidatos. Ora, não é óbvio que sempre haja divergências, justificando candidaturas opostas. Mas é o que acontece. E, desde que os partidos foram considerados pilares da democracia representativa, a tendência deles é se diferenciarem, oporem-se. Então, a democracia não se limita a retratar divergências existentes na sociedade: ela aprofunda algumas, acentua-as, até mesmo as agrava.

2 Crítica parecida, por sinal, foi feita por sucessivos inimigos da “democracia dos partidos”, que é a principal forma moderna de democracia – desde os totalitários até o presidente francês de Gaulle e pensadores marxistas não autoritários. Mas o regime democrático também cumpre um papel mais reconhecido, mais alardeado, que é a menina dos olhos de quem o defende: ele aceita um teor de conflito na sociedade. Admite como normal que haja tensões entre pessoas ou grupos. Pela primeira vez na história do mundo, desobriga os humanos de viver num todo harmônico, equilibrado. Porque a harmonia é uma empulsação. Na Ásia, o discurso confuciano, assentado na ideia de que a sociedade se organiza como uma família, leva a entender a discórdia como traição. No Ocidente, a comparação do Estado a um corpo harmônico e saudável autorizou considerar o divergente um membro gangrenado ou doente, que deve ser amputado. Quem não obedece ao amor do príncipe não é apenas um divergente, uma pessoa livre para pensar de outra forma: é um traidor, um ingrato, um infame.

3 Diante dessa representação hipócrita das relações sociais como amorosas e da conversão do amor em autoritarismo – porque quem não retribui o amor do ditador obedecendo-lhe em todas as coisas atrai o castigo –, a democracia simplesmente deixa as coisas acontecerem. Discorda? É um direito seu. Haverá regras para dizer a discordância e, mesmo, submetê-las ao voto. A democracia cria procedimentos para garantir o direito de oposição – que também reduzem o teor dos confrontos.

4 Isso quer dizer que o conflito político não pode ser excessivo, e geralmente não o é. Primeiro, porque a política é a substituição da guerra. Em vez de armas, brigamos com votos. Eles não matam. O adversário não é inimigo. Não está em jogo, ao contrário do que pretendia Carl Schmidt, a extinção do outro. Pelo menos não se quer sua eliminação física, como na guerra, como com o inimigo. Segundo, porque a política se dá com palavras, que manejam emoções que se expressam no voto. Lembremos o que é “voto”: o significado deste termo se vê em “votos de felicidade” ou de “feliz ano-novo”. Votos são desejos.

Expressamos nosso desejo em palavras, as do debate político, elaborando a decisão de votar em Fulano ou Beltrano.

5 Assim, a democracia representativa de partidos gera necessariamente conflitos, mas não os deixa transbordar para a forma bélica. Ela exige um certo teor de conflito, mas não excessivo. Não vive sem conflitos, mas morre se o conflito se exacerbar.

(RIBEIRO, Renato Janine. Rev. *Filosofia*: set., 2014, p. 82.)

**01** Para persuadir o leitor a concluir como ele, vale-se o autor de todas as estratégias argumentativas a seguir, EXCETO:

- (A) explicar o sentido de termo relativo à proposição que defende.
- (B) fazer referência a fatos históricos.
- (C) recorrer a raciocínio do tipo lógico-dedutivo.
- (D) desautorizar ponto de vista divergente.
- (E) apoiar-se em argumento de autoridade.

**02** Em relação ao ponto de vista emitido no tópico do quarto parágrafo, o que se segue, no seu desenvolvimento, tem o seguinte papel na argumentação do autor:

- (A) exemplificar.
- (B) generalizar.
- (C) refutar.
- (D) justificar.
- (E) conceder.

**03** Em: “que poderia não existir” (§ 1) e “que deve ser amputado” (§ 2), o autor emprega os auxiliares “poder” e “dever” para sinalizar que o leitor deve interpretar o conteúdo dos enunciados em apreço, respectivamente, como:

- (A) obrigatório / possível.
- (B) possível / necessário.
- (C) necessário / duvidoso.
- (D) duvidoso / certo.
- (E) certo / obrigatório.

**04** Altera-se o sentido fundamental de: “Ora, não é óbvio que sempre haja divergências, justificando candidaturas opostas. Mas é o que acontece” (§ 1) com a seguinte reescrita dos dois períodos num período único:

- (A) Ora, apesar de não ser óbvio que sempre haja divergências, justificando candidaturas opostas, é o que acontece.
- (B) Ora, visto não ser óbvio que sempre haja divergências, justificando candidaturas opostas, é o que acontece.
- (C) Ora, sem ser óbvio que sempre haja divergências, justificando candidaturas opostas, é o que acontece.
- (D) Ora, conquanto não seja óbvio que sempre haja divergências, justificando candidaturas opostas, é o que acontece.
- (E) Ora, ainda que não seja óbvio que sempre haja divergências, justificando candidaturas opostas, é o que acontece.

**05** O pronome em destaque faz referência, não a elemento do próprio texto, mas a algo que se encontra fora dele, em:

- (A) “obedecendo-LHE em todas as coisas” (§ 3).
- (B) “QUE também reduzem o teor dos confrontos” (§ 3).
- (C) “e geralmente não O é” (§ 4).
- (D) “não se quer SUA eliminação física” (§ 4).
- (E) “Expressamos NOSSO desejo em palavras” (§ 4).

**06** A alternativa em que a conjunção “como” tem, fundamentalmente, o mesmo valor relacional que em: “assentado na ideia de que a sociedade se organiza COMO uma família” (§ 2) é:

- (A) Como fazia calor, entreabriu as janelas.
- (B) Como todos devem saber, gosto de literatura.
- (C) Mostrava-se tão estudiosa como inteligente.
- (D) Era, como sempre lhe disse, um bom aluno.
- (E) Como ele obteve essa nota ninguém sabe.

