



CONCURSO PÚBLICO PARA TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

Edital nº 216/2018

Nível Código

E 127

Cargo: **PSICÓLOGO/ÁREA: ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO**

CADERNO DE QUESTÕES

Instruções ao candidato – parte integrante do Edital – subitem 18.2

1. Verifique se recebeu o **Caderno de Questões**, o **Cartão de Respostas** e a **Folha de Redação**.
2. Confira se o **Caderno de Questões** é referente ao cargo ao qual está concorrendo. Verifique se constam deste **Caderno**, de forma legível, 65 (sessenta e cinco) 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 contidas neles.
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 pontuação zero a toda questão sem opção assinalada ou 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 que você faça uso de instrumentos auxiliares para cálculos e desenhos, ou porte 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 sua eliminação do Concurso.
11. O Gabarito Preliminar será divulgado no dia 31 de março de 2019, a partir das 16 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 10 de abril de 2019, 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

TEXTO 1

A DISCIPLINA DO AMOR

Lygia Fagundes Telles

Foi na França, durante a Segunda Grande Guerra: um jovem tinha um cachorro que todos os dias, pontualmente, ia esperá-lo voltar do trabalho. Postava-se na esquina, um pouco antes das seis da tarde. Assim que via o dono, ia correndo ao seu encontro e na maior alegria acompanhava-o com seu passinho saltitante de volta à casa. A vila inteira já conhecia o cachorro e as pessoas que passavam faziam-lhe festinhas e ele correspondia, chegava até a correr todo animado atrás dos mais íntimos. Para logo voltar atento ao seu posto e ali ficar sentado até o momento em que seu dono apontava lá longe.

Mas eu avisei que o tempo era de guerra, o jovem foi convocado. Pensa que o cachorro deixou de esperá-lo? Continuou a ir diariamente até a esquina, fixo o olhar naquele único ponto, a orelha em pé, atenta ao menor ruído que pudesse indicar a presença do dono bem-amado. Assim que anoitecia, ele voltava para casa e levava sua vida normal de cachorro, até chegar o dia seguinte. Então, disciplinadamente, como se tivesse um relógio preso à pata, voltava ao posto de espera. O jovem morreu num bombardeio, mas no pequeno coração do cachorro, não morreu a esperança. Quiseram prendê-lo, distraí-lo. Tudo em vão. Quando ia chegando aquela hora, ele disparava para o compromisso assumido, todos os dias.

Todos os dias, com o passar dos anos (a memória dos homens!), as pessoas foram se esquecendo do jovem soldado que não voltou. Casou-se a noiva com um primo. Os familiares voltaram-se para outros familiares. Os amigos para outros amigos. Só o cachorro já velhíssimo (era jovem quando o jovem partiu) continuou a esperá-lo na sua esquina.

As pessoas estranhavam, mas quem esse cachorro está esperando? Uma tarde (era inverno), ele lá ficou, o focinho voltado para aquela direção.

TELLES, Lygia Fagundes. A disciplina do amor. Disponível em: < <http://claricemenezes.com.br/2018/02/05/a-disciplina-do-amor/> >. Acesso em jan. 2019.

01 Considerando-se a organização do texto, a autora utiliza

- (A) os tempos do presente, na maior parte, aproximando-se dos fatos, como se tivesse recorrido a uma câmara de zoom, e aumentando, portanto, a tensão narrativa.
- (B) um narrador onisciente, em 3ª pessoa, na maior parte do texto, tendo em vista que revela ao leitor uma visão mais aproximada

da narrativa, com detalhes da relação de um cão com o seu dono.

- (C) um narrador em 1ª pessoa, a que corresponde o papel de personagem e a não onisciência da narrativa, como fica claro na passagem “Mas eu avisei que o tempo era de guerra” (linha 14).
- (D) o tipo textual descritivo, predominantemente, com o objetivo de qualificar, nomear e situar os seres do mundo, sob um ponto de vista estático, como se verifica na passagem “Foi na França, durante a Segunda Grande Guerra”. (linhas 1- 2).
- (E) o discurso direto, predominantemente, como é possível verificar na passagem: “As pessoas estranhavam, mas quem esse cachorro está esperando?” (linhas 37-38)

02 A palavra “disciplina” presente no título do texto faz referência

- (A) ao relógio preso à pata do cachorro.
- (B) à pontualidade dos animais domésticos.
- (C) à fidelidade de um cachorro a seu dono.
- (D) ao amor que existe entre o cão e o jovem.
- (E) à atitude das pessoas de irem todos os dias ao trabalho.

03 A partir da leitura da passagem “Então, disciplinadamente, como se tivesse um relógio preso à pata (...)” (linhas 22-23), é possível inferir que

- (A) o cachorro, assim que anoitecia, voltava para casa e levava sua vida normal de cachorro, até chegar o dia seguinte quando o dono retornava.
- (B) o cachorro tinha um relógio preso ao corpo para esperar o dono sempre no mesmo horário.
- (C) os animais, apesar de irracionais, são muito espertos e conseguem saber reconhecer as horas.
- (D) as pessoas da vila conheciam o cachorro e faziam-lhe festinhas sempre no mesmo horário, para que ele soubesse a hora de esperar pelo dono.
- (E) o cachorro sempre esperava seu dono no mesmo horário.

04 A passagem “Uma tarde (era inverno), ele lá ficou, o focinho voltado para aquela direção.” (linhas 38-39) revela que o cachorro

- (A) morreu esperando o dono.
- (B) pressentia que o dono estava voltando.
- (C) continuou a esperar pelo dono todos os dias, no mesmo horário.
- (D) gostava de receber os afagos das pessoas que passavam por ele.
- (E) não queria perder cada movimento do retorno de seu dono.

