



Concurso Público para provimento de cargos de  
**Analista Judiciário - Área Apoio Especializado**  
**Especialidade Psicologia**

Nome do Candidato \_\_\_\_\_

Caderno de Prova 'F06', Tipo 001

Nº de Inscrição \_\_\_\_\_

MODELO

Nº do Caderno \_\_\_\_\_

MODELO1

Nº do Documento \_\_\_\_\_

0000000000000000

00001-0001-0001

ASSINATURA DO CANDIDATO \_\_\_\_\_

**P R O V A**

Conhecimentos Básicos  
Conhecimentos Específicos  
Discursiva - Redação

## INSTRUÇÕES

- Verifique se este caderno:
  - corresponde a sua opção de cargo.
  - contém 60 questões, numeradas de 1 a 60.
  - contém a proposta e o espaço para o rascunho da redação.Caso contrário, reclame ao fiscal da sala um outro caderno.  
Não serão aceitas reclamações posteriores.
- Para cada questão existe apenas UMA resposta certa.
- Você deve ler cuidadosamente cada uma das questões e escolher a resposta certa.
- Essa resposta deve ser marcada na FOLHA DE RESPOSTAS que você recebeu.

## VOCÊ DEVE

- Procurar, na FOLHA DE RESPOSTAS, o número da questão que você está respondendo.
- Verificar no caderno de prova qual a letra (A,B,C,D,E) da resposta que você escolheu.
- Marcar essa letra na FOLHA DE RESPOSTAS, conforme o exemplo: (A) ● (C) (D) (E)
- Ler o que se pede na Prova Discursiva - Redação e utilizar, se necessário, o espaço para rascunho.

## ATENÇÃO

- Marque as respostas primeiro a lápis e depois cubra com caneta esferográfica de tinta preta.
- Marque apenas uma letra para cada questão, mais de uma letra assinalada implicará anulação dessa questão.
- Responda a todas as questões.
- Não será permitida qualquer espécie de consulta, nem o uso de máquina calculadora.
- Você deverá transcrever a redação, a tinta, na folha apropriada. Os rascunhos não serão considerados em nenhuma hipótese.
- Você terá 4 horas para responder a todas as questões, preencher a Folha de Respostas e fazer a Prova Discursiva - Redação (rascunho e transcrição).
- Ao término da prova devolva este caderno de prova ao aplicador, juntamente com sua Folha de Respostas e a folha de transcrição da Prova Discursiva - Redação.
- Proibida a divulgação ou impressão parcial ou total da presente prova. Direitos Reservados.



## CONHECIMENTOS BÁSICOS

## Língua Portuguesa

**Atenção:** As questões de números 1 a 5, referem-se ao texto abaixo.

O tempo, como o dinheiro, é um recurso escasso. Isso poderia sugerir que ele se presta, portanto, à aplicação do cálculo econômico visando o seu melhor proveito. O uso racional do tempo seria aquele que maximiza a utilidade de cada hora do dia. Diante de cada opção de utilização do tempo, a pessoa delibera e escolhe exatamente aquela que lhe proporciona a melhor relação entre custos e benefícios.

Ocorre que a aplicação do cálculo econômico às decisões sobre o uso do tempo é neutra em relação aos fins, mas exigente no tocante aos meios. Ela cobra uma atenção alerta e um exercício constante de avaliação racional do valor do tempo gasto. O problema é que isso tende a minar uma certa disposição à entrega e ao abandono, os quais são essenciais nas atividades que envolvem de um modo mais pleno as faculdades humanas. A atenção consciente à passagem das horas e a preocupação com o seu uso racional estimulam a adoção de uma atitude que nos impede de fazer o melhor uso do tempo.

Valéry investigou a realidade dessa questão nas condições da vida moderna: "O lazer aparente ainda permanece conosco e, de fato, está protegido e propagado por medidas legais e pelo progresso mecânico. O nosso ócio interno, todavia, algo muito diferente do lazer cronometrado, está desaparecendo. Estamos perdendo aquela vacuidade benéfica que traz a mente de volta à sua verdadeira liberdade. As demandas, a tensão, a pressa da existência moderna perturbam esse precioso repouso."

O paradoxo é claro. Quanto mais calculamos o benefício de uma hora "gasta" desta ou daquela maneira, mais nos afastamos de tudo aquilo que gostaríamos que ela fosse: um momento de entrega, abandono e plenitude na correnteza da vida. Na amizade e no amor; no trabalho criativo e na busca do saber; no esporte e na fruição do belo – as horas mais felizes de nossas vidas são precisamente aquelas em que perdemos a noção da hora.

(Adaptado de Eduardo Giannetti. **O valor do amanhã.** São Paulo, Cia. das Letras, 2005, p.206-209)

1. O posicionamento crítico adotado pelo autor em relação ao emprego do cálculo econômico sobre a utilização do tempo está em:
- (A) O uso racional do tempo seria aquele que maximiza a utilidade de cada hora do dia.
  - (B) Diante de cada opção de utilização do tempo, a pessoa delibera e escolhe exatamente aquela que lhe proporciona a melhor relação entre custos e benefícios.
  - (C) A atenção consciente à passagem das horas e a preocupação com o seu uso racional estimulam a adoção de uma atitude que nos impede de fazer o melhor uso do tempo.
  - (D) Isso poderia sugerir que ele se presta, portanto, à aplicação do cálculo econômico visando o seu melhor proveito.
  - (E) O lazer aparente ainda permanece conosco e, de fato, está protegido e propagado por medidas legais e pelo progresso mecânico.