**07** Com a mudança de posição do termo em destaque, altera-se o sentido fundamental do enunciado em:

- (A) “ENTÃO, a democracia não se limita a retratar divergências existentes na sociedade” (§ 1) / A democracia não se limita, ENTÃO, a retratar divergências existentes na sociedade.
- (B) “Crítica parecida, POR SINAL, foi feita por sucessivos inimigos da ‘democracia dos partidos’” (§ 2) / POR SINAL, crítica parecida foi feita por sucessivos inimigos da “democracia dos partidos”.

(C) “Mas o regime democrático TAMBÉM cumpre um papel mais reconhecido, mais alardeado” (§ 2) / Mas TAMBÉM o regime democrático cumpre um papel mais reconhecido, mais alardeado.

(D) “PELO MENOS não se quer sua eliminação física, como na guerra, como com o inimigo” (§ 4) / Não se quer PELO MENOS sua eliminação física, como na guerra, como com o inimigo.

(E) “ASSIM, a democracia representativa de partidos gera necessariamente conflitos” (§ 5) / A democracia representativa de partidos gera, ASSIM, necessariamente conflitos.

**08** Nos enunciados: “não é óbvio que sempre haja divergências” (§ 1) e “Haverá regras para dizer a discordância” (§ 3), pode-se substituir o verbo “haver”, sem infringir norma de concordância verbal, por, respectivamente:

- (A) tenha havido / Hão de existir.
- (B) tenham existido / Hão de haver.
- (C) tenha existido / Há de haver.
- (D) tenham havido / Há de existir.
- (E) tenha existido / Hão de haver.

**09** Dentre as mudanças de colocação do pronome átono propostas a seguir, aquela que se mostra amparada por nossas gramáticas normativas encontra-se em:

- (A) “a democracia não se limita a retratar divergências” (§ 1) / limita-se.
- (B) “ela aprofunda algumas, acentua-as” (§ 1) / as acentua.
- (C) “que é a menina dos olhos de quem o defende” (§ 2) / defende-o.
- (D) “o significado deste termo se vê em ‘votos de felicidade’” (§ 4) / vê-se.
- (E) “mas não os deixa transbordar para a forma bélica” (§ 5) / deixa-os.

**10** Em: “o regime democrático também cumpre um papel mais reconhecido, mais alardeado, que é a menina dos olhos de quem o defende: ele aceita um teor de conflito na sociedade” (§ 2), o sinal de dois-pontos anuncia uma:

- (A) explicação.
- (B) consequência.
- (C) síntese.
- (D) citação.
- (E) conclusão.

## Parte II: Noções Básicas de Administração Pública

**11** Sobre o processo administrativo regulado pela Lei nº 9.784/99:

- I - Não pode ter cobrança de despesas processuais, salvo as previstas em lei.
- II - Sua impulsão depende sempre de atuação dos interessados, vedada a impulsão de ofício.
- III - Surgindo nova interpretação a respeito de determinada norma administrativa, esta pode retroagir para alcançar fatos pretéritos.

Dos itens acima, estão corretos:

- (A) apenas I.
- (B) apenas I e II.
- (C) apenas I e III.
- (D) apenas III.
- (E) I, II e III.

**12** Analise as seguintes condutas praticadas por servidores públicos.

- I - ANALICE, funcionária do setor de protocolo de Universidade Pública, foi ofendida por um aluno por ser negra. Mesmo assim, continuou sendo cortês e encaminhou adequadamente a solicitação do aluno ao setor competente.
- II - MÁRIO, professor de geologia, após permissão da chefia do departamento e de acordo com as normas existentes, retirou amostras de minerais para aula prática junto com alunos da disciplina no Colégio Universitário Geraldo Reis – COLUNI –, devolvendo-as no mesmo dia e em perfeito estado.
- III - PEDRO, chefe de departamento, prejudica deliberadamente a reputação de sua colega MARIANA, professora do mesmo departamento, pois ela não correspondeu a suas investidas amorosas.

De acordo com o Código de Ética do Servidor Público, atenta(m) contra o dever ético a(s) conduta(s) de:

- (A) ANALICE e MÁRIO.
- (B) MÁRIO.
- (C) MÁRIO e PEDRO.
- (D) PEDRO.
- (E) ANALICE, MÁRIO e PEDRO.

**13** De acordo com a Lei nº 8.666/93, as modalidades de licitação são determinadas de acordo com o valor estimado da contratação, nos limites previstos na mesma lei. Havendo, no entanto, consórcio público entre 5 (cinco) entes da federação, os limites previstos são multiplicados em:

- (A) 2 (duas) vezes.
- (B) 3 (três) vezes.
- (C) 10 (dez) vezes.
- (D) 4 (quatro) vezes.
- (E) 5 (cinco) vezes.

**14** A Constituição da República permite, em algumas hipóteses, a acumulação de proventos de aposentadoria com remuneração de outro cargo, emprego ou função, EXCETO a acumulação de:

- (A) um cargo técnico e um cargo eletivo.
- (B) dois cargos de professor.
- (C) um cargo técnico e um cargo em comissão de livre nomeação e exoneração.
- (D) dois cargos técnicos.
- (E) dois cargos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas.

**15** De acordo com a Lei nº 8.666/93, o prazo mínimo para recebimento das propostas ou realização do evento, na modalidade convite, a contar da data de sua expedição, é de:

- (A) 90 (noventa) dias.
- (B) 30 (trinta) dias.
- (C) 5 (cinco) dias.
- (D) 15 (quinze) dias.
- (E) 45 (quarenta e cinco) dias.

**16** A Constituição da República considera inafiançável o crime de:

- (A) furto.
- (B) poluição.
- (C) ameaça.
- (D) homicídio culposo.
- (E) racismo.

**17** Segundo a Lei nº 8.112/90, o servidor pode se ausentar do serviço, por motivo de falecimento de cônjuge ou companheiro, por:

- (A) 3 (três) dias úteis.
- (B) 8 (oito) dias consecutivos.
- (C) 15 (quinze) dias úteis.
- (D) 20 (vinte) dias consecutivos.
- (E) 10 (dez) dias consecutivos.

