

PSICÓLOGO - RH

1) Diversos fatores influenciam a cultura organizacional, segundo Álvaro Tamayo. Dentre eles destacam-se o poder organizacional, os jogos políticos, os ritos, os mitos, a justiça distributiva, os valores da organização e os estilos de funcionamento organizacional.

Entende-se por justiça distributiva

- a) a comparação que os membros da organização fazem entre si, tendo em vista a relação entre seus investimentos e recompensas.
- b) os padrões de comportamentos estruturados em bases simbólicas, que tendem a se repetir, estabelecidos entre o indivíduo e a organização.
- c) os fenômenos pelos quais percepções, sentimentos, pensamentos e ações são codificados e organizados.
- d) as atividades de natureza social que se constituem na dramatização dos valores e regras da organização.
- e) os fenômenos que orientam a vida da organização, guiando o comportamento de seus empregados.

2) Na teoria da discrepância de Locke, *o grau de satisfação no trabalho resulta do grau de justaposição entre os resultados obtidos pelo indivíduo com o seu trabalho e os resultados que ele valoriza e espera receber*. Considerando essa visão entende-se que

- a) estados psicológicos, perceptualmente negativos, contribuem para diminuir a discrepância entre o que o trabalhador deseja e obtém.
- b) quanto menor for a discrepância de valores que cada trabalhador tem entre os seus valores e os de seus colegas, maior será a sua insatisfação no trabalho.
- c) o trabalho deve ser modificado, caso seja grande a discrepância entre o que o trabalhador deseja e aquilo que obtém, considerando a sua satisfação no trabalho.
- d) quanto maior for a discrepância entre o que o indivíduo deseja ter e aquilo que obtém pelo seu trabalho, menor será o seu grau de satisfação no trabalho.
- e) o indivíduo, recebendo melhores salários, terá uma maior satisfação no trabalho e oportunidades de promoção.

3) O estresse se constitui no problema mais sério de saúde no trabalho, pois parece que o trabalho transformou-se num *“campo de batalha entre empregadores e empregados”* (Cooper, Dewe, 2001). O estresse no trabalho surge pela percepção que a pessoa tem do seu ambiente de trabalho, considerado por ela, como ameaçadora ao seu bem-estar. Porém, percebe-se que

- a) o estresse é resultante, basicamente, das exigências do ambiente de trabalho, ao deixar o indivíduo tenso, nervoso frente a elas.
- b) o efeito dos fatores estressores no indivíduo dependerá do nível de desenvolvimento de fatores de personalidade como auto-estima, auto-eficiência e otimismo.
- c) o estresse surge da maneira de ser de cada pessoa, isto é, a partir dos seus atributos de personalidade, de temperamento, inclusive o grau e a cultura que possa ter.
- d) a não-aceitação de si mesmo é um dos fatores viabilizadores e amplificadores do nível de estresse, apesar de a pessoa ter uma boa auto-estima.
- e) para evitar o estresse no trabalho, a pessoa precisa desenvolver sua capacidade laborativa.

4) A base do contrato psicológico entre o indivíduo e a organização situa-se nas expectativas mútuas entre os dois. Esse contrato, comumente, não é explicitado porque

- a) os funcionários e a organização podem não ter claras algumas de suas expectativas, assim como normas culturais podem inibir a verbalização dessas expectativas.
- b) o tipo de contrato que possa parecer satisfatório para o indivíduo depende das necessidades incorporadas pelo indivíduo à sua personalidade.
- c) o contrato psicológico é dinâmico, embora não se altere com mudanças drásticas no ambiente que possam afetar as expectativas individuais ou organizacionais.
- d) a violação do contrato gera descontentamento, greve e atos de sabotagem, bem como pressões da organização sobre as expectativas dos empregados.
- e) o rompimento do contrato torna a parte descontente alienada, alterando o relacionamento, afetando o nível de produção da organização.

5) Segundo a literatura vigente, para se poder planejar um treinamento em uma empresa, o primeiro passo é distinguir que problemas podem ser solucionados com treinamento, pois existem situações que não são passíveis de melhoria através de treinamento de seus participantes. São considerados problemas pertinentes a treinamento aqueles em que as pessoas

- a) estão desmotivadas para o trabalho por diferentes razões.
- b) enfrentam condições de trabalho inadequadas.
- c) estão despreparadas para o exercício de suas funções.
- d) sentem a ausência de especificações e parâmetros para orientar o trabalho.
- e) reclamam de pressões sofridas, partindo dos colegas e restrições das chefias

6) Conforme diversas pesquisas, os vínculos do indivíduo com o seu trabalho são complexos e multidimensionais, envolvendo relações, tais como a do indivíduo com o trabalho, com o emprego, com a equipe, com a carreira, com a organização. Em relação a este último aspecto, identificam-se três componentes: o normativo, o instrumental e o afetivo, sendo que, por sua vez, o componente afetivo também é representado por três dimensões, expressas

- a) pela aceitação dos valores, normas e objetivos da organização; pela disposição em investir esforços na organização; pelo desejo e a vontade de se sentir membro da organização.
- b) pelos sentimentos de obrigação do trabalhador por estar empregado; pela falta de alternativas no mercado de trabalho; pelo medo de sair da organização e perder os investimentos pessoais já feitos.
- c) pela necessidade que o trabalhador tem de pertencer à organização; pelas características do trabalho executado na empresa; pelas próprias experiências de trabalho.
- d) pela natureza do trabalho realizado; pelo desenvolvimento da carreira previsto nos manuais da organização; pelas características das relações afetivas e emocionais com a organização.
- e) pelos valores e missões da organização, pelas metas pessoais estabelecidas pelo empregado em função das expectativas criadas pela organização e pela forma de organização do trabalho.

7) Um psicólogo, ao ingressar em uma organização, buscou inicialmente, analisar a motivação dos empregados em relação ao desempenho de suas tarefas, face à queixa do diretor da empresa em relação ao baixo rendimento de seus funcionários. Para tanto, procurou fazer um paralelismo motivacional entre os valores pessoais dos funcionários e os valores da organização. Ele, assim, agiu

- a) por perceber que as exigências organizacionais evoluem em estreita relação com os valores dos indivíduos e do grupo.
- b) por saber que na base de toda organização existe o inevitável conflito entre os interesses do indivíduo e do grupo.
- c) por compreender que os valores são representações cognitivas e afetivas das necessidades do indivíduo e da organização.
- d) por entender que os valores representam basicamente as exigências e demandas culturais da organização e da sociedade.
- e) por ter conhecimento de que as necessidades organizacionais devem ser transformadas em metas individuais.

8) Estudiosos da relação estresse-trabalho vem sinalizando padrões de comportamentos de pessoas denominadas do tipo A (PCTA), definidas como *workaholic*. De acordo com Friedman e Rosenman, esse tipo de comportamento é uma síndrome pertinente à cultura ocidental

- a) típica do complexo de renúncia e renunciado.
- b) face às cobranças do meio, voltadas para o consumismo, que trazem o bem estar, felicidade e equilíbrio para os usuários.
- c) que materializa no próprio indivíduo atitudes como hostilidade, avareza, paradoxo da realidade atual.
- d) porque o indivíduo incorpora em seu cotidiano valores culturais relativos ao capitalismo, em que a competição, a ambição, o materialismo com a urgência de horas de pique e de prazos se fazem presentes.
- e) ligada à modernização, ligada ao status e poder, ocasionando, muitas vezes, a síndrome do luto cultural.

