

CONCURSO PÚBLICO

14. PROVA OBJETIVA

ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS

- ♦ VOCÊ RECEBEU SUA FOLHA DE RESPOSTAS E ESTE CADERNO CONTENDO **50** QUESTÕES OBJETIVAS.
- ♦ CONFIRA SEU NOME E NÚMERO DE INSCRIÇÃO IMPRESSOS NA CAPA DESTE CADERNO.
- ♦ LEIA CUIDADOSAMENTE AS QUESTÕES E ESCOLHA A RESPOSTA QUE VOCÊ CONSIDERA CORRETA.
- ♦ RESPONDA A TODAS AS QUESTÕES.
- ♦ MARQUE, NA FOLHA INTERMEDIÁRIA DE RESPOSTAS, LOCALIZADA NO VERSO DESTA PÁGINA, A LETRA CORRESPONDENTE À ALTERNATIVA QUE VOCÊ ESCOLHEU.
- ♦ TRANSCREVA PARA A FOLHA DE RESPOSTAS, COM CANETA DE TINTA AZUL OU PRETA, TODAS AS RESPOSTAS ANOTADAS NA FOLHA INTERMEDIÁRIA DE RESPOSTAS.
- ♦ A DURAÇÃO DA PROVA É DE **3** HORAS.
- ♦ A SAÍDA DO CANDIDATO DA SALA SERÁ PERMITIDA APÓS TRANSCORRIDA A METADE DO TEMPO DE DURAÇÃO DA PROVA.
- ♦ AO SAIR, VOCÊ ENTREGARÁ AO FISCAL A FOLHA DE RESPOSTAS E ESTE CADERNO DE QUESTÕES, PODENDO DESTACAR ESTA CAPA PARA FUTURA CONFERÊNCIA COM O GABARITO A SER DIVULGADO.

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

FOLHA INTERMEDIÁRIA DE RESPOSTAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Leia o texto para responder à questão de número 01.

A mulher então experimentou o camelo. O camelo em trapos, corcunda, mastigando a si próprio, entregue ao processo de conhecer a comida. Ela se sentiu fraca e cansada, há dois dias mal comia. Os grandes cílios empoeirados do camelo sobre os olhos que se tinham dedicado à paciência de um artesanato interno. (...) Aproximou-se das barras do cercado, aspirou o pó daquele tapete velho onde sangue cinzento circulava, procurou a tepidez impura, o prazer percorreu suas costas até o mal-estar, mas não ainda o mal-estar que ela viera buscar.

(Clarice Lispector, *Laços de família*)

01. A expressão extraída do fragmento de Clarice Lispector que está sendo empregada em sentido figurado é

- (A) “cílios empoeirados”.
- (B) “mal-estar”.
- (C) “tapete velho”.
- (D) “tepidez impura”.
- (E) “barras do cercado”.

Leia a tirinha para responder às questões de números 02 e 03.



(<http://www.google.com.br/images?q=tiras+do+charlie+brown>)

02. A articulação dos modos e das formas nominais dos verbos, nos quadrinhos, permite apreender, por exemplo, características relevantes quanto

- (A) à ideia de início do processo verbal, pelo emprego do participípio.
- (B) ao aspecto inacabado do processo verbal, pelo uso do infinitivo.
- (C) ao encerramento do processo verbal, pela utilização do imperativo.
- (D) ao aspecto momentâneo do processo verbal, pelo uso do participípio.
- (E) ao aspecto durativo do processo verbal, pelo emprego do gerúndio.

03. No segundo quadrinho, observa-se o emprego correto do pronome, quanto à sua colocação na frase. Assinale a alternativa que nomeia essa espécie de colocação e por que ela é obrigatória, nesse contexto.

- (A) Próclise, pelo uso de palavra negativa.
- (B) Mesóclise, pela utilização do imperativo.
- (C) Próclise, pela utilização do gerúndio.
- (D) Ênclise, pelo uso de expressão negativa.
- (E) Mesóclise, pela presença de perífrase.