**18** De acordo com a Constituição da República, a União deverá aplicar anualmente, na manutenção e desenvolvimento do ensino, o percentual mínimo, da receita resultante de impostos, de:

- (A) vinte por cento.
- (B) doze por cento.
- (C) dezoito por cento.
- (D) dez por cento.
- (E) trinta por cento.

**19** De acordo com a Lei nº 9.784/99:

- I - Independem de motivação os atos administrativos que decorram de reexame de ofício.
- II - O recurso administrativo interposto perante órgão incompetente não será conhecido, indicando-se ao recorrente a autoridade competente e devolvendo-se a ele o prazo para recurso.
- III - Da revisão de processo administrativo de que resulte sanção não poderá resultar agravamento da sanção.

Dos itens acima, estão corretos:

- (A) apenas III.
- (B) apenas I e II.
- (C) apenas II e III.
- (D) apenas I.
- (E) I, II e III.

**20** A Lei nº 8.112/90 dispõe acerca da contagem como tempo de serviço dos afastamentos e licenças, indicando quais são contados como tempo de serviço para todos os fins e quais são contados para efeito de disponibilidade e aposentadoria, de acordo com a coluna I. Estabeleça a correta correlação com as licenças e afastamentos referidos na coluna II.

Coluna I

1. Tempo de serviço para todos os fins.
2. Apenas para disponibilidade e aposentadoria.

Coluna II

- ( ) Licença à gestante.
- ( ) Afastamento para exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal.
- ( ) Afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere.
- ( ) Licença para atividade política, na forma do art. 86, § 2º.
- ( ) Licença para capacitação, conforme dispuser o regulamento.

A numeração correta, de cima para baixo, é:

- (A) 1, 1, 1, 2, 1.
- (B) 2, 1, 2, 2, 1.
- (C) 1, 2, 1, 2, 2.
- (D) 2, 2, 1, 1, 1.
- (E) 2, 1, 1, 2, 1.

### Parte III: Conhecimentos Específicos

**21** Segundo Bowditch e Buono, em cenários de gestão de mudança organizacional em larga escala, seis fatores de formação de capacidade de mudança devem ser considerados. Sobre estes fatores, pode-se afirmar que:

- I - Profundidade diz respeito a quanto as mudanças são complexas nos aspectos técnicos.
- II - Questões de escopo surgem na visão da mudança, e podem ser tanto realizadas via programas-piloto ou instituídas em toda a organização.
- III - Estruturas de apoio apropriadas concentram-se nos mecanismos que uma organização tem ou precisa disponibilizar para a mudança.
- IV - Questões sobre publicidade dizem respeito ao modo como a mudança deve ser anunciada, e não necessariamente sobre a comunicação em si.

Das afirmativas acima:

- (A) todas estão corretas.
- (B) todas estão incorretas.
- (C) somente I e IV estão corretas.
- (D) somente I e III estão corretas.
- (E) somente II, III e IV estão corretas.

**22** Mudanças organizacionais podem ser vistas através do modelo de três etapas de Kurt Lewin: descongelamento, mudança e recongelamento. Descongelamento se refere ao declínio de antigos valores, atitudes e comportamentos organizacionais. A mudança, então, ocorre comumente auxiliada por facilitadores e treinamento, visando reduzir resistência. Por fim, o recongelamento é a estabilização do esforço de mudança, sendo integradas aos processos grupais e procedimentos operacionais da organização. Bowditch e Buono partem destas três etapas e se utilizam da mudança planejada de Lippitt, Watson e Westley para desenvolver um modelo de sete etapas, sobre o qual afirma-se que:

- I - A etapa de ação diz respeito ao planejamento das ações.
- II - Durante a etapa de exploração, tanto agentes de mudança e a administração exploram um problema ou situação organizacional particular.
- III - Na etapa de término, os agentes de mudança deixam a organização ou passam para outro projeto.
- IV - Durante a etapa de ingresso os membros do conselho administrativo ingressam e homologam a mudança antes que seja executada.

Das afirmativas acima:

- (A) todas estão corretas.
- (B) somente II e III estão corretas.
- (C) somente I e IV estão corretas.
- (D) somente I e III estão corretas.
- (E) todas estão incorretas.

**23** Gestão de conhecimento diz respeito às formas de processamento, captura, compartilhamento e uso de informação por organizações. Sua meta básica é alavancar e disseminar recursos que já existem na organização. Sobre o processo de gestão de conhecimento, pode-se dizer que:

- (A) organizar e disseminar conhecimento intangível como direitos de propriedade e licenças é uma forma de conhecimento implícito.
- (B) deve haver remoção de ambientes de aprendizado interativos, de forma que participantes se encontrem face a face para uma maior troca de informação.
- (C) uma pequena parcela de conhecimento se dá na forma de conhecimento apenas na mente daqueles que trabalham em uma organização.
- (D) conhecimento explícito é aquele que, apesar de aparente, é dificilmente expresso em palavras e números.
- (E) uma forma de conhecimento tácito é a perícia que pessoas desenvolveram ao longo do tempo.

**24** Padrões de comunicação são frequentemente associados com diferentes redes de comunicação, dependentes em parte da estrutura organizacional, arranjos hierárquicos e quais canais estão disponíveis para uso por participantes. Pesquisas indicam cinco redes notórias em comunicação: circulares, de conexão total, radiais, encadeadas e em "Y". Sobre estas redes formais, pode-se afirmar que:

- I - Nas redes radiais apenas um participante pode se comunicar com todos os outros.
- II - Redes encadeadas e em "Y" refletem relações tradicionais de hierarquia entre gerente e subordinados.
- III - As redes circulares e de conexão total são as menos centralizadas.
- IV - Redes encadeadas sempre facilitam inovação e criação de conhecimento.