9) Um psicólogo que integra um grupo que presta consultoria, ao examinar os relatórios a propósito de uma empresa, observa que, nela, as comunicações internas ocorrem por intermédio de informes e formulários padronizados, transmitidos via intranet, e obedecendo a regras explícitas a respeito de que ocupantes de cargos podem emitir informes e para quem pode endereçá-los. Nos relatórios constam ainda dados transcritos do Manual da Empresa, tais como padrões de correspondência, e regulamentos que impedem o uso de objetos e porta-retratos nas mesas e estabelecem que as comemorações de aniversários ou por outros motivos devem ser únicas para todos os funcionários, acontecer no último dia útil do mês, no refeitório e durante o horário de almoço. Tais características permitiram ao psicólogo concluir que a organização tem um estilo de funcionamento denominado

- a) afiliativo.
- b) empreendedor.
- c) individualista.
- d) burocrático.
- e) participativo.

10) O modelo teórico da psicodinâmica do trabalho investiga e analisa as relações da cultura organizacional com a forma como o trabalhador lida com o prazer e o sofrimento. Nesta perspectiva, entende-se que o comportamento saudável refere-se

- a) à busca de transformação de situações adversas em situações de prazer, evitando-se o sofrimento.
- b) à forma como as pessoas enfrentam as restrições de trabalho impostas pelas organizações voltadas para o lucro.
- c) a aspectos inconscientes que influenciam a formação da cultura e os comportamentos dos integrantes da organização.
- d) às estratégias comunicacionais que explicitam as formas como o trabalhador deve lidar com a hierarquia organizacional.
- e) aos comportamentos que permitem aos trabalhadores atuarem sem estarem submetidos a sofrimento psíquico.

11) A vida profissional anda mudando com muita rapidez. O contrato psicológico entre empregador e empregado precisa ser renegociado, segundo o consultor organizacional, Frost Rowley. Ao invés de oferecer segurança, a empresa oferece possibilidade de emprego, em troca da produtividade e do compromisso do empregado com as práticas corporativas. A empresa em contrapartida, o auxilia no desenvolvimento de habilidades transferíveis que melhoram o capital cognitivo do empregado, tornando-o mais atraente a outros empregadores. Fala-se da necessidade de se transformar a empresa numa organização resiliente, isto é, numa organização que saiba desenvolver a resiliência das pessoas. Frost Rowley identificou 6 características da organização resiliente. São elas

- a) atitude corporativa em relação à mudança, qualidade de comunicação, estrutura de poder clara, forte senso de realidade, fazer os empregados sentirem-se como parte da organização, e qualidade nos relacionamentos.
- b) a mudança é percebida como um desafio, criatividade, respeito ao empregado como pessoa, menos passividade por parte dos empregados, responsabilidade do empregado, disciplina.
- c) visão objetiva, clara e definida de papéis e funções na empresa, nível adequado de motivação, valorização do funcionário, remuneração condizente à qualificação profissional, senso de humor ante os empregados.
- d) adaptação positiva às exigências da empresa, redes de apoio social, auto-estima coletiva, identidade organizacional, lideranças participativas, desenvolvimento de valores humanos, criação de um clima de humor social.
- e) qualidade nas relações interpessoais, valorização da iniciativa, otimismo, criatividade organizacional, senso de ética e moralidade, valorização da auto-estima do funcionário.

12) No ambiente de trabalho, o empregado revela as idéias que tem sobre o trabalho. Quando o indivíduo visualiza perspectivas diferenciadas em seu ambiente de trabalho, surge um clima favorável no cotidiano das relações interprofissionais dentro da organização que afeta as representações sociais do empregado sobre o trabalho. É importante que o psicólogo esteja atento a perceber essas nuances do clima organizacional, pois

- a) Apesar dos baixos salários e condições de vida e restrito nível educacional, a qualidade de trabalho do trabalhador brasileiro tem melhorado muito.
- b) A ideologização da atividade produtiva permite captar-se às condições sociais e familiares existentes no contexto individual do trabalhador.
- c) a possibilidade de captação das representações sociais elaboradas pelos trabalhadores oferece indícios para a identificação com as relações que os trabalhadores mantêm com o sistema de produção.
- d) O trabalho face à pressão de grupos instituídos vem se modificando através dos tempos, deteriorando as relações interpessoais.
- e) A identificação das condições presentes no trabalho revela-se de peculiar importância para o psicólogo assinalar os vetores socioeconômicos comportamentais, direcionadores da sua ação.

13) A retaliação é um dos numerosos conflitos, antagonismos e desencontros que surgem entre o indivíduo e o grupo. Tem-se verificado que quanto mais os trabalhadores enfatizam a abertura à mudança, mais eles percebem a retaliação organizacional; assim como, os trabalhadores que priorizam metas de conservação em uma empresa, menos percebem comportamentos de retaliação. Isso ocorre porque

- a) a vida organizacional dá tanta ênfase à preocupação com a estabilidade da organização e a conservação do "status quo", que afeta a discriminação adequada de certos comportamentos.
- b) a retaliação é considerada muito necessária à manutenção das normas e tradições da organização, pois garante a estabilidade da própria organização.
- c) os trabalhadores que privilegiam a abertura a mudanças não conseguem perceber que existe algum tipo de potencial para a mudança organizacional presente na retaliação organizacional.
- d) a retaliação organizacional só tende a afetar a uma pequena parcela da organização, justamente aquela mais resistente às mudanças organizacionais na empresa.
- e) os trabalhadores que comumente sofrem retaliações da organização representam o papel de artífices de importantes e grandes mudanças, desde que lutem por elas.

14) O poder nas organizações assume diferentes configurações. Relacione-as às suas respectivas descrições expressas na coluna da direita. A seguir, indique a numeração correta.

Configuração de poder

1. Missionária
2. Autocrática
3. Instrumental
4. Autônoma
- 5.. Meritocrática

Descrição

- () os especialistas são os que influenciam a organização.
- () fortalecimento da coalização interna com paralelo bloqueio das influências das coalizações externas.
- () centralização de poder e tomada de decisão no mais alto chefe da organização.
- () os membros se unem porque se identificam com a ideologia organizacional.
- () os funcionários se comportam, conforme o influenciador externo.

a) 1-2-3-4-5

b) 1-3-2-4-5

c) 5-4-2-1-3

d) 3-2-4-5-1

e) 2-5-1-3-4

15) Os estudos voltados para a saúde organizacional têm se detido a examinar o papel mediador da atividade do trabalhador para garantir a sua própria saúde e a qualidade dos serviços/produtos pertinentes ao seu trabalho, tendo em vista as inter-relações da cultura do trabalho prescrito com a cultura do trabalho real. Tal tema se revela de grande relevância para a prática de um psicólogo organizacional interessado em estudar e favorecer a saúde da organização, como um todo. Para que isso possa se concretizar, faz-se necessário que

- a) seja valorizada a idéia de que é no exercício eficaz das suas tarefas que o trabalhador desenvolve tanto a sua competência técnica quanto vivência de uma situação de bem estar.
- b) se entenda que os modos de ser e fazer estão relacionados à cultura dos estudos que envolvem o trabalho prescrito, mais adequado e coerente às necessidades e valores do trabalhador.
- c) exista uma descrição ampla e aprofundada de funções, com análises de cargos compatíveis com objetivos organizacionais, assim como uma definição objetiva e clara de padrões de desempenho.
- d) haja um equilíbrio entre o trabalho real e o trabalho prescrito, conseqüência da compatibilização entre as características das situações de trabalho e as especificidades de trabalho dos trabalhadores.
- e) sejam conhecidas as tarefas dos trabalhadores, para transformar situações desagradáveis em forças propulsoras de processos voltados para as finalidades e os objetivos da organização.