05 A palavra “festinhas”, no texto, significa uma

- (A) pequena festa.
- (B) reunião divertida.
- (C) brincadeira alegre.
- (D) reunião de cachorros.
- (E) brincadeira sem importância.

06 A expressão “aquela direção” da passagem “(...) o focinho voltado para **aquela** direção.” (linha 39) refere-se

- (A) à esquina.
- (B) à praça da vila.
- (C) ao ponto de onde o jovem vinha.
- (D) ao lugar onde aconteceu a guerra.
- (E) à casa onde o jovem e o cão moravam.

07 O termo destacado em “Casou-se a noiva com um primo” (linha 32) exerce a função sintática de

- (A) sujeito.
- (B) objeto direto.
- (C) adjunto adnominal.
- (D) complemento nominal.
- (E) objeto indireto.

08 No trecho “... acompanhava-o com seu passinho saltitante de volta à casa”, a forma verbal destacada encontra-se no mesmo tempo verbal que a seguinte também sublinhada:

- (A) “Uma tarde (era inverno), ele lá ficou...”
- (B) “A vila inteira já conhecia o cachorro...”
- (C) “Pensa que o cachorro deixou de esperá-lo?”
- (D) “Os familiares voltaram-se para outros familiares.”
- (E) “(...) como se tivesse um relógio preso à pata (...)”

09 O trecho “O jovem morreu num bombardeio, mas no pequeno coração do cachorro, não morreu a esperança.” pode ser reescrito da seguinte forma, sem perda de sentido:

- (A) Como o jovem morreu num bombardeio, no pequeno coração do cachorro, não morreu a esperança.
- (B) Já que o jovem morreu num bombardeio, no pequeno coração do cachorro, não morreu a esperança.
- (C) O jovem morreu num bombardeio, portanto no pequeno coração do cachorro, não morreu a esperança.
- (D) O jovem morreu num bombardeio, embora no pequeno coração do cachorro, não tenha morrido a esperança.

(E) O jovem morreu num bombardeio, entretanto no pequeno coração do cachorro, não morreu a esperança.

10 No trecho “Só o cachorro já velhíssimo (era jovem quando o jovem partiu) continuou a esperá-lo na sua esquina”, as duas ocorrências do termo “jovem” exercem, respectivamente, as funções sintáticas de

- (A) predicativo e sujeito.
- (B) sujeito e objeto direto.
- (C) objeto direto e predicativo.
- (D) sujeito e adjunto adnominal.
- (E) adjunto adnominal e objeto direto.

TEXTO 2 (Editado)

A pesquisa científica sobre os efeitos terapêuticos da relação entre seres humanos e animais de estimação começou nos Estados Unidos em meados de 1960. Depois de muitos estudos e observação, ficaram claros os benefícios que são gerados nessa interação. Pensando nisso, a Associação Brasileira da Indústria de Produtos para Animais de Estimação (Abinpet) possui um Grupo de Estudos sobre a Interação Humano e Animal (GE-INTERHA) para fomentar pesquisas que demonstrem a importância dos animais de estimação para a qualidade de vida das pessoas.

Essa convivência, segundo pesquisadores, é capaz de melhorar a autoestima, diminuir problemas do coração e auxiliar a família na diminuição do estresse, na queda da pressão em hipertensos e, principalmente, de melhorar a interação social.

Em um estudo realizado recentemente, ficou comprovado que, em geral, as famílias que têm animais de estimação gastam menos com remédios. Além disso, foi criada a Terapia Assistida por Animais, que pode ser aplicada em diferentes casos médicos, com grandes melhorias para os pacientes. Alguns casos mais conhecidos são os tratamentos de idosos e de crianças com paralisia cerebral, autismo ou hiperatividade.

Os cães e gatos são muito usados, pois são os animais mais próximos do ser humano. As suas visitas causam melhoras sociais, emocionais, físicas e cognitivas de pacientes em tratamento. Acariciar um animal, por si só, já ajuda o paciente a relaxar. Cães e gatos também servem como companhia para idosos solitários, evitando casos de depressão.

A relação entre seres humanos e animais de estimação. Jornal Cruzeiro do Sul, 24/05/13. Disponível em < <https://www2.jornalcruzeiro.com.br/materia/474869/a-relacao-entre-seres-humanos-e-animais-de-estimacao>>. Acesso em jan. 2019. (Adaptado)

- 11 É correto afirmar que o Texto 2
- (A) elenca vários benefícios entre o ser humano e os animais, dentre eles, a diminuição da pressão arterial em pessoas propensas à hipertensão.
 - (B) defende que os animais são solitários e, por isso, precisam da companhia dos humanos.
 - (C) contextualiza o Texto 1, ao asseverar que os animais domésticos evitam casos de depressão entre humanos.
 - (D) vai de encontro ao tema do Texto 1, ao considerar que há efeitos terapêuticos na relação entre seres humanos e animais.
 - (E) ratifica que é possível uma relação de amizade entre animal e ser humano.

12 Sob ponto de vista da Morfologia, a palavra formada pelo mesmo processo de formação do termo “tratamento” é

- (A) ajuda.
- (B) cerebral.
- (C) hipertenso.
- (D) autoestima.
- (E) estresse

13 Dentre as ocorrências da palavra “que”, em destaque nos trechos a seguir, todas são classificadas como pronome relativo, EXCETO

- (A) “(...) ficaram claros os benefícios **que** são gerados nessa interação.”
- (B) “(...) pesquisas **que** demonstrem a importância dos animais de estimação para a qualidade de vida das pessoas.”
- (C) “(...) foi criada a Terapia Assistida por Animais, **que** pode ser aplicada em diferentes casos médicos, com grandes melhorias para os pacientes.”
- (D) “(...) ficou comprovado **que**, em geral, as famílias que têm animais de estimação gastam menos com remédios.”
- (E) “(...) ficou comprovado que, em geral, as famílias **que** têm animais de estimação gastam menos com remédios.”