Leia o texto para responder às questões de números 04 a 06.

Em cartaz com *Olhe para Trás com Raiva*, peça que carrega todo o desencanto do pós-guerra na década de 1950, Karen [Coelho] paira como uma estranha no ninho da cena teatral contemporânea. (...) Devota dos densos dramas do teatro realista do século 20, [a atriz Karen Coelho] discorre com desenvoltura sobre a psicologia das personagens, tece elucubrações sobre as intenções do texto e passa ao largo das discussões sobre o teatro pós-dramático ou os novos paradigmas da dramaturgia. (...) Neste ano, quando Karen estreou *Olhe para Trás com Raiva*, lá estava Nydia Licia de novo. Na única vez em que o texto foi montado no Brasil, coube justamente à atriz do TBC encarnar a submissa Alisson, protagonista do drama de John Osborne. “Desde então, tenho muito vontade de encontrá-la. Mas não sabia onde ela estava...”

(*O Estado de S.Paulo*, 6 de agosto de 2010, p. D6)

04. Os termos cujo sentido mais se aproxima da significação das palavras “elucubrações” e “paradigmas”, que aparecem no fragmento, são, respectivamente,

- (A) delírios e espetáculos.
- (B) reflexões e espetáculos.
- (C) espetáculos e delírios.
- (D) pesadelos e modelos.
- (E) reflexões e modelos.

05. A palavra “coube” é uma forma irregular do verbo “caber”. Assinale a alternativa em que um dos verbos da série, extraída do fragmento, apresenta o mesmo tipo de irregularidade, quando flexionado no mesmo tempo e modo.

- (A) Carregar – tecer – montar – encontrar.
- (B) Passar – encarnar – tecer – discorrer.
- (C) Montar – saber – discorrer – carregar.
- (D) Encontrar – pairar – encarnar – tecer.
- (E) Tecer – carregar – montar – discorrer.

06. Levando em consideração o contexto, é possível afirmar que a atriz Karen Coelho
- domina amplamente as discussões sobre o teatro pós-dramático ou os novos paradigmas da dramaturgia.
 - não se envolve nas discussões sobre o teatro pós-dramático ou os novos paradigmas da dramaturgia.
 - faz largo uso das discussões sobre o teatro pós-dramático ou os novos paradigmas da dramaturgia.
 - abomina demais as discussões sobre o teatro pós-dramático ou os novos paradigmas da dramaturgia.
 - se identifica com as discussões sobre o teatro pós-dramático ou os novos paradigmas da dramaturgia.

Leia os textos seguintes para responder às questões de números 07 e 08.

- (a) Uma pesquisa com 600 crianças e adolescentes mostra que a publicidade tem função pedagógica – e prova que a garotada vê comerciais com um inteligente ceticismo.

(Veja, 18 de agosto de 2010, p. 117)

- (b) Morador de Bruxelas, morto em junho, teria contraído bactéria resistente a antibióticos no país asiático após o acidente e a hospitalização.

(Folha de S.Paulo, 16 de agosto de 2010, on line)

07. Assinale as seguintes afirmações sobre os textos.

- No trecho “a garotada vê comerciais com um inteligente ceticismo”, do texto (a), existe uma ambiguidade, porque tanto se pode pensar em “com um inteligente ceticismo” como atributo dos comerciais, quanto como uma maneira de se ver os comerciais.
- No texto (b) há também uma ambiguidade, porque não se sabe com certeza se o morador de Bruxelas contraiu a bactéria “no país asiático” ou se a bactéria é resistente a antibióticos “no país asiático”.
- Se o trecho “com um inteligente ceticismo”, do texto (a), for deslocado para antes da palavra “comerciais”, desaparece a ambiguidade.