16) Ao planejar um treinamento, um psicólogo deve pensar de que forma e em que momento deve avaliar a eficácia da atividade. Kirkpatrick salienta que os resultados do processo de treinamento devem ser prospectados em 4 fases, respectivamente: *avaliação da reação, avaliação da aprendizagem, avaliação da mudança de comportamento e avaliação dos resultados*, para que a avaliação dos resultados seja completa, consistente e conclusiva. Porém, a cada fase, o autor sinaliza a existência de algumas restrições, como por exemplo, a fase de *avaliação da reação*. Essa fase pode se tornar comprometida face

- a) às exigências éticas ignoradas no passado.
- b) ao tempo gasto e ao custo da produção.
- c) ao "clima" emocional típico do término de eventos.
- d) a aspectos culturais depreciativos dos testes.
- e) à dificuldade de identificar pessoas que possam contribuir como observadoras.

17) Algumas pesquisas vêm se preocupando em examinar o papel que a cultura organizacional desempenha na satisfação do indivíduo no trabalho. Nelas foram constatadas evidências que apontam para as políticas organizacionais como um dos componentes da cultura que exerce forte influência na satisfação no trabalho. Um dos aspectos das políticas organizacionais, considerado gerador de efeitos que redundam na insatisfação dos trabalhadores, é

- a) a utilização de políticas organizacionais alicerçadas no poder social.
- b) a falta de clareza quanto a valores e prioridades organizacionais nos processos de decisão.
- c) a utilização de regras normativas inadequadas à cultura organizacional.
- d) a ascensão de funcionários ineficazes, em detrimento daqueles mais questionadores.
- e) o uso de informações, por vezes sigilosas, em proveito próprio.

18) O sentimento generalizado de injustiça funciona como um poderoso elemento contra o normativo em uma organização. Assim, quando se pretende cultivar um clima psicológico saudável em uma organização, com o conseqüente aumento da produtividade de seus empregados, é necessário que a organização se proponha a

- a) elevar o grau de justiça processual e interacional na comunicação aos trabalhadores dos resultados por eles obtidos na organização, esclarecendo respeitosamente, os critérios que fundamentaram as decisões organizacionais.
- b) perceber a dimensão e a abrangência das implicações relativas à aplicação da justiça organizacional, considerando a criação de um clima psicológico mais favorável ao atendimento dos interesses da empresariais.
- c) esclarecer aos empregados quanto à relevância de seguirem as normas instituídas, face à responsabilidade deles na criação de um clima de disciplina, harmonia e ordem na empresa.
- d) visualizar que as injustiças organizacionais, embora provoquem emoções e sentimentos negativos, também podem induzir os empregados ao crescimento e ao conseqüente aumento da produtividade.
- e) observar que a utilização da justiça interacional, ao ressaltar o aspecto social das práticas organizacionais, pode contribuir para o incremento do marketing social da empresa, aumentando a produtividade.

19) No que diz respeito à avaliação psicológica, os psicólogos que adotam a abordagem sócio-histórica se opõem ao seu emprego porque

- a) questionam a possibilidade de que características psicológicas sejam passíveis de avaliação.
- b) consideram que as interferências da subjetividade do entrevistador comprometem os resultados obtidos.
- c) entendem que os testes psicológicos não alcançaram graus confiáveis de validade e precisão.
- d) defendem que a avaliação psicológica implica a submissão das pessoas ao poder do psicólogo.
- e) apresentam novas alternativas para a tarefa de classificar pessoas em categorias psicológicas.

20) Um psicólogo, que está elaborando um projeto de treinamento destinado a trinta e cinco participantes que não se conhecem previamente, decide utilizar uma técnica de dinâmica de grupo para começar a “quebrar o gelo” desde o momento de apresentação dos treinandos. Das técnicas tradicionais abaixo discriminadas, qual é a recomendada, a fim de que os treinandos, gradativamente, aumentem a sua rede de conhecimentos dentro do grupo?

- a) Phillips 66.
- b) Painele integrado
- c) Grupo de observação e grupo de verbalização
- d) Grupos de cochicho
- e) Discussões em pequenos grupos

21) A associação de empregados de uma empresa procurou a diretoria para expor as dificuldades impostas pelo mobiliário e pelo ambiente (salas quentes e mal iluminadas) ao desenvolvimento de suas tarefas. A direção entendeu que o pedido deve ser atendido já que, assim, os empregados ficarão mais motivados para trabalhar e, conseqüentemente, produzirão mais.

De acordo com a teoria dos dois fatores formulada por Frederick Herzberg, os diretores formularam uma hipótese

- a) incorreta, uma vez que os comportamentos humanos não são facilmente previsíveis.
- b) incorreta, pois o pedido diz respeito a fatores higiênicos, cuja ausência causa insatisfação.
- c) correta, já que a reivindicação diz respeito a fatores higiênicos e a fatores motivacionais.
- d) correta, porque os fatores motivacionais incluem as condições ambientais.
- e) correta, pois a presença de fatores higiênicos aumentará a satisfação dos empregados.

22) Durante a realização de um treinamento para gerentes sobre o novo processo de avaliação de desempenho que seria utilizado na empresa, estava prevista uma atividade de simulação em que avaliador e avaliado confrontam suas percepções sobre o desempenho do último. O treinando que desempenharia o papel de avaliador recebeu informações sobre o personagem que desempenharia, como percebia o desempenho do avaliado em alguns momentos significativos no trabalho. O outro treinando recebeu as mesmas informações, mas sob a ótica do empregado avaliado. O objetivo da atividade era que o grupo pudesse discutir a respeito da importância do confronto, assim como sobre possíveis questões que surgem na situação (discordâncias, resistências de ambas as partes, etc.)

No momento da simulação, o *avaliado*, antes que o *avaliador* pronunciasse qualquer palavra, afirmou: “Não estou interessado em discutir. Você pode escrever o que quiser.” Depois de alguns instantes de silêncio, o *avaliador* respondeu: “Se você acha melhor assim, por mim, tudo bem.” Os dois, então, se levantaram e voltaram a ocupar seus lugares no círculo.

Em situações como essa, o procedimento condizente com os fundamentos da *Dinâmica de Grupo* é

- a) expor oralmente os princípios que sustentam a proposta do confronto de percepções.
- b) pedir que outros integrantes assumam os papéis para que a simulação ocorra.
- c) propor a reflexão a propósito do que aconteceu na simulação.
- d) solicitar que os treinandos voltem à cena e simulem o que foi inicialmente proposto.
- e) aplicar outra técnica que assegure o alcance do objetivo estabelecido.