14 No trecho “Além disso, foi criada a Terapia Assistida por Animais, que pode ser aplicada em diferentes casos médicos, com grandes melhorias para os pacientes”, a palavra sublinhada pode ser substituída por

- (A) onde.
- (B) cuja.
- (C) aonde.
- (D) a qual.
- (E) na qual.

15 As palavras “pesquisa”, “capaz” e “social”, ao serem flexionadas em número, passam por processos ligeiramente diferentes. Outras formas nominais flexionadas da mesma maneira são, respectivamente,

- (A) “cerebral”, “ser” e “vida”.
- (B) “vida”, “ser” e “animal”.
- (C) “cão”, “paciente” e “animal”.
- (D) “cão”, “cerebral” e “paciente”.
- (E) “paciente”, “vida” e “cão”.

Parte II: NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

16 O ato de orçar dentro do serviço público é caracterizado pelo programa de trabalho, que define qualitativamente a programação orçamentária e deve responder, de maneira clara e objetiva, às perguntas clássicas que caracterizam esse ato. Sendo assim, dentro da programação qualitativa, no bloco da estrutura Classificação por Esfera, item da estrutura Esfera Orçamentária, a pergunta clássica a ser respondida é:

- (A) quem é o responsável por fazer?
- (B) em que áreas de despesa a ação governamental será realizada?
- (C) qual é o tema da política pública?
- (D) o que será entregue pela política pública?
- (E) em qual orçamento?

17 A estimativa do montante necessário para o desenvolvimento da ação orçamentária, no Orçamento Público, é uma atribuição da dimensão:

- (A) do capital.
- (B) física.
- (C) financeira.
- (D) patrimonial.
- (E) contábil.

18 De acordo com a classificação funcional da despesa, o maior nível de agregação das diversas áreas de atuação do setor público e que reflete a competência institucional do órgão, como, por exemplo, cultura, educação, saúde, defesa, que guarda relação com os respectivos Ministérios, é a definição de:

- (A) esfera.
- (B) programa.
- (C) ação.
- (D) função.
- (E) elemento de despesa.

19 É da iniciativa do Poder Executivo a Lei Orçamentária Anual que compreenderá os orçamentos:

- (A) fiscal, de investimento e da seguridade social.
- (B) de outras despesas correntes e de capital.
- (C) de pessoal, outras despesas correntes e de capital.
- (D) federal, estadual e municipal.
- (E) monetário e econômico.

20 A Universidade Federal Fluminense - UFF, no seu orçamento anual, tem fixadas as despesas com aquisição de auxílio-alimentação e auxílio-transporte que, no Grupo de Natureza de Despesas (GND), são classificadas como:

- (A) pessoal e encargos sociais.
- (B) outras despesas correntes.
- (C) investimentos.
- (D) inversões financeiras.
- (E) vantagens e direitos.

21 A Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) apresentará a orientação para a elaboração da Lei Orçamentária Anual (LOA), mas suas faculdades vão além dessa orientação. A seguir estão elencadas algumas outras atribuições da LDO, EXCETO:

- (A) dispor sobre as alterações na legislação tributária.
- (B) expressar as metas da administração pública federal.
- (C) estabelecer a estrutura e organização dos órgãos públicos.
- (D) estabelecer a política de aplicação das agências financeiras oficiais de fomento.
- (E) expressar as prioridades da administração pública federal.

22 A fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União e das entidades da administração direta e indireta, quanto à legalidade, legitimidade, economicidade, aplicação das subvenções e renúncia de receitas, será exercida pelo Congresso Nacional, mediante controle externo, e pelo sistema de controle interno de cada poder. O controle externo, a cargo do Congresso Nacional, será exercido com o auxílio:

- (A) do Ministério Público Federal.
- (B) do Tribunal de Contas da União.
- (C) do Supremo Tribunal de Justiça.
- (D) da Controladoria Geral da União.
- (E) da Secretaria de Orçamento e Finanças.

23 O Ministério Público (MP) é uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado. Os princípios institucionais do MP são:

- (A) a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional.
- (B) a pluralidade, a divisibilidade e a dependência.
- (C) a liberdade, a igualdade e a fraternidade.
- (D) a universalidade, a exclusividade e a periodicidade.
- (E) a responsabilidade, a eficiência e a eficácia.

24 De acordo com o princípio orçamentário da periodicidade, o período de tempo ao qual se referem a previsão das receitas e a fixação das despesas é denominado de:

- (A) ano civil.
- (B) intervalo orçamentário e financeiro.
- (C) ano orçamentário.
- (D) exercício financeiro.
- (E) período contábil.

25 A etapa da receita orçamentária que, além de ser base para se estimarem as necessidades de financiamento do governo, antecede a fixação do montante de despesas que irá constar nas leis de orçamento, consiste na etapa:

- (A) da arrecadação.
- (B) do recolhimento.
- (C) da execução.
- (D) do lançamento.
- (E) da previsão.

26 As receitas do Governo Federal podem ser divididas em primárias e financeiras de acordo com a classificação por identificador de resultado primário. As receitas primárias advêm dos tributos, das contribuições sociais, das concessões, dos dividendos recebidos pela União, doações e convênios e outras receitas primárias. Esse tipo de receita refere-se, predominantemente, às:

- (A) receitas de capital.
- (B) receitas correntes.
- (C) transferências de capital.
- (D) operações de crédito.
- (E) receitas de capital intraorçamentárias.