Das afirmativas acima:

- (A) todas estão corretas.
- (B) somente II e IV estão corretas.
- (C) somente I, II e III estão corretas.
- (D) somente I e III estão corretas.
- (E) todas estão incorretas.

**25** A função de comunicação que uma determinada pessoa exerce em uma rede de comunicação organizacional é chamada de papel de comunicação. São quatro os papéis de comunicação essenciais: guardiães, contatos, líderes de opinião e participantes/segregados. Sobre cada um desses papéis é possível afirmar que:

- I - Outros nomes para contatos são elos de integração e pilares relacionais.
- II - Gerentes podem usar líderes de opinião para transmitir informação indiretamente.
- III - O guardião é aquele que controla o fluxo de informação.
- IV - Isolamento entre participantes é um indicador da influência dos líderes de opinião.

Das afirmativas acima:

- (A) todas estão corretas.
- (B) somente I e III estão corretas.
- (C) somente I e IV estão corretas.
- (D) somente II e III estão corretas.
- (E) todas estão incorretas.

**26** Empregados-estrelas são aqueles cujo desempenho está frequentemente além das expectativas. Segundo Baldwin, Rubin e Bommer, uma das interpretações errôneas sobre este tipo de funcionário é a de que são totalmente automotivados e continuarão a desempenhar dessa forma, independente da forma como são geridos. Outra crença INCORRETA sobre este tipo de funcionário é a de que:

- (A) podem possuir em senso superdesenvolvido de direito adquirido.
- (B) procuram ambientes onde possam aprender e desenvolver suas habilidades.
- (C) preferem trabalhar em ambientes que recompensam desempenho de equipes.
- (D) querem saber se seus gerentes estão contratando apenas os melhores funcionários possíveis.
- (E) preferem ser designados para trabalhos cada vez mais desafiadores.

**27** Uma maneira de classificar métodos de avaliação de desempenho é separá-los entre avaliação objetiva e avaliação subjetiva. Além disso, pode-se subdividir a subjetiva em relativa e absoluta. Dentre as avaliações subjetivas, pode-se afirmar que:

- I - Escalas gráficas de pontuação são as formas mais comuns de avaliação relativa.
- II - A técnica de classificação funciona melhor para avaliar funcionários médios.
- III - Topgrading cria categorias de avaliação novas sempre que o número de funcionários de maior desempenho cresce na organização.
- IV - Escalas de pontuação ancoradas em comportamento (BARS) comparam comportamentos com declarações de desempenho.

Das afirmativas acima:

- (A) todas estão corretas.
- (B) somente IV está correta.
- (C) somente I e II estão corretas.
- (D) somente III está correta.
- (E) todas estão incorretas.

**28** Métodos de seleção podem ser considerados a primeira exposição de candidatos à gestão de desempenho em uma organização. A efetividade de métodos de seleção pode ser vista através de três dimensões: justiça, viabilidade e validade de face. Possui a ordem correta de efetividade quanto à dimensão de:

- (A) justiça: entrevista estruturada > anos de escolaridade > amostra de trabalho.
- (B) viabilidade: central de avaliação > verificação de referências > capacidade cognitiva.

- (C) viabilidade: conhecimento do trabalho > amostra de trabalho > central de avaliação.
- (D) validade de face: amostra de trabalho > dados biográficos > conhecimento do trabalho.
- (E) justiça: dados biográficos > amostra de trabalho > entrevista estruturada.

**29** Segundo Chiavenato, os fatores determinantes do desempenho humano são:

- (A) motivação, esforço, habilidades, restrições ambientais, desempenho, satisfação e resultados.
- (B) motivação, competências, restrições ambientais, desempenho, aderência cultural e resultados.
- (C) motivação, esforço, competências, restrições operacionais, resultados, satisfação e restrições ambientais.
- (D) inspiração, esforço, habilidades, restrições operacionais, resultados, aderência cultural e restrições ambientais.
- (E) inspiração, motivação, competências, restrições operacionais, satisfação e resultados.

**30** Esforço e práticas conscientes e persistentes estão associados com melhorias nas habilidades pessoais de gerenciamento. Quatro componentes críticos são descritos por Bandura e por Baldwin, Rubin e Bommer no processo de aprendizado por observação. Estes componentes são:

- (A) atenção, avaliação, compreensão e motivação.
- (B) percepção, retenção, compreensão e motivação.
- (C) percepção, avaliação, reprodução e inspiração.
- (D) atenção, retenção, compreensão e inspiração.
- (E) atenção, retenção, reprodução e motivação.

**31** Três razões que afetam o alinhamento de atitudes e comportamentos dos argumentos de outros são etos, patos e logos. Estes conceitos foram introduzidos por Aristóteles, desde a Grécia antiga, e pouco mudaram desde então. Sobre eles, pode-se afirmar que:

- I - O etos é a crença no caráter ético e profissional de alguém.
- II - Logos podem ter argumentos de tipo dedutivo ou indutivo.
- III - É possível desenvolver etos enfatizando os modos como se é semelhante ao seu público.
- IV - Patos se refere a técnicas de argumentação denominadas, por razões históricas, de apírias.

Das afirmativas acima:

- (A) todas estão corretas.
- (B) somente II e IV estão corretas.
- (C) somente I e IV estão corretas.
- (D) somente I, II e III estão corretas.
- (E) todas estão incorretas.

**32** Liderança é um tópico importante de pesquisa em psicologia social e comportamento organizacional desde os anos 1930. Liderança pode ser entendida aqui como um processo de influência em que uma pessoa orienta outra pessoa ou um grupo de pessoas em direção ao atingimento de determinadas metas. Bowditch e Buono categorizam diferentes tipos de poder, sobre os quais é correto afirmar que:

- I - Poder de posição depende das características interpessoais do líder.
- II - Poder de especialização é baseado no conhecimento de um indivíduo sobre questões relevantes.
- III - Poder de referência é baseado no magnetismo e carisma pessoais.
- IV - Poder coercitivo diz respeito à capacidade de compreensão dos problemas organizacionais da equipe.