2. O paradoxo a que o autor se refere está corretamente resumido em:
- (A) O tempo despendido na busca de conhecimento é recompensado pelo saber.
  - (B) Os momentos de relaxamento pleno advêm do bom planejamento do uso do tempo.
  - (C) A criatividade confere maior qualidade ao tempo despendido com o trabalho.
  - (D) O controle do uso do tempo compromete o seu aproveitamento prazeroso.
  - (E) As horas de maior prazer são aquelas empregadas em atividades bem planejadas.

3. Leia atentamente as afirmações abaixo.
- I. O problema é que isso tende a minar... (2º parágrafo)  
O pronome grifado se refere a *decisões sobre o uso do tempo*.
  - II. ... os quais são essenciais nas atividades que envolvem de um modo mais pleno as faculdades humanas. (2º parágrafo)  
O segmento grifado na frase acima se refere aos termos *a entrega e o abandono*.
  - III. Os segmentos *vacuidade benéfica* (3º parágrafo) e *fruição do belo* (4º parágrafo) estão corretamente traduzidos, respectivamente, por **esmorecimento revigorante e deleite venturoso**.
- Está correto o que se afirma APENAS em
- (A) II.
  - (B) I e III.
  - (C) I.
  - (D) II e III.
  - (E) I e II.

4. ... aquele que maximiza a utilidade de cada hora do dia. (1º parágrafo)
- O verbo que exige o mesmo tipo de complemento do verbo grifado acima está em:
- (A) ... aquela que lhe proporciona a melhor relação entre custos e benefícios.
  - (B) ... a adoção de uma atitude que nos impede de...
  - (C) Valéry investigou a realidade dessa questão nas condições da vida moderna...
  - (D) Diante de cada opção de utilização do tempo, a pessoa delibera...
  - (E) ... que ele se presta, portanto, à aplicação do cálculo econômico...

5. Das decisões cotidianas relacionadas ..... distrações e dietas ..... escolhas profissionais e afetivas de longo prazo, o modo como usamos o tempo influencia todos os setores da vida e acarreta algum tipo de ônus ..... ser pago futuramente.
- Preenchem corretamente as lacunas da frase acima, na ordem dada:
- (A) a - às - à
  - (B) à - as - à
  - (C) à - às - a
  - (D) à - as - a
  - (E) a - às - a



**Atenção:** As questões de números 6 a 8 referem-se ao texto abaixo.

Setembro de 2005

Woody Allen acabou de montar *Scoop* – O grande furo. Agora vai tentar elaborar seu próximo filme, mas não sabe onde ele será feito. Londres foi um prazer inesperado, e ele pretendia fazer o terceiro filme seguido lá, mas o sucesso crítico e financeiro de *Match Point* deu origem a outras possibilidades.

– Vou esperar até ver *Scoop* para perguntar mais, mas você gostaria de fazer alguma observação?

– Tenho um papel no filme porque é uma comédia, automaticamente mais leve. Houve um tempo em que eu, mais jovem, estava ligado em comédia e pensava: Ah, isto é engraçado. Mas não sinto mais a mesma coisa. Foi divertido fazer *Match Point* e fiquei muito envolvido como espectador enquanto fazia o filme. Adorei o fato de não atuar nele, adorei o fato dele ser sério, e, quando foi lançado, me deu uma sensação boa, fiquei orgulhoso. Já por uma comédia, em especial uma comédia em que atuo, dificilmente eu me interessou.

(Adaptado de Eric Lax. **Conversas com Woody Allen**. Trad. José Rubens Siqueira. São Paulo, Cosac Naify, 2009, p.69)

6. ... e ele pretendia fazer o terceiro filme seguido lá...

O verbo flexionado nos mesmos tempo e modo que o grifado acima está em:

- (A) Houve um tempo em que eu...
- (B) ... o sucesso crítico e financeiro de *Match Point* deu origem a outras possibilidades.
- (C) ... mas você gostaria de fazer alguma observação?
- (D) ... estava ligado em comédia...
- (E) Mas não sinto mais a mesma coisa.

7. ... em especial uma comédia em que atuo...

O segmento grifado acima preenche corretamente a lacuna da frase:

- (A) A trilha sonora ..... Philip Glass compôs para o filme *Sonho de Cassandra* é carregada de tensão.
- (B) O estúdio musical ..... as trilhas sonoras de Woody Allen são gravadas já abrigou uma galeria de arte.
- (C) A crítica ..... os cineastas deparam a cada filme costuma ser inócua para suas obras.
- (D) Um filme ..... Woody Allen deve se orgulhar é *Match Point*.
- (E) Diane Keaton é uma atriz ..... Woody Allen pôde contar diversas vezes.

8. O livre comentário sobre o filme *Match Point* que foi redigido com clareza, correção e lógica está em:

- (A) Com o grande sucesso de crítica e público alcançados quando foi exibido em Cannes, *Match Point*, a despeito de outros projetos realizados pelo cineasta, à medida em que obteve considerável retorno financeiro, configura-se, assim, como um dos filmes mais sombrios feito por Woody Allen.
- (B) *Match Point*, um dos filmes mais sombrios de Woody Allen, cujo grande sucesso de crítica e público foram alcançados quando exibido em Cannes, a despeito de outros projetos realizados pelo cineasta, obteve considerável retorno financeiro.
- (C) Um dos filmes mais sombrios de Woody Allen, *Match Point*, cujo o grande sucesso de crítica e público seriam alcançados em sua exibição em Cannes, difere de outros projetos realizados pelo cineasta, conquanto obteve considerável retorno financeiro.
- (D) *Match Point*, um dos filmes mais sombrios de Woody Allen, alcançou grande sucesso de crítica e público quando foi exibido em Cannes e, ao contrário de outros projetos realizados pelo cineasta, obteve considerável retorno financeiro.
- (E) A despeito de ser um dos filmes mais sombrios feitos por Woody Allen, quando foi exibido em Cannes *Match Point*, diferentemente de outros projetos realizados pelo cineasta, que obteve considerável retorno financeiro, alcança grande sucesso de crítica e público.