23) “Segundo Lawler, as organizações resistentes à nova visão paradigmática de gestão tendem ao fracasso, independentemente das incontestáveis vantagens competitivas que possam ter a seu favor, como tecnologia de ponta e força humana competente. O fracasso tende a aumentar se o competidor for uma organização permanentemente alinhada com as exigências do contexto de negócios”

SOUZA, Vera Lúcia. *Gestão de desempenho: julgamento ou diálogo?* 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005, p. 39

O texto acima corresponde ao segundo parágrafo do capítulo intitulado “Avanço na gestão de resultados: um desafio da liderança”, na qual a autora discute o papel dos gestores para a consecução dos resultados de empresas que não adotam as práticas tradicionais de gestão.

Para a implantação da *nova visão paradigmática de gestão* em instituições públicas, a principal estratégia a ser empregada é

- a) a valorização do papel do líder na tomada de decisão.
- b) o desenvolvimento de instrumentos eficazes de controle gerencial.
- c) a seleção de pessoas com perfil gerencial compatível com as metas traçadas.
- d) a divulgação da teoria Y para orientar os procedimentos de Recursos Humanos.
- e) o incentivo ao comprometimento com processos participativos.

24) Os funcionários de uma empresa estatal foram treinados, há, aproximadamente, dez anos, para atuarem de acordo com os princípios de gestão participativa. O gerente de um dos setores, que acreditava na idéia, incentivou seus funcionários a trabalharem interativamente, compartilhando decisões, assim como elaborando e conduzindo em conjunto diferentes projetos. Há dois anos, esse gerente afastou-se da empresa e foi substituído por um profissional contratado no mercado, sob a justificativa de que o setor deveria ser “oxigenado” com novos talentos.

A diretoria informou ao novo gerente que o grupo com o qual iria trabalhar contribuía para o alcance dos objetivos da empresa e era muito competente e unido o que, algumas vezes, provocava alguns problemas, pois as ordens vindas da diretoria eram sempre discutidas e não simplesmente acatadas. A fim de atender às expectativas da diretoria, o novo gerente reuniu os funcionários e deixou claro que seu estilo de gestão seguia a máxima “manda quem pode, obedece quem tem juízo”. Assim, as orientações para os projetos partiriam da gerência e os funcionários deveriam segui-las à risca. Os funcionários adaptaram-se rapidamente às novas diretrizes, mas, com o passar do tempo, os novos projetos passaram a ser criticados pelos diretores que apontavam resultados inferiores aos anteriormente obtidos pelo setor.

O gerente, então, reuniu a equipe, expôs o problema e solicitou sugestões para a melhoria. Os funcionários, em resposta, pediram que o gerente explicitasse as ordens que não foram executadas a contento, bem como os procedimentos que deveriam ser adotados dali por diante.

A partir dos conhecimentos sobre **fenômenos de grupo**, que hipótese pode ser formulada para a compreensão do que aconteceu com o grupo?

- A pressão do novo gerente alterou o padrão de comunicação entre os funcionários.
- Os estilos de liderança do gerente e dos dirigentes da empresa são incompatíveis.
- A motivação de cada funcionário caiu com a entrada de um elemento externo ao grupo.
- A coesão do grupo confere a ele mais poder do que o exercido pelo gerente.
- Os funcionários resistiram inconscientemente às orientações do novo gerente.

25) “A etapa final do processo de *treinamento* é a *avaliação dos resultados* obtidos. Um dos problemas mais sérios relacionados com qualquer *programa de treinamento* refere-se à *avaliação* de sua *eficiência*.”

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos nas empresas*. 3. ed. São Paulo: Atlas, v. 5, 1997, p. 67.

A avaliação da eficiência do treinamento a que se refere o autor envolve

- as contribuições do treinamento para a consecução das metas da empresa.
- a opinião do treinandos sobre os métodos e técnicas de ensino utilizadas no treinamento.
- a percepção dos treinandos sobre o alcance dos objetivos propostos para o treinamento.
- as modificações produzidas no repertório de habilidades e competências dos treinandos.
- o impacto promovido pelo treinamento nos resultados da avaliação de desempenho individual.

Estão corretas as afirmativas

- II, III e V
- I e V
- I, II e IV
- I e IV
- II, III, IV e V

26) Foi realizado um treinamento para gerentes de alto nível hierárquico com o objetivo de desenvolver a competência para negociar com clientes que representam empresas fortes no mercado. O foco da atividade foram as habilidades de “ouvir o outro” e “chegar ao consenso com o mínimo de concessões para ambos os lados”. No que se refere à dificuldade de avaliar os resultados finais da atividade, podemos afirmar que

- o nível de dificuldade é alto, pois os objetivos do treinamento não estão claramente definidos.
- o nível de dificuldade é baixo, já que é possível quantificar o número de contratos fechados após o treinamento.
- o nível de dificuldade é médio, uma vez que os gerentes podem ser submetidos a um processo de auto-avaliação.
- o nível de dificuldade é alto porquanto os efeitos do treinamento envolvem aspectos técnicos específicos da ação gerencial.
- é praticamente impossível avaliar os resultados finais porque os indicadores são qualitativos.

27) O Código de Ética Profissional do Psicólogo deve ser de conhecimento de todos os psicólogos uma vez que ele

- discrimina valores universais a respeito das relações do psicólogo com a sociedade.
- orienta como o psicólogo deve agir com neutralidade na dimensão social.
- apresenta de forma objetiva procedimentos profissionais universalmente aceitos.
- assegura um padrão de conduta que consolida o reconhecimento social da profissão.
- prescreve os comportamentos que devem ser adotados no exercício profissional.

28) A partir da publicação das resoluções do Conselho Federal de Psicologia nº 25/2001 e nº 2/2003, que tratam da elaboração, comercialização e uso de testes psicológicos, é

- a) desnecessário buscar, no manual do teste, informações sobre validade e precisão do instrumento, bem como empregar as tabelas de normas.
- b) imprescindível consultar a lista de testes aprovados pelo CFP e considerar os contextos e propósitos dos estudos empíricos realizados sobre os testes.
- c) indispensável verificar a lista de testes aprovados pelo CFP e utilizar os instrumentos que apresentam índices de validade acima dos habitualmente encontrados.
- d) necessário alertar as pessoas que respondem ao teste a respeito da validação ou não do instrumento pelo CFP e solicitar sua concordância para a aplicação.
- e) desaconselhada a utilização de testes projetivos que adotem mais de um processo de correção, como é o caso do teste de Rorschach, e que não tenham manuais próprios.

29) O diretor de uma empresa, após participar de um Congresso, onde ouviu que, em organizações norte-americanas, para cada dólar investido em programas de qualidade de vida, aproximadamente, cinco dólares retornam em produtividade, solicitou ao psicólogo da empresa que fosse desenvolvido, com urgência, um trabalho para os empregados. Após expor o pedido à equipe, que consultou a literatura pertinente, o psicólogo sugeriu ao diretor que fossem realizadas palestras sobre saúde, bem como estabelecidos convênios com uma academia de ginástica e um centro de artes que se localizam próximos à sede da empresa.