27 É permitida, de acordo com a legislação, para as despesas contratuais e outras, sujeitas a parcelamento, a emissão de empenho do tipo:

- (A) global.
- (B) estimativo.
- (C) ordinário.
- (D) simples.
- (E) desmembrado.

28 Na codificação: 3.3.90.18.00, pode-se identificar uma determinada classificação da despesa por natureza, sendo sua identificação pelos dígitos e seus correspondentes níveis. O 1º dígito identifica a Categoria Econômica, o 2º dígito identifica o Grupo de Despesa, o 3º e 4º dígitos identificam a Modalidade de Aplicação, o 7º e 8º dígitos identificam o Subelemento da Despesa. O 5º e 6º dígitos são responsáveis por indicar o nível de despesa denominado:

- (A) função da despesa.
- (B) aplicação da despesa.
- (C) elemento de despesa.
- (D) execução da despesa.
- (E) fonte da despesa.

29 Receitas públicas, em sentido amplo, são ingressos de recursos financeiros nos cofres públicos, que se desdobram em receitas orçamentárias, quando representam disponibilidades de recursos financeiros para o erário, e ingressos extraorçamentários, quando representam:

- (A) receitas de serviços.
- (B) transferências correntes.
- (C) contribuições.
- (D) receitas correntes intraorçamentárias.
- (E) apenas entradas compensatórias.

30 De acordo com a Lei 4.320/64, o ato da repartição competente verificar a procedência do crédito fiscal e a pessoa que lhe é devedora, e inscrever o débito desta, é a definição para o estágio da receita pública denominado de:

- (A) recolhimento
- (B) recebimento.
- (C) previsão
- (D) lançamento.
- (E) arrecadação.

Parte III: CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

31 Ocupação é um conceito sintético não natural, artificialmente construído pelos analistas ocupacionais; o que existe no mundo concreto são as atividades exercidas pelo cidadão em um emprego ou outro tipo de relação de trabalho (autônomo, por exemplo). De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, a definição de ocupação é o(a):

- (A) indicador matricial para contratação de pessoal.
- (B) conjunto de habilidades relacionadas aos cargos.

- (C) base qualitativa para avaliação de desempenho por competências.
- (D) ato de realizar as tarefas relacionadas às funções no trabalho.
- (E) agregação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas.

32 Na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, o conceito de competências tem duas dimensões. São elas:

- (A) nível e domínio.
- (B) competência e habilidade.
- (C) conhecimento e atitude.
- (D) meta e desempenho.
- (E) conhecimento e desempenho.

33 A Classificação Brasileira de Ocupações – CBO é, ao mesmo tempo, enumerativa e uma classificação descritiva. A função descritiva é utilizada em atividades em que informações de conteúdo do trabalho sejam requeridas. São elas:

- (A) na relação anual de informações sociais - Rais, na elaboração de currículos, na avaliação de formação de profissionais, no cadastro geral de empregados e desempregados - Caged, na avaliação de formação de profissionais.
- (B) nos serviços de recolocação de trabalhadores, no censo demográfico, na avaliação de formação de profissionais, na elaboração de currículos, nas escolas e nos serviços de imigração.
- (C) nos serviços de recolocação de trabalhadores, na elaboração de currículos, na avaliação da formação de profissionais, nas atividades educativas das empresas e dos sindicatos, nas escolas e nos serviços de imigração.
- (D) na relação anual de informações sociais - Rais, no censo demográfico, na avaliação de formação de profissionais, nas atividades educativas das empresas e dos sindicatos, nas escolas e nos serviços de imigração.
- (E) na relação anual de informações sociais - Rais, na elaboração de currículos, na avaliação de formação de profissionais, no cadastro geral de empregados e desempregados - Caged, nas escolas e nos serviços de imigração.

34 Os Grandes Grupos Ocupacionais – GG, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, formam o nível mais agregado da classificação. Comportam dez conjuntos agregados por nível de competência e similaridade nas atividades executadas. Os técnicos de nível médio estão no:

- (A) GG2.
- (B) GG3.
- (C) GG4.
- (D) GG5.
- (E) GG6.

35 No Brasil, a legislação sobre acesso de pessoas com deficiência ao trabalho entrou em vigor há mais de 14 anos, mais precisamente na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que define em até 20% o percentual de vagas em concursos públicos; a reserva de vagas para o setor privado surgiu posteriormente, e está prescrita na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os planos e benefícios da Previdência, art. 93, e prescreve que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- (A) até 100 empregados - 2%; de 101 a 400 - 3%; de 401 a 500 - 4%; e, de 500 em diante - 5%.
- (B) até 100 empregados - 2%; de 101 a 500 - 3%; de 501 a 1000 - 4%; e, de 1000 em diante - 5%.
- (C) até 100 empregados - 2%; de 101 a 400 - 3%; de 401 a 1000 - 4%; e, de 1000 em diante - 5%.
- (D) até 200 empregados - 2%; de 201 a 500 - 3%; de 501 a 1000 - 4%; e, de 1000 em diante - 5%.
- (E) até 200 empregados - 2%; de 201 a 400 - 3%; de 401 a 500 - 4%; e, de 500 em diante - 5%.