#### Noções de Informática

9. Sobre sistemas operacionais é INCORRETO afirmar:

- (A) O sistema operacional é uma camada de *hardware* que separa as aplicações do *software* que elas acessam e fornece serviços que permitem que cada aplicação seja executada com segurança e efetividade.
- (B) Na maioria dos sistemas operacionais um usuário requisita ao computador que execute uma ação (por exemplo, imprimir um documento), e o sistema operacional gerencia o *software* e o *hardware* para produzir o resultado esperado.
- (C) Um usuário interage com o sistema operacional via uma ou mais aplicações de usuário e, muitas vezes, por meio de uma aplicação especial denominada *shell* ou interpretador de comandos.
- (D) Primordialmente, são gerenciadores de recursos – gerenciam *hardware* como processadores, memória, dispositivos de entrada/saída e dispositivos de comunicação.
- (E) O *software* que contém os componentes centrais do sistema operacional chama-se núcleo (*kernel*).



10. No *BrOffice Writer*, para apagar de uma só vez a palavra à esquerda do cursor utiliza-se
- (A) <Shift> + <Seta para esquerda>.
- (B) <BackSpace>.
- (C) <Del>.
- (D) <Ctrl> + <Del>.
- (E) <Ctrl> + <BackSpace>.
- 
11. Para salvar uma apresentação do *BrOffice Impress* com senha,
- (A) clica-se no menu Arquivo e em seguida na opção Salvar como. Na janela que se abre, dá-se o nome ao arquivo no campo Nome, seleciona-se a opção Ferramentas, em seguida Opções Gerais e digita-se a senha. Para concluir, clica-se no botão Salvar.
- (B) pressiona-se a combinação de teclas *Ctrl + Shift + S* e na tela que se abre, digita-se o nome do arquivo no campo Nome, a senha no campo Senha e clica-se no botão Salvar.
- (C) clica-se no menu Arquivo e em seguida na opção Salvar. Na tela que se abre, digita-se o nome do arquivo no campo Nome, a senha no campo Senha e clica-se no botão Salvar.
- (D) pressiona-se a combinação de teclas *Ctrl + S* e na tela que se abre, digita-se o nome do arquivo no campo Nome, seleciona-se a caixa de combinação Salvar com senha e clica-se no botão Salvar. Para concluir, digita-se e redigita-se a senha e clica-se no botão OK.
- (E) clica-se no menu Arquivo e em seguida na opção Salvar. Na janela que se abre, dá-se o nome do arquivo no campo Nome, seleciona-se a opção Ferramentas, em seguida Salvar com senha. Na janela que se abre, digita-se e redigita-se a senha e clica-se no botão Salvar.
- 
- Normas Aplicáveis aos Servidores Públicos Federais**
12. Zuleica, Teodora e Bárbara são analistas dos Tribunal Regional Eleitoral do Estado do Ceará, sendo que Teodora é aposentada, Zuleica praticou infração disciplinar sujeita a penalidade de suspensão de até 30 dias, Teodora praticou infração disciplinar sujeita a cassação da aposentadoria e Bárbara praticou infração disciplinar sujeita a penalidade de suspensão de até 90 dias. Nestes casos, de acordo com a Lei nº 8.112/90, será obrigatória a instauração de processo administrativo disciplinar para a apuração das infrações cometidas por
- (A) Teodora e Bárbara, apenas.
- (B) Zuleica, Teodora e Bárbara.
- (C) Teodora, apenas.
- (D) Zuleica e Bárbara, apenas.
- (E) Bárbara, apenas.
- 
13. Com relação a Revisão do Processo Administrativo Disciplinar considere:
- I. Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do servidor, qualquer pessoa da família poderá requerer a revisão do processo.
- II. Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do servidor, inclusive em relação à destituição do cargo em comissão.
- III. A revisão correrá em apenso ao processo originário, sendo que na petição inicial, o requerente pedirá dia e hora para a produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar.
- IV. O requerimento de revisão do processo será dirigido ao Ministro de Estado ou autoridade equivalente, que, se autorizar a revisão, encaminhará o pedido ao dirigente do órgão ou entidade onde se originou o processo disciplinar.
- Segundo a Lei nº 8.112/90, está correto o que se afirma APENAS em
- (A) III e IV.
- (B) I, II e III.
- (C) II, III e IV.
- (D) I e IV.
- (E) I, III e IV.
- 
14. Segundo a Lei nº 8.112/90, NÃO se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito
- (A) os adicionais, apenas.
- (B) as gratificações, apenas.
- (C) as indenizações, apenas.
- (D) as indenizações e os adicionais.
- (E) as gratificações e os adicionais.
- 
15. Walquiria é analista judiciária do Tribunal Regional Eleitoral do Estado do Ceará. Ela é formada em Direito, tendo concluído curso de doutorado, mestrado e de especialização *lato sensu*. Neste caso, de acordo com a Lei nº 11.416/2006, Walquíria terá direito ao Adicional de Qualificação – AQ
- (A) apenas relativo ao Doutorado e ao curso de especialização *lato sensu*, cumulativamente.
- (B) apenas relativo ao Doutorado e ao Mestrado cumulativamente.
- (C) relativo ao Doutorado, Mestrado e do curso de especialização *lato sensu*, cumulativamente.
- (D) apenas relativo ao Doutorado.
- (E) apenas relativo ao curso de especialização *lato sensu*.