Em propostas que procuram atender ao objetivo desejado pelo diretor é fundamental que

- a) os empregados sejam ouvidos a respeito de suas necessidades e seus interesses.
- b) a empresa assuma os custos com a academia de ginástica e o centro de artes.
- c) uma campanha intensiva de divulgação seja implementada.
- d) os participantes sejam submetidos a exames clínicos de rotina.
- e) os palestrantes sejam profissionais renomados.

30) Um dos modelos de avaliação de desempenho que, nos últimos anos, vem ganhando espaço nas discussões é o denominado "avaliação de 360 graus". Ele tem se mostrado pertinente nas organizações que

- a) incentivam a competição interindividual, a fim de superar as metas estabelecidas.
- b) utilizam os resultados da avaliação para classificar seus empregados.
- c) fundamentam suas práticas em bases conceituais mecanicistas.
- d) adotam um modo de gerenciamento centrado em *feedbacks*.
- e) enfatizam os mecanismos de controle alicerçados em resultados quantitativos.

31) O modelo proposto por Schein para trabalhos a respeito de cultura organizacional fundamenta-se em pressupostos básicos que estão distribuídos em diferentes categorias lógicas. Dessa forma, associe as observações realizadas por um grupo de consultores acerca de uma determinada empresa farmacêutica e apresentadas na coluna da direita, com as categorias lógicas discriminadas na coluna da esquerda. Para isso, preencha os parênteses da coluna da direita com o número correspondente à categoria lógica..

Categorias lógicas de cultura organizacional	Observações dos consultores
1. natureza da verdade e da realidade	() quadros de avisos localizados próximo aos bebedouros contêm mensagens da empresa para os empregados.
2. natureza da natureza humana	() há dificuldades para o desenvolvimento de trabalho em equipes.
3. natureza da atividade humana	() valorização do trabalho em detrimento da vida pessoal.
4. natureza dos relacionamentos humanos	() espaços físicos destinados aos gerentes são mais amplos que os reservados para os demais empregados.
	() valorização dos funcionários que cumprem ordens e prazos fixados.
	() utilização de mecanismos sofisticados de controle de comportamento dos empregados.
	() os gerentes planejam e os técnicos executam.

Após numeração, a coluna à direita apresentará a seguinte configuração

- a) 4, 4, 3, 1, 2, 2, 3
- b) 1, 2, 3, 3, 1, 4, 1
- c) 3, 3, 2, 1, 3, 4, 3
- d) 3, 2, 2, 4, 3, 3, 1
- e) 4, 4, 3, 3, 1, 2, 1

32) A resolução do Conselho Federal de Psicologia nº 07/2003, que “institui o Manual de elaboração de documentos escritos produzidos pelo psicólogo, decorrentes de avaliação psicológica, e revoga a Resolução CFP nº 17/2002” estabelece, quanto às modalidades de documentos que

- a) a declaração e o parecer psicológico prescindem de avaliações psicológicas para serem emitidos.
- b) a declaração e o atestado são certificados referentes ao estado psicológico do sujeito que foi avaliado.
- c) o relatório e o atestado limitam-se aos aspectos objetivos ocorridos durante o processo de avaliação.
- d) o laudo e a declaração centram-se na dimensão psicológica, excluindo possíveis determinantes culturais.
- e) os pareceres e os laudos excluem as opiniões do psicólogo a respeito do que foi examinado.

33) Um psicólogo, ao ingressar em uma empresa, deve buscar observar os valores culturais nela presentes, pois pesquisas atuais indicam que eles podem se traduzir em estilos e comportamentos de liderança específico, considerando que

- a) Nem só os fatores situacionais são necessários para um líder, mas os seus traços de personalidade e os comportamentos são essenciais para o seu sucesso.
- b) em culturas caracterizadas por alto coletivismo e distância do poder, o líder que divide seu poder com um subordinado pode ser bem percebido por eles.
- c) a ênfase de subordinação entre o líder e o subordinado é menos importante nas culturas coletivistas, ao contrário do que acontece nas culturas individualistas.
- d) quando um líder surge em uma cultura individualista, o grupo do qual ele emerge tem certeza de que as suas próprias decisões e interesses estarão refletidos na ação do líder.
- e) um líder precisa saber como adaptar os seus comportamentos e características à situação e ao contexto com o qual interage, pois o protótipo de líder ideal depende da cultura.

34) No transcorrer de um trabalho destinado a identificar empregados com potenciais para ocupar o cargo de gerente, durante atividades propostas para o grupo, alguns participantes sugeriram, de forma velada, um possível desvio de dinheiro por funcionários do departamento financeiro e a comercialização de drogas ilícitas por uma das recepcionistas da empresa.

No relatório final, apresentado à diretoria da empresa, encontra-se a seguinte observação final dos psicólogos que conduziram o projeto: “Embora fuja do escopo do presente trabalho, entende-se ser relevante destacar que, informalmente, alguns treinandos insinuaram acusações de venda de drogas ilícitas nas dependências da empresa e de utilização inadequada de recursos por empregados do departamento financeiro”.

A respeito das considerações finais dos psicólogos, pode-se afirmar que elas estão em _____ com a resolução do CFF nº 007/2003, que “institui o Manual de Elaboração de Documentos Escritos produzidos pelo psicólogo, decorrentes de avaliação psicológica e revoga a Resolução CPF nº 17/2002., pois, segundo a citada resolução, _____

As lacunas devem ser preenchidas com as seguintes palavras

- a) consonância / a prestação dos serviços deve contemplar a complexidade dos contextos em que o fenômeno psicológico ocorre.
- b) dissonância / as informações apresentadas devem ser obtidas a partir de métodos cuja cientificidade seja reconhecida.
- c) dissonância / a linguagem empregada deve ser precisa, a fim de evitar interpretações ambíguas sobre o que é comunicado.
- d) consonância / na redação do relatório devem ser considerados os compromissos estabelecidos com quem contratou os serviços.
- e) dissonância / são dispensáveis as considerações não relacionadas com a finalidade do documento.

35) Ao planejar-se um treinamento em uma empresa, a escolha de técnicas de dinâmica de grupo deve levar em consideração

- a) o tempo, o registro de aspectos subjacentes a comportamentos e as características de personalidade dos integrantes do grupo, o compromisso e o aprendizado do grupo.
- b) a disciplina do grupo e a sua coesão, assim como o seu senso de equilíbrio e os tipos de liderança necessários ao bom andamento da empresa.
- c) a compreensão da conduta humana, em seus mais variados contextos: familiar, profissional, afetivo-emocional, social e ambiental.
- d) os objetivos e as características do grupo, o diagnóstico do problema, a clarificação de papéis e a elucidação de processos de relacionamento.
- e) o impacto da dinâmica no grupo, a postura do facilitador, a relação custo-benefício, os valores da empresa, as dificuldades emocionais dos membros do grupo.

36) De acordo com as recomendações da literatura pertinente, a metodologia a ser empregada na avaliação de desempenho deve atender, simultaneamente, aos objetivos propostos e às políticas de recursos humanos da instituição. Além disso, a fim de assegurar a dimensão ética do processo, é importante que

- as dimensões de desempenho que serão avaliadas estejam definidas com clareza.
- o processo esteja voltado para o desenvolvimento do potencial dos empregados.
- o avaliado tenha acesso às informações registradas a respeito de seu desempenho.
- os avaliadores sejam o gerente e os demais funcionários da gerência do avaliado.
- os avaliadores e avaliados sejam treinados, antes que o processo de avaliação seja implantado.