Está correto o que se afirma em

- I, II e III.
 - I e II, apenas.
 - III, apenas.
 - II e III, apenas.
 - I, apenas.
08. Assinale a alternativa que preenche, respectivamente, as lacunas desta versão do texto (b).
- Morador de Bruxelas, morto em junho, teria contraído _____ bactéria resistente _____ vacina aplicada, no país asiático, após o acidente e _____ hospitalização.

- a ... à ... à
- à ... a ... à
- à ... a ... a
- a ... à ... a
- à ... à ... a

Leia a tirinha e o texto para responder às questões de números 09 e 10.



(<http://osimplicaveis.wordpress.com/2009/06/page/2>)

Atiçador de incêndios, voz dos moinhos, remo de veleiros algumas vezes quebrado pelas calmarias, caminho sem princípio nem margem de todos os bichos voantes – morcegos, mariposas, aves de pequena ou grande envergadura. (...) Zagal de mastodontes, de dinossauros, de renas gigantescas, guiados em bandos sobre pastagens azuis e cujos ossos, cujo couro e chifres se convertem em chuva, em arco-íris. (...) Nosso pai gostava de animais. Ensinou um galo-de-campina a montar no dorso de uma cabra chamada Gedáblia, esporeando-a com silvos breves.

(Osman Lins, *Novena, novena*)

09. Na tirinha, explora-se uma fictícia concordância nominal de gênero (febre amarele, febre amarela), para um termo, como “febre”, que não tem a forma masculina. Considerando essa informação, assinale a alternativa que contém duas palavras cuja forma seja única para os dois gêneros.

- Animais – atiçador – voz – guiados.
- Renas – cabra – azuis – moinhos.
- Veleiros – dorso – quebrado – voz.
- Chuva – azuis – breves – atiçador.
- Moinhos – voantes – renas – cabra.

10. Tendo em vista a flexão nominal de número, assinale a alternativa em que a palavra destacada do texto tem a mesma forma, no singular e no plural.

- Galo-de-campina.
- Zagal.
- Arco-íris.
- Envergadura.
- Dorso.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

11. Quanto aos preceitos estabelecidos no Código de Ética Profissional do Psicólogo, aprovado pela Resolução CFP n.º 10/05, é correto afirmar que

- (A) o psicólogo poderá assumir responsabilidades profissionais por atividades quando julgar que deve, mesmo sem capacitações do ponto de vista pessoal, teórico e técnico.
- (B) o psicólogo deve prestar serviços psicológicos de qualidade, mesmo em condições de trabalho inadequadas à natureza desses serviços.
- (C) mesmo que exista incompatibilidade com a missão, a filosofia, as políticas, as normas e as práticas vigentes na organização onde ingressou, o psicólogo deve acatar às ordens recebidas.
- (D) no relacionamento com profissionais não psicólogos, o psicólogo deverá compartilhar todo e qualquer tipo de informação para qualificar o serviço prestado.
- (E) é dever do psicólogo respeitar o sigilo profissional a fim de proteger, por meio da confidencialidade, a intimidade das pessoas, grupos ou organizações a que tenha acesso no exercício profissional.

12. O artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT afirma que “Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de _____, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.”

Assinale a alternativa que preenche corretamente a lacuna.

- (A) 2 (duas) horas consecutivas a cada 11 (onze) horas
- (B) 1 (uma) hora a cada 8 (oito) horas
- (C) 24 (vinte e quatro) horas consecutivas
- (D) 12 (doze) horas consecutivas
- (E) 8 (oito) horas consecutivas

13. Quanto ao trabalho noturno estabelecido na Seção IV, art. 73 e respectivos parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalho, é correto afirmar que

- (A) a hora do trabalho noturno é computada como de 50 (cinquenta) minutos e 20 (vinte) segundos.
- (B) a remuneração da hora do trabalho noturno terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.
- (C) a remuneração da hora do trabalho noturno terá um acréscimo de 50% (cinquenta por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.
- (D) considera-se noturno, para os efeitos do art. 73, o trabalho executado entre as 24 (vinte e quatro) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.
- (E) considera-se noturno, para os efeitos do art. 73, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 6 (seis) horas do dia seguinte.