**Regimento Interno do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará**

16. Com relação a organização do Tribunal considere:

- I. Vagando o cargo de presidente e faltando mais de cento e oitenta dias para o término do biênio, proceder-se-á à eleição para complementação dos mandatos de presidente e vice-presidente.
- II. O Tribunal Regional Eleitoral do Estado do Ceará elegerá seu presidente e vice-presidente dentre os dois desembargadores que o compõem, cabendo ao presidente o exercício cumulativo da Corregedoria Regional Eleitoral.
- III. O Supremo Tribunal Federal indicará primeiro e segundo substitutos para a categoria de desembargador.
- IV. Regula a antiguidade no Tribunal: a data da posse; a data da nomeação ou indicação; o anterior exercício como efetivo ou substituto; a idade.

De acordo com o Regimento, está correto o que se afirma APENAS em

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

17. Ao presidente é facultado decidir monocraticamente as questões relativas a direitos e deveres dos servidores ou submetê-las à apreciação do Tribunal. Das decisões do presidente caberá

- (A) pedido de reconsideração e, do seu indeferimento, não caberá recurso para o Tribunal.
- (B) pedido de reconsideração e, do seu indeferimento, caberá recurso para o Tribunal, ambos no prazo de trinta dias a contar da publicação ou da ciência dada ao interessado.
- (C) apenas recurso para o Tribunal no prazo de trinta dias a contar da publicação ou da ciência dada ao interessado.
- (D) pedido de reconsideração e, do seu indeferimento, caberá recurso para o Tribunal, ambos no prazo de até dez dias a contar da publicação ou da ciência dada ao interessado.
- (E) apenas recurso para o Tribunal no prazo de até dez dias a contar da publicação ou da ciência dada ao interessado.

18. Compete ao vice-presidente

- (A) mandar publicar, no prazo legal, os nomes dos candidatos registrados pelo Tribunal.
- (B) convocar sessões extraordinárias.
- (C) autorizar a distribuição e a redistribuição dos processos aos membros do Tribunal.
- (D) conhecer, em grau de recurso, de decisão administrativa do diretor geral da secretaria.
- (E) presidir a comissão apuradora das eleições.

19. O Tribunal reunir-se-á em sessões

- (A) ordinárias e administrativas, dezesseis vezes por mês.
- (B) ordinárias e administrativas, vinte vezes por mês.
- (C) ordinárias e administrativas, oito vezes por mês.
- (D) ordinárias, uma vez ao mês.
- (E) administrativas, cinco vezes ao mês.

20. Dentre os processos abaixo indicados, os que serão primeiramente julgados na sessão ordinária são os

- (A) que visam o cancelamento de Registro de Partido Político.
- (B) adiados, iniciando-se por aqueles com pedido de vista.
- (C) que possam resultar em perda de mandato eletivo.
- (D) extrapauta.
- (E) que possam resultar em inelegibilidade por prazo superior a dois anos.

**CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS**

21. Freud comparava o inconsciente a um grande salão de entrada no qual um grande número de pessoas, cheias de energia e consideradas de má reputação, movem-se desordenadamente, agrupam-se e lutam incansavelmente para escapar até um pequeno salão contíguo. No entanto, um guarda atento protege o limiar entre o grande salão de entrada e a pequena sala de recepção. O guarda possui dois métodos para prevenir que elementos indesejáveis escapem do salão de entrada: ou os recusa na porta de entrada ou expulsa aqueles que haviam ingressado clandestinamente na sala de recepção. O efeito nos dois casos é o mesmo: os indivíduos ameaçadores e desordeiros são impedidos de entrar no campo de visão de um hóspede importante que está sentado no fundo da sala de recepção, atrás de uma tela. O significado da analogia é óbvio. As pessoas no salão de entrada representam as imagens inconscientes.

A pequena sala de recepção é

- (A) a representação de um mecanismo de defesa consciente.
- (B) a consciência.
- (C) a pré-consciência.
- (D) o superego.
- (E) o ego.

22. Para Maslow são vários os obstáculos que normalmente impedem o crescimento de um indivíduo na direção da autorrealização, entre eles o Complexo de Jonas, o medo de ser o melhor. Este complexo é caracterizado pelas tentativas de um indivíduo de

- (A) contrassatisfazer suas necessidades secundárias, tentando engajar-se em ações que possam dar sentido à sua vida, tal qual a personagem bíblica Jonas procurou escapar de seu destino.
- (B) contrassatisfazer suas necessidades primárias, impedindo o indivíduo de dar fluxo à sua jornada heróica.
- (C) mover-se em direção das necessidades sociais, impedindo o indivíduo de criar vínculos afetivos duradouros.
- (D) alimentar seus desejos de forma madura, buscando sempre manter relação de dependência por toda a sua vida.
- (E) afastar-se de seu próprio destino, da mesma forma que a personagem bíblica Jonas procurou escapar de sua sina.

23. Enquanto a metáfora se fundamenta no fenômeno da similaridade, do simbolismo e do mecanismo de condensação, a metomínia se caracteriza pela contiguidade, a falta de criação de um novo significado simbólico e a presença do mecanismo de

- (A) sublimação.
- (B) deslocamento.
- (C) introjeção.
- (D) repressão.
- (E) regressão.

24. Para Carl Gustav Jung, a mandala representa

- (A) a persona.
- (B) o consciente coletivo.
- (C) a imagem perfeita do ego.
- (D) o *self* perfeito.
- (E) a imagem do superego.

25. Na teoria de Erich Fromm, a personalidade é refletida na orientação

- (A) para traços comportamentais.
- (B) para traços psicológicos.
- (C) de caráter do indivíduo.
- (D) para autorrealização.
- (E) para superação.