Das afirmativas acima:

- (A) todas estão corretas.
- (B) todas estão incorretas.
- (C) somente II e III estão corretas.
- (D) somente I e III estão corretas.
- (E) somente I e IV estão corretas.

**33** Diversas teorias formais sobre liderança foram desenvolvidas nas últimas décadas. Entre elas, podem ser destacadas: a teoria de traços, a teoria de atributos e resultados, teorias comportamentais e funcionais e a teoria da grade gerencial. O conhecimento destas teorias é um importante recurso para gestores que pretendem liderar em organizações. Sobre estas teorias pode-se afirmar que:

- I - A teoria de atributos e resultados diz que os resultados devem ser abnegados, ou seja, enfocados no benefício de todos e não de um indivíduo.
- II - A teoria da grade de liderança possui alta preocupação com pessoas e produção.
- III - Um dos traços para liderança efetiva, segundo a teoria dos traços, é autoconfiança.
- IV - A teoria comportamental e funcional privilegia os elos de ligação de Likert.

Das afirmativas acima:

- (A) somente I, II e III estão corretas.
- (B) todas estão incorretas.
- (C) somente II e IV estão corretas.
- (D) somente I e IV estão corretas.
- (E) todas estão corretas.

**34** Um dos processos mentais que influenciam o desenvolvimento de equipes, segundo Chiavenato, é a motivação. Definir a motivação e entender quais fatores são determinantes na sua melhoria passa a ser uma importante atividade acadêmica. O modelo contingencial de Vroom considera que a produtividade individual depende da inter-relação entre três fatores determinantes, sendo estes:

- (A) expectativas, resultados e relações interpessoais.
- (B) motivação, recompensas e relações entre motivação e recompensas.
- (C) expectativas, recompensas e relações entre expectativas e recompensas.
- (D) motivação, recompensas e relações interpessoais.
- (E) força de desejo, produtividade e relações interpessoais.

**35** Em equipes que visam se desenvolver, a gestão de conflitos é a contraparte da cooperação. O conflito ocorre quando diferentes indivíduos possuem interesses e objetivos pessoais que seus outros membros de equipe. Chiavenato classifica os conflitos como internos e externos, e gradua sua gravidade em percebido, experienciado e manifesto. Nesta definição de conflito, pode-se afirmar que:

- I - O conflito percebido ocorre abertamente, sem dissimulação entre as partes.
- II - Conflitos internos dizem respeito a situações dentro apenas da empresa.
- III - Conflitos manifestos possuem objetos físicos que representam o conflito diretamente, como no caso de vandalismo aos bens da empresa.
- IV - Conflito externo ocorre entre uma pessoa e outra ou entre grupos de pessoas.

Das afirmativas acima:

- (A) todas estão corretas.
- (B) somente IV está correta.
- (C) somente I e IV estão corretas.
- (D) somente II e III estão corretas.
- (E) todas estão incorretas.

**36** Chiavenato, adaptando um modelo de Nadler, Hackman e Lawler, apresenta três abordagens de administração de conflitos: estruturais, mistas e de processo. A abordagem mista procura administrar o conflito se utilizando tanto de aspectos processuais quanto de estruturais. Sobre estas outras duas abordagens, é possível se afirmar que:

- I - A abordagem de processos procura reduzir os conflitos criando um processo específico para esse fim dentro da organização.
- II - Uma das maneiras de redução de conflito na abordagem de processos é a reunião de confrontação entre as partes.
- III - A abordagem estrutural considera que o conflito surge das condições de diferenciação, de recursos limitados e escassos e de interdependência.
- IV - Na abordagem estrutural o único mecanismo de redução de conflitos são os sistemas de recompensas formais que redistribuem recursos limitados.

Das afirmativas acima:

- (A) todas estão corretas.
- (B) somente III e IV estão corretas.
- (C) somente I e IV estão corretas.
- (D) somente II está correta.
- (E) somente II e III estão corretas.

**37** Equipes de alto desempenho possuem disciplinas que são comumente seguidas. Baldwin, Rubin e Bommer estabelecem alguns elementos destas disciplinas que precisam ser trabalhados para garantir a manutenção e o desenvolvimento do alto desempenho. Exemplos destes elementos são:

- I - Manter um tamanho ótimo de equipe entre 15 e 30 pessoas.
- II - Garantir conjuntos de habilidades complementares nos membros da equipe.
- III - Estabelecer um objetivo compartilhado e resultados claros.
- IV - Criar responsabilidades mútuas.

Dos itens acima:

- (A) todos estão corretos.
- (B) somente I, II e III estão corretos.
- (C) somente I e IV estão corretos.
- (D) somente II, III e IV estão corretos.
- (E) todos estão incorretos.

**38** Conforme mostram Baldwin, Rubin e Bommer ao descrever as chaves para aprender habilidades, a meta do aprendizado puramente cognitivo ou orientado a conteúdo é aprender a aprender. Para passar para o estágio da aplicação, no entanto, é preciso:

- I - focalizar problemas e desafios reais que as pessoas enfrentam.
- II - ter certeza de que as pessoas são normais.
- III - decidir quais das diferentes habilidades seriam adequadas em situações específicas.

Dos itens acima:

- (A) todos estão corretos.
- (B) somente II e IV estão corretos.
- (C) somente I e IV estão corretos.
- (D) somente I e III estão corretos.
- (E) somente II e III estão corretos.

**39** Aronson, Wilson e Akert, citando estudos de Karau e Williams, afirmam que há diferenças de diversas ordens na indolência social. Descobriram que a tendência para manear, quando estão em grupo, é mais forte em:

- I - membros de culturas asiáticas.
- II - mulheres.
- III - membros de culturas ocidentais.
- IV - homens.

Dos itens acima:

- (A) todos estão corretos.
- (B) apenas IV está correto.
- (C) apenas I e III estão corretos.
- (D) apenas III e IV estão corretos.
- (E) apenas I e II estão corretos.