14. O artigo 192 da CLT especifica que quando o trabalho é exercido em condições insalubres, acima do limite permitido, deve-se assegurar ao trabalhador a percepção de um adicional, sobre o salário-mínimo da região, que será de _____ %, para o grau mínimo de exposição; de _____ % para o grau médio de exposição, e de _____ % para o grau máximo de exposição.

Assinale a alternativa que preenche correta e respectivamente a lacuna.

- (A) 20 ... 30 ... 40
- (B) 15 ... 30 ... 45
- (C) 10 ... 25 ... 50
- (D) 10 ... 20 ... 50
- (E) 10 ... 20 ... 40

15. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos arts. 162 a 165 e pela Norma Regulamentadora 5 (NR-5). A CIPA é um instrumento de que os trabalhadores dispõem para tratar da prevenção de acidentes do trabalho, das condições do ambiente do trabalho e de todos os aspectos que afetam sua saúde e segurança. Quanto a sua organização e funcionamento, é correto afirmar que

- (A) a CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, designados pelo empregador.
- (B) é de responsabilidade do empregador convocar as eleições para escolha dos representantes dos empregados, trinta dias antes do término do mandato.
- (C) será indicado, pelo empregador, um secretário e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão, sendo neste caso necessária a concordância dos demais membros da CIPA.
- (D) o empregador designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão, entre os titulares, o vice-presidente.
- (E) a CIPA poderá ter seu número de representantes reduzido desde que protocolize a decisão na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego.

16. O método de avaliação chamado de “Método de Incidentes Críticos” é um método

- (A) que relaciona fatores de avaliação a serem considerados para cada funcionário, e cada um deles recebe uma avaliação quantitativa, variando de 1 a 5, geralmente.
- (B) que se baseia na escolha de uma ou, no máximo, duas frases de blocos de frases descritivas que focalizam determinados aspectos do comportamento ou da função exercida.
- (C) em que a empresa busca avaliar as características extremas, apontando desempenhos altamente positivos ou altamente negativos de empregados.
- (D) baseado em uma tabela de entrada dupla, em que as linhas representam os fatores de avaliação e as colunas representam os graus de avaliação.
- (E) que se baseia na comparação entre fatores de avaliação de cada funcionário com o de outro considerado como padrão.