26. Os testes de Rorschach e de Apercepção Temática (TAT) são classificados como

- (A) visuais.
- (B) expressivos.
- (C) específicos.
- (D) projetivos.
- (E) gerais.

27. Os quatro principais dados quantitativos que devem ser considerados para efeito de mensuração do PMK são: o desvio primário, o desvio secundário, o tamanho linear e o desvio

- (A) axial.
- (B) central.
- (C) vertical.
- (D) horizontal.
- (E) modal.

28. O art. 4º do Código de Ética Profissional do Psicólogo informa que, ao fixar a remuneração pelo seu trabalho, o psicólogo: levará em conta a justa retribuição aos serviços prestados e as condições do usuário ou beneficiário; estipulará o valor de acordo com as características da atividade e o comunicará ao usuário ou beneficiário antes do início do trabalho a ser realizado e assegurará a qualidade dos serviços oferecidos

- (A) respeitando os valores aplicados pelo mercado de saúde.
- (B) por meio do valor acordado.
- (C) respeitando as tabelas de valores indicadas pelo Conselho Regional de Psicologia do qual faz parte.
- (D) respeitando a média dos valores estabelecidos pelas tabelas de valores indicadas pelo Conselho Regional de Psicologia do qual faz parte.
- (E) independentemente do valor acordado.

29. A Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10 indica que o aspecto essencial do transtorno obsessivo-compulsivo são os pensamentos

- (A) recorrentes e atos compulsivos esporádicos.
- (B) obsessivos ou atos compulsivos recorrentes.
- (C) de morte e atos compulsivos destrutivos.
- (D) destrutivos e atos compulsivos obsessivos.
- (E) destrutivos e atos sexuais compulsivos.



30. A Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10 indica que ataques recorrentes de ansiedade grave, os quais não estão restritos a qualquer situação ou conjunto de circunstâncias em particular e que são, portanto, imprevisíveis, são aspectos essenciais encontrados no transtorno de
- (A) identidade.
  - (B) ruborização.
  - (C) pânico.
  - (D) obsessão.
  - (E) tique.
31. O conceito de transtornos específicos do desenvolvimento das habilidades escolares é diretamente comparável ao dos transtornos específicos do desenvolvimento da
- (A) inteligência e sexualidade.
  - (B) personalidade e sexualidade.
  - (C) maturidade emocional e racional.
  - (D) fala e linguagem.
  - (E) personalidade e maturidade emocional.
32. O assédio moral no trabalho é, ao mesmo tempo, um fenômeno relativo às esferas individual, organizacional e social, e os seus impactos e prejuízos são arcados ou imputados em diferentes graus sobrepostos. No nível organizacional, são vários os efeitos nocivos, dentre eles estão:
- (A) aumento de casos de estresse e depressão; *turnover* com custo de reposição e custos judiciais com o pagamento de indenizações.
  - (B) prejuízo da imagem da empresa para com os clientes internos; perda de negócios e problemas familiares.
  - (C) insegurança em realizar o trabalho; insegurança para com a empresa e aumento de colaboradores com problemas cardíacos.
  - (D) prejuízo da imagem da empresa para com os clientes internos; enfraquecimento do *network* e problemas familiares.
  - (E) desestabilização social do profissional vitimizado; insegurança no trabalho e elevação do sentimento de nulidade.
33. Em termos de treinamento e desenvolvimento, é natural que os gestores de pessoas se utilizem do crescimento exponencial da tecnologia da informação e de novas tecnologias que estão surgindo no mundo dos negócios. Entre elas encontramos a prática do *Workshop* que é uma reunião de pessoas que possuem objetivos
- (A) diferentes e que aproveitam este encontro para resolver situações de conflito presentes.
  - (B) semelhantes, na maioria das vezes referentes a um assunto específico.
  - (C) iguais e direcionados ao desenvolvimento de uma competência técnica.
  - (D) específicos e direcionados ao desenvolvimento de uma competência interpessoal.
  - (E) divergentes e que aproveitam para reunir pessoas de outras áreas para mediar a situação de conflito presente.
34. A programação de um treinamento deve levar em consideração: quem; como; em que; onde e quando treinar. No processo de treinamento, a decisão quanto à estratégia a ser adotada deve ser trabalhada na etapa de
- (A) aplicação do treinamento.
  - (B) levantamento de necessidades de treinamento.
  - (C) diagnóstico de treinamento.
  - (D) avaliação do treinamento.
  - (E) desenho do programa de treinamento.
35. Uma entrevista de desligamento deve buscar informações sobre os seguintes aspectos: motivo que determinou o desligamento; opinião do funcionário a respeito da empresa, do seu gestor e dos colegas; opinião a respeito do cargo, horário de trabalho e condições de trabalho; opinião a respeito do salário, benefícios sociais e oportunidades de progresso; opinião a respeito do relacionamento humano, moral e atitude das pessoas e opinião a respeito
- (A) das oportunidades existentes no mercado de trabalho.
  - (B) da missão da empresa.
  - (C) dos valores corporativos.
  - (D) das competências exigidas a serem praticadas pelo mercado em sua atual função.
  - (E) do entrevistador que realizou a entrevista de desligamento.
36. A entrevista, em que o entrevistador precisa saber formular as questões, de acordo com o andamento da entrevista para obter o tipo de resposta ou informação requerida, é denominada
- (A) diretiva.
  - (B) mista.
  - (C) padronizada nas respostas.
  - (D) padronizada nas perguntas.
  - (E) não-diretiva.
37. A validade preditiva de um teste é determinada aplicando-o a uma determinada amostra de candidatos que, após admitidos, são avaliados quanto ao
- (A) índice de cumprimento de todas as atividades estabelecidas na descrição de cargos.
  - (B) resultado obtido em funções anteriores.
  - (C) resultado observado pelos gestores.
  - (D) seu desempenho no cargo.
  - (E) resultado ponderado obtido durante um período pré-determinado executando a mesma tarefa.