36 A violência no ambiente de trabalho implica em custos consideráveis para os indivíduos em termos de saúde, em relação a seu emprego, e para a organização, dado o impacto causado pelo absenteísmo, baixa na produtividade e rotatividade de pessoal. O combate à violência no trabalho traz benefícios ao indivíduo, à organização e à sociedade como um todo. Leyman, citado por Guimarães e Rimoli, descreve o fenômeno *mobbing* como:

- (A) conflito cuja ação visa a manipulação da pessoa no sentido não amigável.
- (B) agressão física e verbal cometida por empregadores.
- (C) sofrimento psíquico decorrente de violência no trabalho.
- (D) agressão no ambiente de trabalho, tendo como alvo os funcionários vulneráveis.
- (E) conflito que prejudica o desempenho das equipes de trabalho.

37 Segundo Leyman, citado por Guimarães e Rimoli, o *mobbing* pode ser analisado por três grupos de comportamentos em que há manipulação da vítima no que se refere:

- (A) à autoestima, à reputação e ao desempenho.
- (B) à comunicação, à reputação e ao trabalho.
- (C) ao desempenho, à autoestima e ao trabalho.
- (D) à comunicação, à reputação e à autoestima.
- (E) ao desempenho, à reputação e ao trabalho.

38 Para um diagnóstico mais completo sobre a existência do *mobbing* no plano individual, de acordo com Guimarães e Rimoli, é recomendável aplicar, além do Leymann Inventory of Psychological Terrorization – LIPT, uma:

- (A) dinâmica de grupo, podendo ser complementada pelo Questionário de Saúde Geral de Goldberg.
- (B) entrevista psicológica individual, podendo ser complementada por reunião em grupo vivencial.
- (C) entrevista psicológica individual, podendo ser complementada pelo Teste de Apercepção Temática - TAT.
- (D) entrevista psicológica individual, podendo ser complementada pelo Questionário de Saúde Geral de Goldberg.
- (E) entrevista psicológica individual, podendo ser complementada por reunião em forma de grupo informativo.

39 Devem ser excluídas do diagnóstico de *mobbing*, segundo Guimarães e Rimoli, as seguintes situações:

- (A) realização de comentários injuriosos, competitividade empresarial existente, ter um mau dia, manter conflito com um colega e sofrer por causa de um chefe perfeccionista.
- (B) estresse causado pela premência de tempo na execução de algum trabalho, não atribuição de tarefas, ter um mau dia, manter conflito com um colega e sofrer por causa de um chefe perfeccionista.
- (C) estresse causado pela premência de tempo na execução de algum trabalho, competitividade empresarial existente, discriminação de salários, manter conflito com um colega e sofrer por causa de um chefe perfeccionista.
- (D) estresse causado pela premência de tempo na execução de algum trabalho, competitividade empresarial existente, ter um mau dia, manter conflito com um colega e sofrer por causa de um chefe perfeccionista.
- (E) estresse causado pela premência de tempo na execução de algum trabalho, competitividade empresarial existente, ter um mau dia, manter conflito com um colega e não atribuição de tarefas.

40 Baseando-se nas pesquisas conduzidas por Maslach e Freudnberger, Castro e Zanelli definem a síndrome de *burnout* como um fenômeno multidimensional que compreende um conjunto de três variáveis ou dimensões essenciais que especificam e demarcam tal fenômeno. São elas:

- (A) estresse, despersonalização, e diminuição da autoestima.
- (B) exaustão emocional, estresse, e diminuição da realização pessoal.
- (C) exaustão emocional, despersonalização, e estresse.
- (D) exaustão emocional, despersonalização, e diminuição da realização pessoal.
- (E) exaustão emocional, estresse, e diminuição da autoestima.

41 Castro e Zanelli especificam o conjunto de estressores que desencadeiam o *burnout*, como as ocorrências relacionadas às altas demandas de trabalho e àquelas relacionadas a poucos recursos. Em relação às altas demandas de trabalho, são especificadas as seguintes ocorrências:

- (A) aumento de carga de trabalho, pressão de tempo, aumento da complexidade do trabalho, papel conflitante, e ambiguidade de papéis.
- (B) não atribuição de responsabilidade, pressão de tempo, aumento da complexidade do trabalho, papel conflitante, e ambiguidade de papéis.
- (C) aumento de carga de trabalho, não atribuição de responsabilidade, aumento da complexidade do trabalho, papel conflitante, e ambiguidade de papéis.
- (D) aumento de carga de trabalho, pressão de tempo, não atribuição de responsabilidade, papel conflitante, e ambiguidade de papéis.
- (E) aumento de carga de trabalho, pressão de tempo, aumento da complexidade do trabalho, papel conflitante, e não atribuição de responsabilidade.

42 A definição do ser humano como “projeto de ser” proporciona um avanço científico importante, de acordo com Castro e Zanelli, na compreensão do desenvolvimento da síndrome de *burnout*, pelo fato de permitir trabalhar com uma variável essencial nesse processo, qual seja, a:

- (A) avaliação do percurso na relação materna.
- (B) análise dos mecanismos de defesa.
- (C) intervenção direcionada ao desejo original.
- (D) análise dos traumas na história do sujeito.
- (E) relação do homem com o futuro.