17. O erro de avaliação em que o avaliador julga totalmente o avaliado, positiva ou negativamente, baseando-se em apenas uma de suas características chama-se erro
- (A) de tendência central.
 - (B) de efeito halo.
 - (C) de contraste.
 - (D) de tendência mediana.
 - (E) de tolerância.
18. Estrutura salarial por pontos é o conjunto
- (A) formado pelos cargos organizados tomando-se por base seus valores relativos com base na avaliação por competências.
 - (B) formado pelos cargos classificados de acordo com a importância dos deveres e responsabilidades de cada cargo, bem como nas competências e aptidões exigidas para cada função.
 - (C) de cargos escalonados em uma tabela usada como padrão, baseada em uma estrutura simples, para a análise de cada cargo.
 - (D) de cargos ordenados, que são classificados e agrupados de acordo com uma série de graus determinados, a partir da avaliação dos conhecimentos, habilidades, capacidades selecionados para comparação.
 - (E) formado por diversas faixas salariais, agrupando cargos com avaliações próximas, embutindo valores salariais calculados e desenhados matematicamente.
19. Um sistema de intervenções planejadas para mudanças significativas na estrutura, nos processos e no sistema de atitudes e valores da organização, objetivando níveis mais elevados de eficiência e eficácia, chama-se
- (A) Comportamento Organizacional.
 - (B) Desenho Organizacional.
 - (C) Reengenharia.
 - (D) Desenvolvimento Organizacional.
 - (E) *Downsizing*.
20. Em 2009, a então Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), criada pela Lei n.º 7.853/89, como órgão autônomo do Ministério da Ação Social, foi elevada a Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). Quanto a esta subsecretaria, pode-se dizer que é
- (A) um órgão da Secretaria dos Direitos Humanos, da Presidência da República.
 - (B) uma área pertencente ao Conselho Consultivo para a Pessoa Portadora de Deficiência.
 - (C) uma instância do Ministério da Saúde.
 - (D) um órgão autônomo do Ministério da Previdência e Assistência Social.
 - (E) um órgão autônomo do Ministério de Desenvolvimento Social.
21. O artigo 36, do Decreto n.º 3.298, de 20.12.1999, estabelece os percentuais dos cargos existentes nas empresas que deverão ser preenchidos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência habilitadas, relativamente ao número total de empregados da empresa. Para uma empresa com 499 empregados, o percentual a ser aplicado é de
- (A) 4 % (quatro por cento).
 - (B) 5% (cinco por cento).
 - (C) 3% (três por cento).
 - (D) 2% (dois por cento).
 - (E) 6% (seis por cento).
22. A técnica de entrevista em que o entrevistador/selecionador/recrutador pede à pessoa entrevistada que fale sobre si mesma, deixando-a livre sobre os aspectos de que vai tratar, e cujas perguntas não apresentam um padrão único é conceituada como entrevista
- (A) aberta.
 - (B) livre.
 - (C) semiestruturada.
 - (D) não estruturada.
 - (E) situacional.
23. Uma das áreas de maior crescimento na seleção de pessoal é a representada pelos Inventários de Personalidade. Apesar de sua utilização, no Brasil, depender de aprovação do Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos – SATEPSI, aponte a alternativa que apresenta um destes inventários e que identifica 16 tipos psicológicos.
- (A) Inventário de tipos psicológicos de Myers e Briggs.
 - (B) Indicador de tipos psicológicos de Jung.
 - (C) Modelo de tipos de funcionários de Judith Rice.
 - (D) Tipologia dos traços de personalidade de Lesage e Rice-Lesage.
 - (E) Inventário de tipos psicológicos de Piaget.
24. O conceito de competência que permite o desempenho e a aplicação de todas as capacitações do indivíduo em sua atividade, bem como a adequação em áreas estrategicamente escolhidas pela empresa, é composto por
- (A) habilidades técnicas, comportamento e atitudes.
 - (B) habilidades relacionais, habilidades interpessoais e habilidades técnicas.
 - (C) conhecimento, habilidades e competências técnicas.
 - (D) conhecimento, habilidades e atitudes.
 - (E) habilidades relacionais, conhecimento técnico e conhecimento tecnológico.