<p>38. São desvantagens do recrutamento interno, que ele:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(A) afetar negativamente a motivação dos colaboradores que não forem aproveitados e ser mais custoso.</li><li>(B) manter quase inalterado o atual patrimônio humano da organização e facilitar o conservantismo.</li><li>(C) reduzir a fidelidade dos colaboradores que não forem aproveitados e ser mais custoso.</li><li>(D) possuir custo operacional elevado e reduzir os índices de favorabilidade nas pesquisas de clima.</li><li>(E) possuir baixa aceitação dos colaboradores da empresa para com o colega que pode assumir um trabalho que ainda não domina completamente e ter custo elevado.</li></ul>	<p>42. Três tipos de conflitos ocorrem no ambiente de trabalho: conflito de relacionamento, conflito de tarefas e conflito de processo. O conflito de processo é aquele que surge</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(A) da incapacidade de perceber as intenções e perspectivas das outras pessoas.</li><li>(B) de diferenças de personalidade e objetivos pessoais.</li><li>(C) em função de diferentes conteúdos e objetivos de trabalho.</li><li>(D) como consequência da interdependência de papéis e funções profissionais.</li><li>(E) em relação à responsabilidade e ao modo como o trabalho deve ser realizado.</li></ul>
<p>39. Coehen e Bradford destacam que <i>as pessoas também subestimam seu poder, porque não encaram criativamente as conexões entre o que elas têm e o que alguma outra pessoa deseja</i>. Essas conexões funcionam como <i>moedas</i>, servem como meio de troca. São consideradas moedas relacionadas ao lado pessoal:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(A) entendimento, <i>network</i>, status e adequação.</li><li>(B) compreensão, aceitação, inclusão e apoio pessoal.</li><li>(C) visibilidade, reputação, contatos e pertencimento.</li><li>(D) status, aconchego, parceria e adequação.</li><li>(E) gratidão, envolvimento, autoconceito e conforto.</li></ul>	<p>43. Na resolução de conflitos, a mediação por meio do modelo transformativo tem como objetivo</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(A) entender o interesse das partes envolvidas e propor uma solução para o impasse.</li><li>(B) possibilitar que as partes atinjam todos os seus interesses e objetivos.</li><li>(C) criar novos níveis de consciência e reconhecimento das partes envolvidas.</li><li>(D) evitar que as partes envolvidas cheguem a um impasse que impeça uma solução apaziguadora.</li><li>(E) atender na totalidade as necessidades das partes envolvidas sem que haja concessões.</li></ul>
<p>40. O modelo de liderança situacional proposto por Hersey e Blanchard considera não só o estilo do líder, mas inclui o conceito de maturidade do colaborador que é avaliada em termos do grau de</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(A) desenvolvimento emocional e competências técnicas para fazer um bom trabalho.</li><li>(B) conhecimento e experiência para fazer um bom trabalho.</li><li>(C) capacidade e interesse para fazer um bom trabalho.</li><li>(D) relacionamento com pares e superiores e competências técnicas para fazer um bom trabalho.</li><li>(E) maturidade emocional e experiência para fazer um bom trabalho.</li></ul>	<p>44. Os coeficientes utilizados para mensurar os acidentes de trabalho são os de frequência e os de gravidade. O coeficiente de frequência leva em conta</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(A) a extensão das lesões, considerando os dias perdidos pelos trabalhadores acidentados.</li><li>(B) apenas a quantidade de acidentes ocorridos com lesão.</li><li>(C) apenas a quantidade de acidentes que causaram incapacidade para o trabalho.</li><li>(D) apenas acidentes decorrentes de atos de imprudência.</li><li>(E) a extensão dos dias de hospitalização em decorrência de acidentes do trabalho.</li></ul>
<p>41. O conflito disfuncional é aquele que</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(A) interfere no desempenho, sendo prejudicial as metas e objetivos da organização.</li><li>(B) causa prejuízos à imagem pública da organização.</li><li>(C) dificulta a elaboração do planejamento estratégico e a definição de uma visão comum.</li><li>(D) incentiva a adoção de comportamentos de resistência à mudança e gera o aumento de reclamações trabalhistas.</li><li>(E) promove resultados benéficos tanto para a organização como para os indivíduos, pois gera mudanças nos processos de trabalho.</li></ul>	<p>45. O tipo de estresse que resulta de acontecimentos positivos é denominado</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(A) funcional.</li><li>(B) distresse.</li><li>(C) disfuncional.</li><li>(D) ambivalente.</li><li>(E) eustresse.</li></ul> <p>46. Por meio do modelo de valores concorrentes, definem-se quatro tipos de cultura organizacional: clã, hierarquia, mercado e adhocracia. A adhocracia caracteriza-se por atribuir forte valor</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(A) à flexibilidade e à liberdade de ação, com foco para fora da organização.</li><li>(B) ao controle e à estabilidade, com foco para dentro da organização.</li><li>(C) aos resultados e à ordem, com foco no mercado.</li><li>(D) à comunicação e ao clima de trabalho, com foco no bem estar.</li><li>(E) ao processo e às tarefas, com foco no produto.</li></ul>