43 Conforme afirmam Sigollo e Soares, há duas razões fundamentais para uma reflexão sobre como aprimorar a gestão de pessoas na área pública. A primeira é que a administração pública diz respeito ao que fazer com recursos como, por

exemplo, impostos, receitas de serviços e ativos patrimoniais, todos originários da contribuição dos cidadãos do país. A outra razão de preocupação com a melhoria da gestão dos recursos humanos no setor público é o(a):

- (A) realização do programa de governo, definido pelo órgão superior na hierarquia do setor, considerando a mediação possível.
- (B) necessidade de criação de planos de ação coerentes com a missão do órgão responsável para realizar a visão de futuro.
- (C) dimensão expressiva do contingente de pessoas que têm emprego em instituições do Estado, em todos os seus níveis e modalidades.
- (D) manejo adequado do planejamento estratégico de recursos humanos, com vistas ao atingimento da meta delimitada.
- (E) limite imposto pela legislação previdenciária diferenciada em relação à Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

44 O contexto de transformação, na visão de Sigollo e Soares, requer da gestão a otimização dos recursos disponíveis e o aumento da eficiência e competitividade. O perfil do profissional da área pública deve contar com pessoas:

- (A) que prezam a estabilidade dos processos, organizadas e com iniciativa para buscar os resultados delimitados.
- (B) mais preparadas para mudanças, dispostas e capacitadas para enfrentar os desafios com foco nos resultados e no alinhamento às estratégias das organizações.
- (C) mais preparadas nas competências técnicas, dispostas e capacitadas para enfrentar os desafios com foco nos resultados e no alinhamento às estratégias das organizações.
- (D) que tenham foco nos objetivos de desempenho, dispostas e capacitadas para enfrentar os desafios impostos pela descontinuidade dos projetos entre os períodos de mudanças nas transições de comando político.
- (E) mais voltadas para o desenvolvimento e segurança, que regem as estratégias contemporâneas e que tenham rigor no controle dos processos.

45 Para atender às demandas da sociedade de maior qualidade nos serviços, conjugada ao mesmo tempo com austeridade e racionalidade econômica, segundo Sigollo e Soares, as pessoas que trabalham no setor público devem ser preparadas com base no sistema:

- (A) de tecnologia de informação centralizada.
- (B) Six Sigma de gestão de processos.
- (C) de gestão que permita autonomia.
- (D) de gestão por objetivos de desempenho.
- (E) de gestão por competências.

46 A importância de adotar um modelo de gestão de pessoas de forma a atender às estratégias e aos planos de governo com foco no desenvolvimento contínuo deve estar pautada em instrumentos e ferramentas coerentes com a realidade contemporânea. Conforme mostram Sigollo e Soares, um instrumento de grande relevância é o(a):

- (A) Educação a distância - EAD.
- (B) boa relação entre Executivo e Legislativo.
- (C) desenvolvimento intergrupar.
- (D) comunicação interpessoal.
- (E) desenvolvimento de habilidades pessoais.

47 Para identificar as necessidades de treinamento, segundo Felipe, é preciso utilizar ferramentas avançadas para que se defina o “x” da questão. Essa é a primeira fase ressaltada na norma NBR ISO 10015 que dispõe sobre:

- (A) Gestão da Qualidade – Diretrizes para treinamento, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).
- (B) Gestão de Qualidade – Diretrizes para implantação de processo, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).
- (C) Gestão de Pessoas – Diretrizes para treinamento, da Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD).
- (D) Gestão de Pessoas – Diretrizes para treinamento, da Associação Brasileira de Gestão de Pessoas; Diretrizes para treinamento, da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH).
- (E) Gestão de Pessoas – Diretrizes para implantação de processo, da Associação Brasileira de Gestão de Pessoas; Diretrizes para treinamento, da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH).

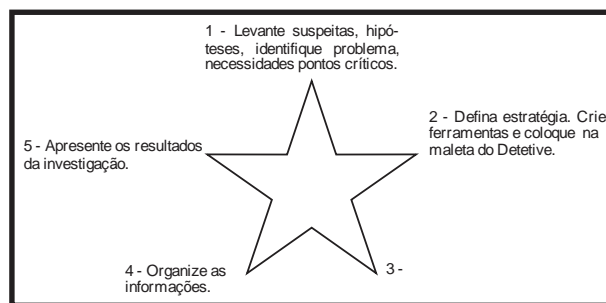
48 A necessidade de treinamento está entre o nível de competências atual e o nível de competências desejado. Segundo Felipe, para identificar essa diferença é preciso avaliar o CHA (conhecimentos, habilidades e atitudes). As quatro etapas para identificação das competências são as seguintes: levantar quais são as estratégias da empresa, sua missão, visão de futuro e metas; identificar as competências essenciais do negócio; desdobrar essas competências nas áreas; e:

- (A) identificar os ativos de infraestrutura compatíveis.
- (B) verificar as interfaces correlacionadas.
- (C) desdobrar as competências em grupais e individuais.
- (D) analisar as atividades no nível da tarefa.
- (E) reorganizar a estrutura de cargos e salários.

49 Os três níveis de levantamento de competências, de acordo com Felipe, são as análises:

- (A) dos gestores, dos supervisores e dos técnicos.
- (B) dos gestores, de recursos humanos e das coordenações.
- (C) da organização total, dos gestores e dos recursos humanos.
- (D) da organização total, dos processos e do trabalho executor.
- (E) da organização total, de recursos humanos e das operações e tarefas.

50 Felipe aponta que, caso as informações dos três níveis de levantamento para a identificação de competências não estejam disponibilizadas, é necessário fazer um trabalho de “detetive” e iniciar o levantamento de necessidades de treinamento. São cinco passos para esta ação, conforme mostra a figura.



O terceiro passo é:

- (A) elabore a proposta de treinamento por competências.
- (B) realize reuniões com sua equipe para discutir ações possíveis.
- (C) parta para a investigação, siga os passos, observe, entreviste, entenda.
- (D) verifique seus achados com colegas de outras organizações.
- (E) prepare roteiro de entrevistas com base no nível do trabalho-executor.

51 No que se refere à definição de estratégia de levantamento, Felipe defende, entre sete aspectos, a caracterização da população envolvendo dados pessoais. Nessa caracterização há seis itens definidos como importantes. São eles:

- (A) distribuição no quadro de colaboradores; grau de escolaridade; índice de absenteísmo; cargo e número de promoções; cursos e aperfeiçoamentos; e programas de treinamento.
- (B) distribuição no quadro de colaboradores; grau de escolaridade; tempo na empresa; gênero; cursos e aperfeiçoamentos; e índice de absenteísmo.