Para responder às questões de 37 a 40, leia o texto abaixo.

“Equipe *não* é um conjunto de pessoas que trabalham sob o mesmo ‘quadradinho’ do organograma, fazendo cada um a *sua parte*, para que outro ou outros consolidem (por somatória) ou harmonizem.”

SALOMÃO, Marco Antonio. Desenvolvimento de equipes. In: BOOG, Gustavo G. (coord). *Manual de treinamento e desenvolvimento ABTD*. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 1994, p. 416

Um psicólogo foi chamado para elaborar um projeto para a formação de uma equipe de instrutores de operadores de máquinas de uma siderúrgica, que, aprovados, planejarão e executarão os futuros treinamentos operacionais da empresa. Sabendo que o psicólogo deverá desenvolver seu trabalho **em consonância com a definição de equipe acima transcrita**,

37) Tendo em vista a definição de equipe adotada :

o treinamento deverá ter como propósito desenvolver habilidades individuais dos integrantes da equipe

PORQUE

a integração das ações dos profissionais caberá ao coordenador da equipe

- as duas afirmativas são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.
- as duas afirmativas são verdadeiras, mas a segunda não justifica a primeira.
- a primeira alternativa é verdadeira, mas a segunda é falsa.
- as duas afirmativas são falsas.
- a primeira alternativa é falsa, mas a segunda é verdadeira.

38) Tendo em vista a definição de equipe adotada,

é recomendável o emprego de atividades de simulação, seguidas de *feedback* do grupo acerca do desempenho individual.

PORQUE

esta técnica favorece o desenvolvimento da percepção do processo de dar e receber *feedback*.

- as duas afirmativas são verdadeiras, mas a segunda não justifica a primeira.
- a primeira alternativa é falsa, mas a segunda é verdadeira.
- as duas afirmativas são falsas.
- a primeira alternativa é verdadeira, mas a segunda é falsa.
- as duas afirmativas são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.

39) Tendo em vista a definição de equipe adotada,

as atividades propostas devem ter como foco a interatividade dos participantes

PORQUE

esta estratégia estabelece o grupo como objeto do treinamento

- a primeira alternativa é falsa, mas a segunda é verdadeira.
- as duas afirmativas são verdadeiras, mas a segunda não justifica a primeira.
- as duas afirmativas são falsas.
- a primeira alternativa é verdadeira, mas a segunda é falsa.
- as duas afirmativas são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.

40) Tendo em vista a definição de equipe adotada,

os participantes, ao final do treinamento, deverão apresentar os mesmos padrões de desempenho para cada uma das tarefas que lhes serão atribuídas no futuro (planejar cursos, atuar em sala de aula, avaliar resultados, etc)

PORQUE

isto tornará a equipe homogênea, otimizando seu trabalho nas condições mais diferentes.

- a primeira alternativa é falsa, mas a segunda é verdadeira.
- as duas afirmativas são verdadeiras, mas a segunda não justifica a primeira.
- as duas afirmativas são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.
- a primeira alternativa é verdadeira, mas a segunda é falsa.
- as duas afirmativas são falsas.

Os textos desta prova se referem a cenas e cenários cariocas.

Texto I

A Fábula da Cidade

Uma casa é muito pouco para um homem; sua verdadeira casa é a cidade. E os homens não amam as cidades que os humilham e sufocam, mas aquelas que parecem amoldadas às suas necessidades e desejos, humanizadas e oferecidas – uma cidade deve ter a medida do homem.

É possível que, pouco a pouco, os lugares cordiais da cidade estejam desaparecendo, desfigurados pelo progresso e pela técnica, tornados monstruosos pela conspiração dos elementos que obrigam as criaturas a viver como se estivessem lutando, jungidas a um certo número de rituais que as impedem de parar no meio de uma calçada para ver uma criança ou as levam a atravessar uma rua como se estivessem fugindo da morte.

Em cidades assim, a criatura humana pouco ou nada vale, porque não existe entre ela e a paisagem a harmonia necessária, que torna a vida uma coisa digna. E o habitante, escravizado pelo monstro, vai-se repetindo diariamente, correndo para as filas dos alimentos, dos transportes, do trabalho e das diversões, proibido de fazer algo que lhe dê a certeza da própria existência.

Não será excessivo dizer que o Rio está correndo o perigo de incluir-se no número das cidades desumanizadas, devoradas pela noção da pressa e do combate, sem rostos que se iluminem em sorrisos e lugares que convivem à permanência.

Mal os seus habitantes podem tomar cafezinho e conversar sentados; já não se pode passear nem sorrir nem sonhar, e as pessoas andam como se isso fosse um castigo, uma escravidão que as leva a imaginar o refúgio das casas onde as tardes de sábado e os domingos as insulam, num temor de visitas que escamoteiam o descanso e a intimidade familiar. E há mesmo gente que transfere os sonhos para a velhice, quando a aposentadoria, triunfante da morte, facultar dias inteiros numa casa de subúrbio, criando canários, decifrando palavras cruzadas, sonhando para jogar no bicho, num mister que justifique a existência. E outras pessoas há que esperam o dia em que poderão fugir da cidade de arranha-céus inamistosos, de atmosferas sufocantes, de censuras e exigências, humilhações e ameaças, para regressar aos lugares de onde vieram, iludidas por esse mito mundial das grandes cidades. E ainda existem as que, durante anos e anos, compram terrenos a prestações ou juntam dinheiro à espera do dia em que se plantarão para sempre num lugar imaginário, sem base física, naquele sítio onde cada criatura é um Robinson atento às brisas e delícias de sua ilha, ou o síndico ciumento de um paraíso perdido.

Para que se ame uma cidade, é preciso que ela se amolde à imagem e semelhança dos seus munícipes, possua a dimensão das criaturas humanas. Isso não quer dizer que as cidades devam ser pequenas; significa apenas que, nas mudanças e transfigurações, elas crescerão pensando naqueles que as habitam e completam, e as tornam vivas. Pois o homem é para a cidade como o sangue para o corpo – fora disso, dessa harmoniosa circulação, há apenas cadáveres e ruínas.

O habitante deve sentir-se livre e solidário, e não um guerreiro sozinho, um terrorista em silêncio. Deve encontrar na paisagem os motivos que o entranham à vida e ao tempo. E ele não quer a paisagem dos turistas, onde se consegue a beleza infensa dos postais monumentalizados; reclama somente os lugares que lhe estimulem a fome de viver, sonhando-o aos cansaços e desencantos. Em termos de subúrbio, ele aspira ao bar debaixo de árvores, com cervejinha gelada e tira-gosto, à praça com “playground” para crianças, à retreta coroada de valsas.

Suprimidas as relações entre o habitante e seu panorama, tornada incomunicável a paisagem, indiferente a cidade à fome de simpatia que faz alguém preferir uma rua à outra, um bonde a um ônibus, nada há mais que fazer senão alimentar-se a criatura de nostalgia e guardar no fundo do coração a imagem da cidade comunicante, o reino da comunhão humana onde se poderia dizer “bom dia” com a convicção de quem sabe o que isso significa.