<p>47. A socialização pode assumir diversas formas. Com base no trabalho de John Van Maanen e Edgard H. Schein, os pesquisadores se concentram em três conjuntos de questões:</p> <p>(A) valores individuais, comprometimento e motivação.          (B) treinamento, contato social e prática.          (C) informação, envolvimento e atividades dirigidas.          (D) contexto, conteúdo e dinâmica social.          (E) relacionamento, exposição pessoal e atribuições.</p>	<p>52. O processo de comunicação está sujeito a uma série de fatores que podem dificultar ou prejudicar a comunicação entre as pessoas. Uma dessas barreiras é a filtragem que se refere à</p> <p>(A) projeção realizada pelo receptor quando decodifica uma mensagem.          (B) omissão de dados pelo emissor, que dificultam o entendimento da mensagem pelo receptor.          (C) escuta seletiva realizada pelo receptor em função de sua resistência à mudança.          (D) capacidade do indivíduo de captar certo volume ou quantidade de informação.          (E) manipulação da informação pelo emissor, para que ela seja vista de maneira mais favorável pelo receptor.</p>
<p>48. A Teoria ERG, desenvolvida por Clayton Alderfer, sustenta que as pessoas são motivadas por três tipos de necessidades hierarquicamente dispostas, que são necessidades de</p> <p>(A) segurança, de afiliação e sociais.          (B) existência, de relacionamento e de crescimento.          (C) equidade, de realização e de grandeza.          (D) pertencer, de poder e de autorrealização.          (E) promoção, de valência e de contrapartida.</p>	
<p>49. Um grupo é uma unidade social que consiste em duas ou mais pessoas e que possui os seguintes atributos:</p> <p>(A) objetivos individuais, visão comum, foco no processo e participação integrada.          (B) coesão, organização, comunicação formal e socialização.          (C) individualidade, censura, união e relacionamento.          (D) filiação, interação entre os integrantes, objetivos compartilhados e normas.          (E) influência grupal, expectativas comuns, processo decisório e liderança.</p>	<p>53. Oferecer <i>feedback</i> é</p> <p>(A) utilizar comunicação unidirecional para informar sobre suas experiências positivas e negativas com a outra pessoa, com o objetivo de melhorar o relacionamento interpessoal.          (B) julgar o desempenho e expressar sua opinião em relação às metas que foram acordadas, com o objetivo de criticar comportamentos inadequados.          (C) disponibilizar informações sobre um comportamento passado que pode vir a influenciar um comportamento futuro, com o objetivo de melhorar o desempenho e desenvolver capacidades.          (D) utilizar comunicação unidirecional para interpretar as condutas da outra pessoa e indicar aquelas que dificultam o cumprimento dos objetivos e adequação aos valores da empresa.          (E) utilizar comunicação unidirecional para identificar padrões de conduta, com o objetivo de elevar o autoconhecimento e a autoestima.</p>
<p>50. A Teoria Sociométrica, criada por Moreno, estuda essencialmente</p> <p>(A) os conflitos entre os membros de um grupo.          (B) os comportamentos como produto de um campo de determinantes interdependentes.          (C) os processos motivadores do indivíduo na vida grupal.          (D) como o indivíduo recebe e interioriza as informações do mundo social.          (E) as escolhas interpessoais que ligam o grupo às pessoas.</p>	
<p>51. As equipes podem ser diferenciadas com base em cinco dimensões: grau de permanência, habilidades/competências, autonomia e influência, nível da tarefa e contexto espaço-temporal. O grau de permanência refere-se à</p> <p>(A) capacidade de retenção de seus membros por longos períodos.          (B) natureza da tarefa a ser desenvolvida.          (C) expectativa do tempo de duração da equipe.          (D) possibilidade de seus membros participarem de outras equipes.          (E) possibilidade de contato face a face.</p>	<p>54. Ao oferecer <i>feedback</i>, uma das armadilhas a serem evitadas é o que chamamos de contrastar. Contrastar é</p> <p>(A) desenvolver modelos mentais rígidos, que induzem a criação de rótulos e estereótipos.          (B) ignorar a individualidade de uma pessoa, assumindo que ela se comporta de acordo com o grupo a que pertence.          (C) enxergar semelhanças e diferenças em relação a si mesmo, ao invés de estabelecer um perfil profissional desejado.          (D) comparar um funcionário a outro, ao invés de compará-lo com os padrões de desempenho definidos.          (E) definir padrões de certo e errado de acordo com valores universais, desconsiderando as condutas desejadas para a função.</p>