- (C) distribuição no quadro de colaboradores; grau de escolaridade; gênero; índice de absenteísmo; cursos e aperfeiçoamentos; e programas de treinamento.
- (D) distribuição no quadro de colaboradores; grau de escolaridade; tempo na empresa; cargo e número de promoções; cursos e aperfeiçoamentos; e programas de treinamento.
- (E) distribuição no quadro de colaboradores; gênero; índice de absenteísmo; cargo e número de promoções; cursos e aperfeiçoamentos; e programas de treinamento.

52 Segundo Sigollo e Soares, o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, da Casa Civil da Presidência da República, permitiu avanços significativos na melhoria da gestão de pessoas no setor público. O Decreto tem como principal finalidade melhorar a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos. O Decreto também releva o desenvolvimento permanente do servidor público com foco na adequação das competências necessárias à consecução dos objetivos das instituições, abordando também questões referentes ao gerenciamento das ações de capacitação, considerando a:

- (A) congruência e os custos.
- (B) racionalização e a congruência.
- (C) racionalização e os custos.
- (D) congruência e a satisfação.
- (E) satisfação e os custos.

53 Segundo Sigollo e Soares, o modelo de gestão de pessoas visa orientar esforços para planejar, captar, desenvolver e avaliar as competências necessárias nos diferentes níveis da organização:

- (A) setorial, grupal e organizacional.
- (B) individual, grupal e organizacional.
- (C) processual, setorial e organizacional.
- (D) individual, processual e setorial.
- (E) processual, grupal e organizacional.

54 O esgotamento físico e emocional em função do trabalho tem se tornado uma situação cada vez mais comum dentro das organizações nos dias atuais. Os pesquisadores da área de saúde no trabalho têm sustentado esse fenômeno se desenvolve como uma resposta aos estressores crônicos presentes:

- (A) na estrutura corporal dos colaboradores.
- (B) na convivência coletiva em relações intergrupais.
- (C) nas organizações de trabalho.
- (D) no âmbito das representações societárias.
- (E) nas representações intraindividuais.

55 Cherniss, citado por Zanelli e Soares, contribui num aspecto fundamental para a compreensão de alguns estressores que conduzem o indivíduo ao fracasso psicológico, caracterizado pelo sentimento de perda da competência e eficácia profissional. Estes estressores são:

- (A) incompatibilidade com valores, falta de autonomia e sobrecarga.
- (B) falta de suporte, incompatibilidade com valores e sobrecarga.
- (C) injustiça salarial, falta de autonomia e incompatibilidade com valores.
- (D) falta de suporte, falta de autonomia e sobrecarga.
- (E) injustiça salarial, incompatibilidade com valores e sobrecarga.

56 Segundo Zanelli e Soares, tendo em vista a dimensão do futuro como estando sempre presente no processo de desenvolvimento de *burnout*, mostra-se teoricamente relevante para um avanço da compreensão sobre este processo a utilização do(da):

- (A) psicodinâmica do trabalho de Dejours.
- (B) existencialismo de Sartre.
- (C) cognitivismo comportamental de Beck.
- (D) análise institucional de Bleger.
- (E) etologia comportamental de Bowlby.

57 O trabalho humano, para Zanelli e Soares, caracteriza-se essencialmente como:

- (A) respostas a estímulos contingentes.
- (B) provimento.
- (C) profissão.
- (D) atividade produtiva.
- (E) projeto.

58 Guimarães e Rimoli, citando Zapf, Einarsen, Hoel & Vartia, apontam que pesquisas desenvolvidas com o objetivo de investigar os efeitos do *mobbing* sugerem que esta situação reduz a saúde psicológica e física de suas vítimas. O *mobbing* afeta, negativamente, o bem-estar não só das vítimas, mas também a eficiência de outros trabalhadores, ao mesmo tempo em que instala o aumento:

- (A) do *turnover*, do absenteísmo e de licenças médicas por doença.
- (B) da negligência do *turnover* e de problemas familiares.
- (C) da negligência, do absenteísmo e do *turnover*.
- (D) de problemas familiares, do *turnover* e de licenças médicas por doença.
- (E) da negligência, do absenteísmo e de licenças médicas por doença.

59 Dada a sua complexidade, a abordagem do fenômeno social do *mobbing* requer um enfoque multidisciplinar, tanto em sua conceituação como na intervenção. A intervenção pode se concretizar em dois campos:

- (A) na saúde física e na saúde mental dos colaboradores.
- (B) na resolução da situação de assédio psicológico e na abordagem das consequências do assédio para o próprio sujeito.
- (C) nos processos seletivos e de treinamento e no desenvolvimento.
- (D) na avaliação de competência e na avaliação de objetivos.
- (E) no diagnóstico de clima organizacional e no diagnóstico de cultura organizacional.

60 Várias teorias de liderança concentram-se nas características do líder, de seus seguidores, e da situação. Segundo Aronson, Wilson e Akert, a teoria mais conhecida desse tipo é a teoria da:

- (A) contingência da liderança, de Fiedler.
- (B) liderança biossocial, de Mayo.
- (C) liderança por objetivos, de Taylor.
- (D) liderança interpessoal, de McGregor.
- (E) equipe de autodesempenho, de Maslow.

61 Sobre grupos não sociais, Aronson, Wilson e Akert, apontam que em tarefas simples, a presença de outros melhora o desempenho. Esse fenômeno é denominado:

- (A) facilitação social.
- (B) indolência social.
- (C) desindividuação.
- (D) individuação.
- (E) coesão.