**40** Quando o desempenho do grupo é definido pelas habilidades do membro menos capaz do grupo ou pelo "elo mais fraco da corrente", para Aronson, Wilson e Akert o trabalho deste grupo é realizado por tarefa:

- (A) unitária.
- (B) aditiva.
- (C) divisível.
- (D) conjuntiva.
- (E) otimizada.

**41** A tendência das pessoas de realizar melhor trabalhos simples e pior tarefas complexas, quando na presença de outras pessoas que podem avaliar seu desempenho individual, é denominada por Aronson, Wilson e Akert:

- (A) desempenho assistido.
- (B) facilitação social.
- (C) indolência social.
- (D) assertividade seletiva.
- (E) responsividade dominante.

**42** Verduci estudou um dos “braços” do conceito de responsabilidade. Seu interesse recaiu sobre a capacidade de responder. E, neste sentido, responde à pergunta sobre a forma como as pessoas reagem ao que percebem como necessidades dos outros na vida profissional. Baseou em duas características da Ética de cuidados apresentada pela visão filosófica de Noddings. A primeira é a atenção receptiva que tem por objetivo captar e acolher a realidade em vez de impô-la. A segunda refere-se às ocasiões em que os bons profissionais conscientemente puseram de lado as suas próprias motivações a fim de assumir as motivações dos outros. Esta segunda característica da Ética dos cuidados é denominada:

- (A) aspiração reflexa.
- (B) deslocamento motivacional.
- (C) doação intramotivadora.
- (D) motivação interpessoal.
- (E) altruísmo polivalente.

**43** De acordo com Gardner, a realização, ou a não realização de um bom trabalho leva em consideração a existência de elementos distintos:

- I - o profissional individual.
- II - o âmbito de atividade do trabalho.
- III - as forças de campo que operam no âmbito do trabalho.
- IV - o sistema mais amplo de recompensa do entorno da sociedade.

Dos itens acima:

- (A) todos estão corretos.
- (B) somente II e IV estão corretos.
- (C) somente I, II e III estão corretos.
- (D) somente I e III estão corretos.
- (E) somente IV está correto.

**44** No estudo sobre responsabilidade e liderança, Schrer aponta que há maior probabilidade de a responsabilidade se tornar uma motivação para a liderança quando:

- I - a responsabilidade estiver embasada em um encontro de ordem pessoal, em uma tradição (familiar) ou em outro forte sistema ético referencial.
- II - a pessoa tiver senso empreendedor para transformar a responsabilidade em estratégias e ação.
- III - um ambiente provedor de apoio, tal como uma equipe, colegas ou mentores ajudarem o sujeito a agir de acordo com a sua responsabilidade.
- IV - os liderados utilizam programas de desenvolvimento oferecidos pelas universidades corporativas.

Dos itens acima:

- (A) todos estão corretos.
- (B) somente I, II e III estão corretos.
- (C) somente IV está correto.
- (D) somente I e IV estão corretos.
- (E) todos estão incorretos.

**45** Wax realizou um estudo sobre a maneira pela qual aqueles que trabalham fazem com que as crenças metafísicas e as práticas espirituais se relacionem com o trabalho. Os resultados mostram que há uma ligação explícita entre a espiritualidade e o trabalho. As orientações principais que surgiram relacionadas a esse tema são:

- I - o bem no trabalho.
- II - o chamado para a responsabilidade.
- III - a prática espiritual.
- IV - a busca do divino.

Dos itens acima:

- (A) somente I e IV estão corretos.
- (B) somente IV está correto.
- (C) somente I e III estão corretos.
- (D) somente II e III estão corretos.
- (E) somente II, III e IV estão corretos.

**46** Segundo Hirigoyen, a guerra psicológica no local de trabalho agrega dois fenômenos:

- (A) abuso de poder e deterioração imagética.
- (B) agressão pontual e manipulação perversa.
- (C) abuso de poder e agressão pontual.
- (D) deterioração imagética e manipulação perversa.
- (E) abuso de poder e manipulação perversa.

**47** Ao estudar a comunicação perversa no âmbito do assédio moral, Hirigoyen afirma:

I - Muito mais que a mensagem direta, o perverso utiliza de preferência uma junção de subentendidos e de não ditos, destinada a criar um mal-entendido, para em seguida explorá-lo em proveito próprio.

PORQUE

II - Em uma troca verbal, um procedimento muito direto leva o parceiro (interlocutor) a denunciar o autoritarismo do agressor, ao contrário de técnicas indiretas que desestabilizam e levam a duvidar da realidade do que acontece.

Sobre as afirmações acima, pode-se dizer que:

- (A) I e II estão corretas, e a afirmação II é uma justificativa da afirmação I.
- (B) I e II estão corretas, mas a afirmação II não é uma justificativa da afirmação I.
- (C) somente I está correta.
- (D) somente II está correta.
- (E) I e II estão incorretas.

**48** Nas sociedades primitivas, as rivalidades nos grupos humanos produziam situações de violência generalizada que se propagavam por mimetismo e não encontravam outra saída a não ser uma crise sacrificial, levando à exclusão (ou até mesmo à morte) de um homem, ou de um grupo de homens designados como responsáveis pela violência. A morte desse bode expiatório trazia consigo a eliminação da violência e a sacralização da vítima. Segundo Hirigoyen, na época atual:

- I - se uma pessoa se tornou vítima, foi porque ela estava predisposta a isto.
- II - a vítima só tem interesse para o perverso quando é utilizável, mesmo quando não aceite a sedução.
- III - é comum, nos grupos e em empresas, perversos e paranoicos se associarem, duplicando o efeito destruidor sobre a vítima escolhida.
- IV - as vítimas também são sacrilizadas.

Dos itens acima:

- (A) todos estão corretos.
- (B) somente II e IV estão corretos.
- (C) somente I e III estão corretos;
- (D) somente II e III estão corretos.
- (E) somente I e IV estão corretos.