25. Quanto à escolha pela organização de se utilizar o recrutamento interno, pode-se dizer que uma de suas vantagens é
- (A) apresentar uma maior necessidade de investimentos.
 - (B) trazer alterações significativas nas atitudes inovadoras.
 - (C) trazer maior possibilidade de renovação da cultura.
 - (D) incentivar a permanência e fidelização dos funcionários à organização.
 - (E) ser ideal para empresas que estão em ambiente com maior competitividade.
26. O desenho e a análise de cargos que utilizam os princípios de racionalização do trabalho, a definição de métodos padronizados e a adequação das pessoas aos cargos visando sempre à eficiência, e, portanto, à produtividade, faz parte do que se convencionou chamar de modelo
- (A) contingencial.
 - (B) situacional.
 - (C) clássico.
 - (D) participativo.
 - (E) sistêmico.
27. Enriquecimento de cargos representa
- (A) o esforço da organização em reestruturar os cargos com o objetivo de trazer aos seus ocupantes uma remuneração mais adequada.
 - (B) o esforço da organização em reestruturar cargos, treinar seus ocupantes e desenvolver competências para que haja uma valorização da empregabilidade de seus funcionários.
 - (C) o esforço da organização em promover continuamente a adequação dos cargos ao potencial de desenvolvimento pessoal do ocupante, trazendo maior variedade, autonomia e identidade.
 - (D) a última e derradeira etapa da reestruturação de cargos e estabelecimento do plano de carreira da organização.
 - (E) um modelo cujo funcionamento e obtenção de resultados só acontece em grandes organizações.
28. Analise as afirmações.
- I. Treinamento é habilitação de pessoas para o desempenho de alguma atividade.
 - II. Treinamento é capacitação de pessoas para um determinado cargo.
 - III. Desenvolvimento significa dotar o indivíduo de capacidade crítica, competências, valores para que possa assumir novas e futuras posições na organização.
 - IV. Dentre as ferramentas utilizadas pelo desenvolvimento, além do treinamento, estão *coaching*, rotação de cargos, *mentoring* e *feedback*.
- Está correto o que se afirma em
- (A) I, II e III, apenas.
 - (B) I e III, apenas.
 - (C) I, III e IV, apenas.
 - (D) III e IV, apenas.
 - (E) I, II, III e IV.
29. Hersey e Blanchard desenvolveram um modelo de liderança que coloca seu foco nos liderados e é alicerçado na adequação do estilo de liderança ao nível de habilidade e de capacidade dos liderados. Dessa forma, e para este modelo, existem quatro tipos específicos de líderes, do mais autoritário ou diretivo ao mais liberal. É correto afirmar que esse modelo é o de liderança
- (A) contingencial.
 - (B) democrática.
 - (C) motivacional.
 - (D) situacional.
 - (E) assertiva.
30. A definição de um padrão global e recorrente de desrespeito e violação dos direitos alheios, que ocorre desde os 15 anos, para o Manual Diagnóstico de Transtornos Mentais – DMS IV, é dada por
- (A) Transtorno de Personalidade Dependente.
 - (B) Transtorno de Personalidade Esquizoide.
 - (C) Transtorno de Personalidade Antissocial.
 - (D) Transtorno de Personalidade Esquiva.
 - (E) Transtorno de Personalidade Histriônica.
31. O § único do artigo 89, da Lei n.º 8.213, de 24.07.1991, estabelece itens de fornecimento necessário para que a habilitação e a reabilitação profissional e social do beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho e das pessoas portadoras de deficiência aconteçam.
- Afirma-se que essa reabilitação profissional compreende:
- I. o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
 - II. a reparação ou a substituição dos aparelhos de prótese, órtese e instrumento de auxílio para locomoção, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
 - III. o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário;
 - IV. o fornecimento de cesta-básica para o acidentado e sua família.
- Está correto o contido em
- (A) I, II e III, apenas.
 - (B) I e III, apenas.
 - (C) I, III e IV, apenas.
 - (D) II e IV, apenas.
 - (E) I, II, III e IV.