62 Fazer parte de um grupo pode causar afrouxamento das restrições normais ao comportamento, quando o indivíduo faz parte de uma multidão, o que leva a aumento de atos impulsivos e desviantes. Segundo Aronson, Wilson e Akert, esse fenômeno é denominado:

- (A) facilitação social.
- (B) indolência social.
- (C) desindividuação.
- (D) individuação.
- (E) coesão.

63 Sobre grupos não sociais, Aronson, Wilson e Akert, apontam que em tarefas complexas, a presença de outros piora o desempenho. Esse fenômeno é denominado:

- (A) facilitação social
- (B) indolência social.
- (C) desindividuação.
- (D) individuação.
- (E) coesão.

64 Entre os sistemas de informação da área de Saúde e Segurança do Trabalho – SST há um que permitiu que a análise dos acidentes se tornasse uma das prioridades da inspeção trabalhista, com acidentes graves (fatais e não fatais), sendo informados ao Ministério do Trabalho e Emprego. Este sistema de informação é:

- (A) CAGED.
- (B) RAIS.
- (C) CBO.
- (D) SFIT.
- (E) PNSST.

65 O conhecimento sobre processos grupais é fundamental para o desenvolvimento de equipes de trabalho. Um dos aspectos relevantes para otimização do desempenho grupal é o conhecimento dos tipos de tarefas. No que se refere às tarefas unitárias são definidos três tipos, a saber:

- (A) aditivas, conjuntivas e disjuntivas.
- (B) seletivas, aditivas e substantivas.
- (C) aditivas, seletivas e disjuntivas.
- (D) aditivas, conjuntivas e seletivas.
- (E) substantivas, conjuntivas e disjuntivas.

Parte IV: PROVA DE REDAÇÃO

Instruções

- 1 O texto deve ser escrito na modalidade culta da Língua Portuguesa.
- 2 O rascunho da Redação deve ser feito no espaço apropriado.
- 3 O texto definitivo deve ser escrito à tinta, na folha própria, entre 20 e 25 linhas.
- 4 A redação que apresentar cópia dos textos da Proposta de Redação ou do Caderno de Questões terá o número de linhas copiadas desconsiderado para efeito de correção.
- 5 Em qualquer das situações expressas a seguir, será atribuída a nota zero à redação que:
 - 5.1 tiver menos de 20 linhas;
 - 5.2 fugir ao tema ou que não atender ao tipo dissertativo–argumentativo;
 - 5.3 apresentar identificação do participante;
 - 5.4 apresentar termos inadequados, tais como: vocabulário ofensivo, vulgar e/ou obsceno, receitas culinárias, orações, pedidos de ajuda, súplicas, ameaças, protestos, desenhos etc.

TEXTO 1



Disponível em: < <https://direitodetodos.com.br/todos-sao-iguais-perante-a-lei/>> Acesso em jan. 2019.

TEXTO 2

Todos são iguais perante a lei é uma frase que todo brasileiro já ouviu em sua vida, seja em meio a uma discussão de um direito, uma brincadeira entre amigos, análises jornalísticas nem sempre tão embasadas, entre outros momentos. Contudo, nos cabe fazer uma pergunta: será que realmente todos são iguais perante a lei?

O principal embasamento para a frase “todos são iguais perante a lei” é o princípio constitucional da isonomia, também chamado de princípio da igualdade. Veja o que diz o “caput” do art. 5º da Constituição Federal:

“Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”.

Pela simples leitura do artigo constitucional, temos a impressão de que cada cidadão residente no Brasil deve ser tratado de maneira igual independente de sua condição econômica, raça, credo, sexo, e assim por diante. Contudo, não é o que ocorre na prática e isso, nem sempre, é motivo de preocupação ou algo ruim.

Antigamente, o grande e saudoso Ruy Barbosa já dizia que a regra da igualdade é tratar desigualmente os desiguais na medida em que se desiguam.

Você pode estar pensando agora: como assim, tratar desigualmente os desiguais se todos são iguais perante a lei?

De forma simples, sem adentrarmos em questões filosóficas ou profundamente jurídicas, (...), o que o princípio da isonomia e o nobre Ruy Barbosa querem dizer é que a verdadeira desigualdade seria tratar igualmente aqueles que são desiguais. Veja [um exemplo] para facilitar a sua compreensão.

Exemplo 1: Não há dúvidas de que homens e mulheres possuem inúmeras diferenças biológicas e psicológicas, para citar apenas duas. Tanto os homens como as mulheres possuem direitos e deveres trabalhistas, porém, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contém a Seção I do Capítulo III chamada “Da proteção do trabalho da mulher”, em que existem regras específicas às trabalhadoras e isto não é nenhum desrespeito ao princípio da igualdade.

(...)

PIACENTI, Felipe. Todos são iguais perante a lei? In: Direito de todos, 02/06/2015. Disponível em: < <https://direitodetodos.com.br/todos-sao-iguais-perante-a-lei/> > Acesso em jan. 2019. (Adaptado).

Após a leitura dos textos 1 e 2, desenvolva seu texto dissertativo-argumentativo a partir das seguintes questões:

TODOS SÃO IGUAIS PERANTE A LEI? A VERDADEIRA DESIGUALDADE SERIA TRATAR IGUALMENTE AQUELES QUE SÃO DESIGUAIS?

Defenda seu ponto de vista sobre o tema, apresentando argumentos consistentes, de maneira clara e encadeada. Preste atenção à progressão textual, à coesão e à coerência.

RASCUNHO

5

10

15

20

25