**49** Na visão de Hirigoyen, por assédio em um local de trabalho entende-se toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam:

- I - trazer dano à personalidade.
- II - trazer dano à dignidade ou à integridade físico-psíquica.
- III - pôr em perigo seu emprego.
- IV - degradar o ambiente de trabalho.

Dos itens acima:

- (A) somente I e III estão corretos.
- (B) somente IV está correto.
- (C) todos estão corretos.
- (D) somente II e III estão corretos.
- (E) somente I, II e IV estão corretos.

**50** Em gestão, conforme descrito por Michaux, a noção de competência organizacional (*organizational capabilities*) aparece, inicialmente, na literatura estratégica, sobretudo no quadro da abordagem:

- (A) taylorista.
- (B) da Teoria dos Recursos.
- (C) do Six Sigma.
- (D) do Quality Steps.
- (E) mecanicista de produção.

**51** Segundo Retour e Krohmer, a gestão de competências ocupa a cena principal em gestão de recursos humanos há muitos anos e já suscitou um grande número de contribuições que podem ser apreendidas a partir de níveis de análise. Definem estes níveis a gestão das competências:

- I - individuais.
- II - coletivas.
- III - organizacionais.
- IV - relativas ao ambiente.

Dos itens acima:

- (A) somente I e III estão corretos.
- (B) somente I e IV estão corretos.
- (C) todos estão corretos.
- (D) somente II e III estão corretos.
- (E) somente II e IV estão corretos.

**52** Retour e Krohmer distinguem atributos fundamentais constitutivos da competência coletiva. Entre eles estão:

- I - a ancoragem alicerçada.
- II - a ancoragem compartilhada.
- III - a memória coletiva.
- IV - o engajamento coletivo.

Dos itens acima:

- (A) todos estão corretos.
- (B) todos estão incorretos.
- (C) somente I e II estão corretos.
- (D) somente II e III estão corretos.
- (E) somente III e IV estão corretos.

**53** O conceito de competência coletiva foi associado inicialmente aos fenômenos sociocognitivos analisados principalmente em psicologia, em psicossociologia ou, ainda, em ergonomia, no contexto das coletividades de trabalho, em especial dos grupos e das equipes. Além desta visão “feito equipe”, segundo Michaux, a competência coletiva está ligada também a fenômenos de aprendizagem coletiva na ação, fenômenos esses resultantes:

- I - da adaptação da coletividade a mudanças.
- II - do confronto de práticas profissionais no contexto de grupos de reflexão.
- III - da mobilização de competências coletivas transversais para enfrentar os imprevistos quotidianos.
- IV - de experiências, intuição e atitudes proativas no âmbito de instituições públicas.

Dos itens acima:

- (A) somente I, II e III estão corretos.
- (B) somente IV está correto.
- (C) somente I e IV estão corretos.
- (D) somente II e III estão corretos.
- (E) somente I está correto.

**54** O conceito de competência possibilitou aplicações diversas tanto em gestão de recursos humanos quanto em estratégia. Segundo Grimand, a importância estratégica dos recursos humanos e das práticas que lhes tomam como objeto parece teoricamente consolidada hoje. Várias escolas concorrentes buscaram definir os contornos da Gestão Estratégica de Recursos Humanos (GERH). Entre elas estão as abordagens:

- (A) plurais, psicodinâmicas e configuracional.
- (B) universalista, contingente e configuracional.
- (C) universalista, plurais e psicodinâmicas.
- (D) psicodinâmicas, contingente e plurais.
- (E) psicodinâmicas, contingente e configuracional.

**55** Para reforçar a discussão sobre a contribuição das competências coletivas às competências estratégicas, Grimand utiliza a visão de Retour e Krohmer, para quem as competências coletivas são constituídas por atributos. São eles:

- I - a existência de um referencial comum que estrutura a ação coletiva, fruto da comparação entre experiências e representações dos atores.
- II - uma linguagem de trabalho compartilhada com vocabulário comum que permite uma economia cognitiva na ação e uma identidade comum.
- III - uma memória coletiva que marca as aprendizagens passadas e orienta as aprendizagens futuras.
- IV - um engajamento, uma mobilização subjetiva dos atores orientados para a empresa comum e que integra um tratamento contingencial da atividade.

Dos itens acima:

- (A) somente I e III estão corretos.
- (B) somente IV está correto.
- (C) somente I e II estão corretos.
- (D) todos estão corretos.
- (E) somente II, III e IV estão corretos.

**56** No estudo sobre treinamento e desenvolvimento, há uma citação supostamente de Sigmund Freud, em que ele teria dito que “felizes são os veterinários, porque, afinal de contas, seus pacientes não reclamam...”. Essa frase encerra boa parte dos desafios das atividades de prestação de serviços, quaisquer que sejam elas, porque a grande maioria da atividade de prestação de serviços pressupõe:

- (A) um relacionamento entre alguém que presta um serviço e alguém que dele utiliza.
- (B) os chamados autosserviços, sejam financeiros, de ensino superior ou, ainda, de entretenimento.
- (C) a existência de SAC, o que não se aplica aos animais e seus proprietários.
- (D) a confiança mútua, fato que não é possível ocorrer entre espécies diferentes.
- (E) no ensino superior, uma relação intrínseca entre funcionários e corpo docente.