E esse risco está correndo o Rio, cidade viva e cordial. Um carioca dos velhos tempos ia andando pela avenida, esbarrou num cidadão que vinha em sentido contrário e pediu desculpas. O outro, que estava transbordante de pressa, indignou-se:

O senhor não tem o que fazer? Esbarra na gente e ainda se vira para pedir desculpas?
Era a fábula da cidade correndo para a desumanização.

Ledo Ivo. Crônicas – Antologias Escolares Edijovem – organizada por Herbert Sale. Rio de Janeiro: Editora Tecnoprint SA, s/d.

41) A assertiva que indica a idéia central de “A Fábula da Cidade” é a seguinte:

- todo habitante deve sentir-se livre para andar nas ruas de sua cidade, mesmo que desumanizadas.
- aspectos físico-geográficos e físico-psicológicos têm apontado implicações decisivas sobre o Rio de Janeiro.
- os grandes centros urbanos, tal como o Rio de Janeiro, vêm se amoldando às necessidades de seus habitantes.
- a necessidade de rituais harmoniosos é imperiosa, para que o habitante faça parte da paisagem urbana.
- o Rio de Janeiro e seus cordiais habitantes precisam renovar os hábitos para que as mudanças não sejam transfigurações do espaço urbano.

42) Em “A Fábula da Cidade”, há predominância da linguagem conotativa. Considerando esta característica, pode-se afirmar que o tema é apresentado de forma

- a) elíptica, pois omite características fundamentais da cidade do Rio de Janeiro, visto que o leitor, conhecedor da vida carioca, infere acerca da ênfase dada.
- b) hiperbólica, pois o narrador descreve o Rio de Janeiro de forma exagerada para ressaltar o aspecto da desumanização.
- c) comparativa, porque são apresentadas as características dos cariocas para justificar a diferença de cordialidade e humanismo.
- d) metafórica, pois apresenta enfoques específicos para representar o todo: a desumanização do Rio de Janeiro.
- e) pleonástica, porque repete de forma redundante as idéias, sem que sejam acrescentadas perspectivas distintas.

43) Afirma-se que no fluxo das informações textuais ocorrem duas rupturas, a fim de ressaltar características do tópico de que se constitui o texto. Estas rupturas, estão, indicadas, respectivamente, nos

- a) 7°. / 8°. parágrafos e a partir do 10°. parágrafo.
- b) 1°. / 2°. parágrafos e a partir do 8°. parágrafo.
- c) 5°. / 6°. parágrafos e a partir do 7°. parágrafo.
- d) 3°. / 4°. parágrafos e a partir do 6°. parágrafo.
- e) 4°. / 5°. parágrafos e a partir do 9°. parágrafo.

44) Em relação à estrutura morfossintática do texto, pode-se afirmar que há

- a) uso acentuado de verbos na voz passiva retratando a passividade: o fato de a pessoa do discurso receber a ação verbal.
- b) alternância entre o pretérito perfeito e o imperfeito para sugerir uma idéia implícita de comparação de qualidades.
- c) predomínio dos verbos no presente do indicativo, indicando que o exposto se constitui em uma verdade, uma constatação.
- d) uso freqüente de verbos com ação verbal regressiva, que trata as ações do personagem no seu início.
- e) predominância de verbos que assinalam resultados e estados, apresentando uma visão improfícua do narrador acerca do tema.

45) Em relação ao homem e à cidade, o uso dos adjetivos, no 7º parágrafo, semanticamente, acentua

- a) as características inerentes aos objetos denotados.
- b) o uso funcional da informação dos dois objetos.
- c) a determinação nominal expressa pelos delimitadores.
- d) o caráter informativo dos identificadores do tópico do parágrafo.
- e) a referência à especificação distintiva entre as características apresentadas.

46) Nos fragmentos destacados, há ironia em

- a) “Isso não quer dizer que as cidades devam ser pequenas; ...” (§ 6º).
- b) “E os homens não amam as cidades que os humilham e sufocam...” (§ 1º).
- c) “É possível que, pouco a pouco, os lugares cordiais da cidade estejam desaparecendo...” (§ 2º).
- d) “... quando a aposentadoria, triunfante da morte, facultar dias inteiros numa casa de subúrbio, ...” (§ 5º).
- e) “... para regressar aos lugares de onde vieram, iludidas por esse mito mundial das grandes cidades.” (§ 5º).

47) Analisando-se a estrutura textual, a identificação **incoerente** ocorre em

- a) “... o Rio está correndo o perigo de incluir-se no número das cidades desumanizadas, ...” (§ 4º) = hipótese
- b) “Uma casa é muito pouco para um homem, sua verdadeira casa é a cidade.” (§ 1º) = tópico frasal
- c) “... uma cidade deve ter a medida do homem.” (§ 1º) = tese
- d) “O senhor não tem o que fazer? Esbarra na gente e ainda se vira para pedir desculpas?” (§ 10º) = conclusão
- e) “Deve encontrar na paisagem os motivos que o entranham à vida e ao tempo. E ele não quer a paisagem dos turistas, ...” (§ 7º) = argumento

48) Para o enunciador, uma conseqüência cruel da desumanização das cidades é

- a) o cerceamento da vontade própria.
- b) a busca por uma vida idealizada.
- c) o andar como um castigo.
- d) o temor de que visitas apareçam.
- e) o progresso aliado à técnica.

Texto II

Tristeza de Cronista

A moça viera da cidade para os lados de Botafogo. No ônibus repleto, dois rapazes de pé conversavam, e sua conversa era ouvida por todos os passageiros. (Inconveniente dos hábitos atuais). Eram dois rapazes modernos, bem vestidos, bem nutridos. (Ah! Este excesso de vitaminas e de esportes!). Um não conhecia quase nada da cidade e outro servia-lhe de cicerone. Mostrava-lhe, pois, a avenida e os seus principais edifícios, a Cinelândia, o Obelisco, o Monumento dos Pracinhas, o Museu de Arte Moderna, o Aterro, o mar...

O outro interessava-se logo pelas minúcias: qual o melhor cinema? Quantos pracinhas estão ali? que se pode ver no museu? Mas os ônibus andam tão depressa e caprichosamente que as perguntas e respostas se desencontravam. (Que fôlego humano pode competir com o de um ônibus?).

Quanto ao Pão de Açúcar, o moço não manifestou grande surpresa: já o conhecia de cartões-postais; apenas exprimiu o seu receio de vir o carrinho a enguiçar. Mas o outro combateu com energia tal receio, como se ele mesmo fosse o engenheiro da empresa ou, pelo menos, agente turístico.

Assim chegaram a Botafogo, e a atenção de ambos voltou-se para o Corcovado, porque um dizia: “Quando você vir o Cristo mudar de posição, e ficar de lado e não de frente, como agora, deve tocar a campainha, porque é o lugar de saltar”. O companheiro prestou atenção.

Mas, enquanto não saltava, o cicerone explicou ao companheiro: “Nesta rua há uma casa muito importante. É a casa de Rui Barbosa. Você já ouviu falar nele?” O outro respondeu que sim, porém sem grande convicção.