32. O conceito de equipe multifuncional refere-se ao
- (A) conjunto de funcionários de uma mesma empresa, dispersos geograficamente e que se unem por meio da tecnologia para atingirem um objetivo comum.
 - (B) conjunto de funcionários que se unem para discutir formas de melhorar a qualidade, a eficiência e o ambiente de trabalho.
 - (C) conjunto de funcionários que se unem para trocar ideias e oferecer sugestões sobre os processos e métodos de trabalho que podem ser melhorados.
 - (D) grupo de funcionários que realizam trabalhos relacionados e assumem muitas das responsabilidades que são próprias de seus supervisores.
 - (E) grupo de funcionários do mesmo nível hierárquico, mas de diferentes setores da organização, com diferentes capacitações, que se juntam para cumprir um objetivo comum.
33. O Processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de determinada meta é chamado de
- (A) participativo.
 - (B) reforço.
 - (C) atenção.
 - (D) motivação.
 - (E) retenção.
34. Nas tomadas de decisão em grupo, uma das vantagens é
- (A) geração completa de informações e conhecimento.
 - (B) homogeneidade do processo.
 - (C) menor diversidade de pontos de vista.
 - (D) impacto da heterogeneidade do processo de discussão nos custos.
 - (E) existência de ambiguidade de responsabilidade sobre a decisão.
35. Quanto às bases, táticas e fontes de poder nas organizações, é correto afirmar que
- (A) no poder coercitivo, as pessoas reagem ao poder em função do medo das consequências negativas de seu comportamento.
 - (B) a fonte do poder de recompensa é a perícia, habilidade ou conhecimento.
 - (C) o poder carismático está intimamente relacionado com o acesso ao poder em função da posição na estrutura organizacional.
 - (D) a legitimidade do poder advém do fato de que as pessoas esperam benefícios ou favores em troca do atendimento da demanda.
 - (E) o assédio moral independe das fontes de poder dentro das organizações.
36. O diagnóstico para a compreensão da forma como o ambiente de trabalho afeta o comportamento e as atitudes das pessoas nesse contexto é feito a partir de
- (A) Diagnóstico da Cultura Organizacional.
 - (B) Pesquisa do Comportamento Organizacional.
 - (C) Pesquisa de Clima Organizacional.
 - (D) Diagnóstico da Qualidade de Vida.
 - (E) Diagnóstico do Ambiente Psicológico.
37. Quanto ao modelo de cinco estágios de desenvolvimento do grupo (formação, tormenta, normalização, desempenho e interrupção), pode-se afirmar corretamente que o estágio de
- (A) tormenta é caracterizado por uma grande dose de incerteza sobre os objetivos do grupo, de sua estrutura e de sua liderança.
 - (B) desempenho representa a fase em que a estrutura está totalmente absorvida e o grupo transfere seus esforços para o cumprimento da tarefa.
 - (C) interrupção é caracterizado pela existência de conflitos em virtude de resistências aos limites da individualidade e ao controle do grupo.
 - (D) formação é representado pela existência de clareza total sobre a identidade grupal e a liderança do grupo.
 - (E) normalização é caracterizado pela existência de comportamento que demonstra claramente que todas as atenções estão voltadas para a conclusão das tarefas.
38. A definição de que uma organização que se utiliza de mecanismos, por meio dos quais ela aprende com a retroalimentação decorrente dos erros e acertos nas suas estratégias e decisões, e que facilita o aprendizado de todos os seus membros, além de se posicionar em melhoria contínua, é representativa do conceito de
- (A) Aprendizagem Organizacional.
 - (B) Treinamento Sistemico.
 - (C) Desenvolvimento Sistemico.
 - (D) Treinamento e Desenvolvimento Estruturado.
 - (E) Treinamento Organizacional e Desenvolvimento Contínuo.
39. Quanto à formação e funcionamento de equipes eficazes, pode-se afirmar que
- I. os membros devem se comprometer com um propósito em comum e significativo;
 - II. as equipes bem sucedidas traduzem seu propósito comum em metas de desempenho específicas;
 - III. as equipes eficazes têm confiança nelas mesmas com a perspectiva do alcance de sucesso;
 - IV. o conflito não pode existir, sob nenhuma hipótese, nas equipes.
- Está correto o contido em
- (A) I, II e III, apenas.
 - (B) I e III, apenas.
 - (C) I, III e IV, apenas.
 - (D) II, III e IV, apenas.
 - (E) I, II, III e IV.