**57** O entendimento firmado, em maio de 2011, entre o governo português e o Fundo Monetário Internacional (FMI), a Comissão Europeia (CE) e o Banco Central Europeu (BCE) previa uma redução média de 2% do número de funcionários públicos. Entretanto, nos últimos anos, desde que o governo atual em Portugal tomou posse, o Estado perdeu cerca de 80 mil funcionários públicos (aproximadamente 11%). Além disso, para 2015, há uma previsão de que ocorra a demissão de mais 12 mil pessoas. Se for considerado que entre os demitidos estão funcionários do ensino superior, é fato que com a diminuição de contingente será necessário o investimento em T&D, para que esta área continue a prestar serviços de qualidade no país. Sobretudo porque o gerenciamento e a manutenção de serviços essenciais para o conjunto da população precisam ser potencializados em época de crise, e a educação é uma delas. Neste sentido, a área de T&D deverá priorizar a análise do novo perfil do funcionário que consta de mudança cultural relacionada à:

- (A) busca de estabilidade, consumo privado e especialização na área técnica.
- (B) adaptação às mudanças, consumo privado e especialização na área técnica.
- (C) busca de estabilidade, foco em resultados e alinhamento às estratégias das organizações.
- (D) adaptação às mudanças, foco em resultados e alinhamento às estratégias das organizações.
- (E) busca de estabilidade, consumo privado e alinhamento às estratégias das organizações.

**58** Conforme apresentam Bowditch e Buono, a teoria denominada Leadership Grid (Grade de Liderança) utilizada a partir dos anos 1990, se inspira nas duas dimensões propostas por Blake e Mouton na década de 1960, acrescentando uma terceira dimensão. A partir da combinação com as duas dimensões anteriores, a Grade de Liderança, permite a exploração de um número maior de estilos de liderança. As dimensões propostas pela teoria são:

- I - preocupação com as pessoas.
- II - preocupação com a produção.
- III - relação de confiança e respeito.
- IV - relação entre autoridade e obediência.
- V - motivações pessoais.

Dos itens acima:

- (A) somente I, II e III estão corretos.
- (B) somente II, III e IV estão corretos.
- (C) somente IV e V estão corretos.
- (D) somente I e V estão corretos.
- (E) todos estão corretos.

**59** Baldwin, Rubin e Bommer, ao tratar do tema sobre a aplicação dos estilos de liderança, relacionando-os à inteligência emocional, mostram a proposta de Goleman na qual existem seis diferentes estilos de liderança. Entre estes diferentes estilos de liderança, há quatro que criam o tipo de atmosfera e ressonância que engaja as pessoas e incrementa o desempenho. São eles:

- (A) diretivo, coaching, afiliativo e democrático.
- (B) visionário, cadenciador, diretivo e democrático.
- (C) cadenciador, diretivo, afiliativo e democrático.
- (D) diretivo, coaching, cadenciador e democrático.
- (E) visionário, coaching, afiliativo e democrático.

**60** Aronson, Wilson e Akert analisaram a decisão do presidente Kennedy e seus assessores em relação à invasão de Cuba na Baía dos Porcos. Segundo os autores desse estudo, depreende-se que grupos não se saíam melhor se seus membros estivessem acostumados a trabalhar juntos e tratassem de problemas importantes do mundo real. Uma teoria de tomada de decisão neste tipo de grupo define que há um fenômeno no qual manter a coesão e a solidariedade do grupo é mais importante do que examinar os fatos de modo realista. Este fenômeno é denominado:

- (A) pensamento grupal.
- (B) coesão falso-negativa.
- (C) solidariedade falso-positiva.
- (D) transversalidade decisória.
- (E) cognição intergrupal.

**Espaço reservado para rascunho**

#### Parte IV: Redação

Somos impotentes em relação à passagem do tempo que, independente da nossa vontade, flui. Não há como retê-lo, tampouco dominá-lo.

Para prosseguir essa discussão, são apresentados os textos abaixo, que devem ser usados como motivadores para produção de uma redação. **Não os copie.** Leia-os com atenção e reflita sobre o assunto.

“O tempo que antecipa o fim  
Também desata os nós.”  
(Novamente, de Fred Martins e Alexandre Lemos)

“Eu vejo o futuro repetir o passado  
Eu vejo um museu de grandes novidades  
O tempo não para  
Não para, não, não para.”  
(O tempo não para, de Cazuza)

“Existe um tempo certo para cada coisa, momento oportuno para cada propósito debaixo do Sol: Tempo de nascer, tempo de morrer; tempo de plantar, tempo de colher.”  
(Bíblia, Eclesiastes, Cap. 3. Disponível em: <http://kdfrases.com>. Acesso em: 18/04/2015.)

Partindo das ideias motivadoras expressas acima, elabore um texto dissertativo, abordando o seguinte tema:

#### **A luta do ser humano contra o tempo.**

**No desenvolvimento do tema, o candidato deverá:**

- demonstrar domínio da escrita-padrão;
- manter a abordagem nos limites da proposta;
- redigir um texto dissertativo (não serão aceitos textos narrativos nem poemas);
- demonstrar capacidade de seleção, organização e relação de argumentos, fatos e opiniões para defender seu ponto de vista.

**Apresentação da redação:**

- O texto deverá ter de 20 a 25 linhas, mantendo-se no limite de espaço para a Redação.
- O texto definitivo deverá ser passado para a Folha de Redação (o texto da Folha de Rascunho não será considerado), em letra legível, com caneta esferográfica de tinta preta ou azul, fabricada em material transparente.
- A redação não deve ser identificada, por meio de assinatura ou por qualquer outro sinal.

Leia abaixo, com atenção, os critérios que serão usados para a avaliação de seu texto.

- aspectos formais da Língua Portuguesa: texto adequado à modalidade escrita culta, observando-se as normas: de pontuação, ortográficas (conforme o acordo ortográfico em vigor), de concordância nominal e verbal, de regência nominal e verbal, de flexão nominal e verbal e de emprego de pronomes.  
Pontuação máxima: 30 pontos
- aspectos textuais: estruturação de períodos e de parágrafos, observando-se a unidade lógica e a coerência das ideias entre as partes do texto; adequação ao tema proposto e ao modo de organização do discurso: descrição, narração, dissertação/argumentação.  
Pontuação máxima: 30 pontos
- aspectos discursivos: coesão textual; coerência interna e externa; concisão e clareza das ideias; aprofundamento dos argumentos utilizados; adequação semântica.  
Pontuação máxima: 40 pontos

5

10

15

20

25

RASCUNHO