<p>55. O <i>feedback</i> de pesquisa é uma técnica de desenvolvimento organizacional que envolve em um de seus estágios a realização de uma pesquisa sobre</p> <p>(A) os sentimentos dos funcionários em relação à sua remuneração e as opiniões sobre o mercado de trabalho.</p> <p>(B) as atitudes e opiniões dos funcionários.</p> <p>(C) o nível de excelência na gestão de pessoas e opiniões sobre o pacote de benefícios.</p> <p>(D) a aderência dos funcionários às políticas de segurança no trabalho e opiniões sobre melhorias no pacote de benefícios.</p> <p>(E) a contribuição da direção da empresa para o cumprimento dos objetivos corporativos e opiniões sobre os processos de trabalho adotados.</p>	<p>58. A gestão por competências é uma prática estratégica que tem como objetivo</p> <p>(A) elevar os indicadores de clima, diminuindo o estresse gerado pela falta de habilidades para a função.</p> <p>(B) promover o desenvolvimento das equipes de trabalho e a contribuição social da empresa.</p> <p>(C) melhorar o desempenho global da organização por meio do incremento do desempenho individual dos funcionários.</p> <p>(D) contribuir com o desenvolvimento pessoal de cada membro da equipe de colaboradores.</p> <p>(E) oferecer ferramentas para que os líderes possam gerenciar a equipe através de uma metodologia participativa.</p>
<p>56. O processo de gestão do desempenho deve considerar que as pessoas atuam nas organizações, utilizando sua qualificação pessoal que abrange três dimensões:</p> <p>(A) habilidades técnico-operacionais e atributos pessoais, competência comportamental e desempenho orientado para resultados.</p> <p>(B) interesses, aderência aos valores da empresa e clareza de suas atribuições.</p> <p>(C) capacidade de aprendizagem e técnica, visão sistêmica e desempenho com foco na qualidade.</p> <p>(D) conhecimento e experiência, habilidade de relacionamento interpessoal e desempenho orientado para o processo.</p> <p>(E) recursos intelectuais e emocionais, foco na tarefa e predisposição para o trabalho em equipe.</p>	<p>59. A gestão por competências permite a implantação de processos que objetivam estimular e criar condições para o desenvolvimento das pessoas, principalmente pela possibilidade de definir o desenvolvimento profissional, como a capacidade</p> <p>(A) para assumir atribuições e responsabilidades em níveis crescentes de complexidade.</p> <p>(B) individual de gerenciar sua própria carreira de forma ascendente.</p> <p>(C) de executar com excelência as atribuições do cargo.</p> <p>(D) de aprendizagem, que possibilita uma formação acadêmica sólida e abrangente.</p> <p>(E) de atingir objetivos estratégicos para a organização, elevando sempre e continuamente o nível de produção.</p>
<p>57. Um processo de gestão do desempenho deve abranger cinco fases:</p> <p>(A) definição dos índices de produtividade, definição dos padrões de qualidade, definição das métricas, comparação com os resultados apresentados e definição de ações de recursos humanos.</p> <p>(B) definição do formulário de avaliação de desempenho, treinamento dos gestores, entrevista de <i>feedback</i>, elaboração do plano de desenvolvimento e atribuição de notas.</p> <p>(C) avaliação das atribuições, definição da capacitação profissional, estabelecimento de metas, divulgação das metas e sua avaliação.</p> <p>(D) negociação do desempenho, análise da capacitação profissional, acompanhamento do desempenho, avaliação dos resultados e comprometimento.</p> <p>(E) definição dos objetivos estratégicos, análise do perfil dos colaboradores, definição das oportunidades de desenvolvimento, aplicação de ações de treinamento e verificação dos resultados.</p>	<p>60. As competências organizacionais classificadas como essenciais são aquelas</p> <p>(A) consideradas fundamentais, pois estabelecem a vantagem competitiva da empresa na manutenção de um clima de trabalho percebido pelos colaboradores como extremamente favorável.</p> <p>(B) identificadas e definidas como as mais importantes para o sucesso do negócio e devem ser percebidas pelos clientes.</p> <p>(C) necessárias para manter a produção funcionando e são percebidas no ambiente interno.</p> <p>(D) que não estão vinculadas à atividade-fim da organização, mas que podem gerar valor agregado.</p> <p>(E) que devem ser desenvolvidas pelos líderes da empresa para que os valores indicados pelo mercado como essenciais sejam praticados.</p>

**DISCURSIVA – REDAÇÃO****Instruções:**

Conforme Edital deste Concurso, item 5 do **Capítulo X. Da Prova Discursiva – Redação**, será atribuída nota ZERO, dentre outros itens, à redação que:

- apresentar qualquer sinal que, de alguma forma, possibilite a identificação do candidato;
- apresentar letra ilegível e/ou incompreensível.

A redação deverá ter a extensão mínima de 20 e máxima de 30 linhas, considerando-se letra de tamanho regular.

Escolha UMA (**apenas uma**) das seguintes propostas para a sua redação e identifique na Folha de Redação o número da proposta escolhida.

**PROPOSTA 1**

*Os protestos e manifestações realizados em diversos países pelo que ficou conhecido como **The Occupy movement** (Movimento de ocupação), trazendo como principal slogan “Nós somos os 99%”, têm se voltado contra as crescentes desigualdades econômicas e sociais. O principal executivo de um dos maiores bancos do mundo, com sede na Grã-Bretanha, pode ilustrar à perfeição o 1% restante e os gritantes contrastes entre os ganhos dos dois grupos. Segundo o jornal **The Guardian**, o salário para essa função aumentou quase 5.000% em trinta anos, ao passo que a média salarial no país cresceu apenas três vezes no mesmo período.*

Considerando o que se afirma acima, redija um texto dissertativo-argumentativo sobre o seguinte tema:

**As desigualdades econômicas e os movimentos sociais****PROPOSTA 2**

*UE, ANSA, ALADI, CAO, MERCOSUL\*... Essas e outras siglas passaram, nas últimas décadas, a dividir espaço na mídia com os nomes dos países mais conhecidos que participam desses agrupamentos voltados à integração econômica e, eventualmente, social e política. Se o sucesso da União Europeia, o bloco de história mais antiga, foi provavelmente um dos fatores fundamentais para a disseminação dessa ideia, a atual crise do bloco europeu e da zona do Euro pode ter o efeito contrário. Para uns, a única solução é o retorno ao isolamento; outros asseguram que ela só virá com uma integração ainda maior e mais estreita. É desse debate que depende, entre outras coisas, o futuro de uma utopia: a abolição de todas as fronteiras.*

\* UE – União Europeia; ANSA – Associação de Nações do Sudeste Asiático; ALADI – Associação Latino-Americana de Integração; CAO – Comunidade da África Oriental; MERCOSUL – Mercado Comum do Sul.

Considerando o que se afirma acima, redija um texto dissertativo-argumentativo sobre o seguinte tema:

**A integração econômica e política entre os países**