40. Um dos métodos mais utilizados e indicados para avaliação, por meio do preenchimento de fatores de especificação, para todos os grupos ocupacionais com o objetivo de análise dos cargos, é
- (A) Diagnóstico do ambiente.
 - (B) Método etnográfico.
 - (C) Questionário.
 - (D) Entrevista.
 - (E) Observação local.
41. Pesquisa salarial é
- (A) avaliação dos salários pagos pelas empresas em um mercado de trabalho relevante da organização.
 - (B) avaliação dos salários pagos para uma determinada categoria profissional.
 - (C) levantamento dos salários pagos pelas concorrentes.
 - (D) diagnóstico dos salários pagos pelas empresas do mercado apenas para os cargos operacionais.
 - (E) diagnóstico dos salários pagos pelas empresas do mercado apenas para os cargos técnicos.
42. Propriedades inerentes aos processos de percepção e de pensamento dos indivíduos, que afetam o modo como eles costumam processar as informações, são propriedades
- (A) sociais.
 - (B) cognitivas.
 - (C) sentimentais.
 - (D) genéticas.
 - (E) comportamentais.
43. No ambiente de trabalho, duas atitudes consideradas pelos estudiosos do comportamento organizacional como importantes e fundamentais para que o contexto seja motivador são
- (A) foco no resultado e na produtividade.
 - (B) foco na eficiência e na eficácia.
 - (C) satisfação no trabalho e comprometimento organizacional.
 - (D) identidade organizacional e foco na produtividade.
 - (E) satisfação no trabalho e foco na eficiência.
44. Necessidades fisiológicas, de segurança, sociais e de pertencimento, de autoestima e de autorrealização constituem a base de uma das teorias mais conhecidas sobre a motivação. Essa teoria é a Teoria
- (A) ERG, de Clayton Alderfer.
 - (B) da Classificação das Necessidades de David McClelland.
 - (C) da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow.
 - (D) da Classificação das Necessidades de Clayton Alderfer.
 - (E) dos Dois Fatores de Frederick Herzberg.
45. Victor Vroom desenvolveu, quanto à motivação, a Teoria da Expectativa ou Expectância. Essa teoria afirma que as pessoas consideram três fatores ao decidirem se vale a pena ou não exercer esforços em direção às suas ações. Esses fatores são
- (A) expectativa, instrumentalidade e valência.
 - (B) expectativa, reforço e *feedback*.
 - (C) instrumentalidade, valência e *feedback*.
 - (D) expectativa, valência e reforço.
 - (E) valência, satisfação e *feedback*.
46. Sensação de que as capacidades, os recursos ou as necessidades de uma pessoa não combinam com as demandas do trabalho é típica de estresse
- (A) agudo.
 - (B) de adaptação.
 - (C) ambiental.
 - (D) no trabalho.
 - (E) de adequação.
47. Uma das principais teorias de liderança foi desenvolvida por Robert Blake e Jane Mouton; nela propuseram uma classificação de estilos de liderança, em uma escala vertical e horizontal, com 9 posições em cada uma. Essa classificação ficou conhecida como
- (A) Planilha de liderança.
 - (B) Grade de eficácia.
 - (C) Grade gerencial.
 - (D) Planilha gerencial.
 - (E) Grade de eficiência.

48. Um sistema de valores compartilhado pelos membros e que diferencia uma organização das demais é um dos componentes fundamentais
- (A) da cultura organizacional.
 - (B) do clima organizacional.
 - (C) do diagnóstico organizacional.
 - (D) do ambiente de trabalho.
 - (E) dos ativos organizacionais.
49. Mudanças relativamente permanentes no comportamento e que são produzidas como consequência da incorporação de experiências, absorção de novos conhecimentos, habilidades ou destrezas são produtos de
- (A) Treinamento ocupacional.
 - (B) *E-learning*.
 - (C) Desenvolvimento organizacional.
 - (D) Aprendizagem.
 - (E) Comportamento aprendido.
50. *Empowerment* é um aprimoramento do conceito de delegação de autoridade e parte do princípio de se dar aos funcionários poder, liberdade e informação para a tomada de decisões. Quanto a esse conceito, pode-se afirmar que
- (A) os membros das equipes precisam possuir todas as informações necessárias para executar suas tarefas.
 - (B) o *empowerment* está desvinculado, frequentemente, da ação de equipes autogeridas.
 - (C) as informações necessárias à prática do *empowerment* não estão vinculadas àquelas sobre o desempenho e lucratividade da organização.
 - (D) a prática do *empowerment* só é possível em organizações de grande porte.
 - (E) o conceito de poder e a distribuição deste por toda a organização não faz parte da prática do *empowerment*.