Mais adiante, o outro insistiu: “É uma casa formidável. Imagine que tudo lá dentro está conforme ele deixou!” O segundo aprovou, balançando a cabeça com muita seriedade e respeito. Mas o primeiro estava empolgado pelo assunto e tornou a perguntar: “Você sabe quem foi Rui Barbosa, não sabe?” O segundo atendeu ao interesse do amigo: “Foi um sambista, não foi?” O primeiro ficou um pouco sem jeito, principalmente porque uns dois passageiros levantaram a cabeça para aquela conversa. Diminuiu um pouco a voz: “Sambista, não”. E tentou explicar. Mas as palavras não lhe ocorriam e ficou por aqui: “Foi... foi uma pessoa muito falada”. O outro não respondeu.

E foi assim que o Cristo do Corcovado mudou de posição sem eles perceberem, e saltaram fora do ponto.

Ora, a moça disse-me; “Você com isso pode fazer uma crônica”. Respondi-lhe: “A crônica já está feita por si mesma. É o retrato deste mundo confuso, destas cabeças desajustadas. Poderão elas ser consertadas? Haverá maneira de se pôr ordem nessa confusão? Há crônicas e crônicas mostrando o caos a que fomos lançados. Adianta alguma coisa escrever para os que não querem resolver?”

A moça ficou triste e suspirou. (Ai, nós todos andamos tristes e suspirando!).

Meireles, Cecília. Escolha o seu sonho. São Paulo: Círculo do livro, s/d.

49) O texto “Tristeza de cronista” apresenta reiterado uso dos parênteses. Sua função discursiva é

- a) marcar a pausa coincidente com o final da expressão, indicando a proposição do narrador.
- b) ligar de forma mais íntima a inserção de um novo contexto.
- c) expressar de forma particular uma expressão fora do contexto geral.
- d) preencher lacunas textuais para explicações sobre o entendimento do texto.
- e) apresentar reflexões mais intimistas do narrador do texto.

50) O tema da crônica se refere à

- a) falta de percepção dos possíveis ângulos de visão do Cristo.
- b) angústia de observar-se a inconveniência de hábitos atuais.
- c) divulgação escassa que se tem dado à casa de Rui Barbosa.
- d) ausência de detalhes e minúcias sobre os locais turísticos do Rio.
- e) preocupação com o despreparo cultural de jovens modernos.

51) Ocorre a relação lógica de conseqüência na palavra sublinhada em

- a) “Adianta alguma coisa escrever para os que não querem resolver?” (§ 8º.)
- b) “(Que fôlego humano pode competir com o de um ônibus?)” (§ 2º.)
- c) “Imagine que tudo lá dentro está conforme ele deixou!” (§ 6º.)
- d) “... qual o melhor cinema? quantos pracinhas estão ali? que se pode ver no museu?” (§ 2º.)
- e) “Mas os ônibus andam tão depressa e caprichosamente que as perguntas e respostas se desencontravam.” (§ 2º.)

52) Analise o uso do sinal de pontuação dois-pontos nos fragmentos abaixo:

- I) “O outro interessava-se logo pelas minúcias: ...” (§ 2º.)
 II) “... o moço não manifestou grande surpresa: já o conhecia de cartões postais; ...” (§ 3º.)
 III) “... e tornou a perguntar: “Você sabe quem foi Rui Barbosa, não sabe?” (§ 6º.)

Os dois-pontos registram, respectivamente, ocorrência das seguintes estruturas lingüísticas:

- a) repetição, contraste, oração optativa.
 b) retificação, consequência, oração intercalada.
 c) explicação, causa e discurso direto.
 d) elipse, conclusão, discurso indireto.
 e) enumeração, concessão, oração declarativa.

53) O emprego da palavra sublinhada em “... principalmente porque uns dois passageiros levantaram a cabeça ...” (§ 6º.) tem como objetivo indicar o sentido de

- a) espanto. b) ajuste. c) estimativa. d) descomprometimento. e) atenção.

54) Das estruturas destacadas, a que apresenta ambigüidade é

- a) “A moça ficou triste e suspirou.” (§ 9º.)
 b) “... como se ele fosse o engenheiro da empresa ...” (§ 3º.)
 c) “Quando você vir o Cristo mudar de posição, e ficar de lado e não de frente, ...” (§ 4º.)
 d) “... o Cristo do Corcovado mudou de posição sem eles perceberem, ...” (§ 7º.)
 e) “Foi ... foi uma pessoa muito falada.” (§ 6º.)

55) Ao proceder-se a reescritura do fragmento “... sua conversa era ouvida por todos os passageiros.” (§ 1º.), só ocorre inadequação em

- a) ... ouvia-se a sua conversa.
 b) ... todos os passageiros ouviam sua conversa.
 c) ... ouviam sua conversa todos os passageiros.
 d) ... sua conversa por todos os passageiros era ouvida.
 e) ... sua conversa fora ouvida por todos os passageiros.

Texto III

A BRUXA

- | | | | |
|-----|--|-----|---|
| I | Nesta cidade do Rio,
de dois milhões de habitantes,
estou sozinho no quarto
estou sozinho na América. | V | Em dois milhões de habitantes,
quantas mulheres prováveis
interrogam-se no espelho
medindo o tempo perdido
até que venha a manhã
trazer leite, jornal e calma.
Porém a essa hora vazia
como descobrir mulher? |
| II | Estarei mesmo sozinho?
Ainda há pouco um ruído
Anunciou vida a meu lado.
Certo não é vida humana,
mas é vida. E sinto a bruxa
presa na zona de luz. | VI | Esta cidade do Rio!
Tenho tanta palavra meiga,
conheço vozes de bichos,
sei os beijos mais violentos,
viajei, briguei, aprendi.
Estou cercado de olhos,
De mãos, afetos, procuras.
Mas se tento comunicar-me,
o que há é apenas a noite
e uma espantosa solidão. |
| III | De dois milhões de habitantes!
E nem precisava tanto...
Precisava de um amigo,
desses calados, distantes,
que lêem verso de Horácio
mas secretamente influem
na vida, no amor, na carne.
Estou só, não tenho amigo,
e a essa hora tardia
como procurar amigo? | VII | Companheiros, escutai-me!
Essa presença agitada
querendo romper a noite
não é simplesmente a bruxa.
É antes a confiança
exalando-se de um homem. |
| IV | E nem precisava tanto.
Precisava de mulher
que entrasse nesse minuto,
recebesse este carinho,
salvasse do aniquilamento
um minuto e um carinho loucos
que tenho para oferecer. | | |

Drummond, C.A. Antologia Poética, Rio de Janeiro: José Olympio, 1983.

bruxa = pavio de lamparina

- 56)** No verso “Companheiros, escutai-me!”, o recurso lingüístico que denota reverência é o emprego
- do vocativo.
 - da segunda pessoa.
 - do imperativo.
 - da ênclise.
 - da exclamação.
- 57)** O verso que antecipa a penúltima estrofe é
- “Em dois milhões de habitantes” (V)
 - “mas secretamente influem” (III)
 - “salvasse do aniquilamento” (IV)
 - “sei os beijos mais violentos” (VI)
 - “Estou cercado de olhos,” (VI)
- 58)** De acordo com a temática do poema, dois versos que exemplificam a relação lógica **se p então q** são
- “É antes a confiança
exalando-se de um homem.” (VII)
 - “De dois milhões de habitantes!
E nem precisava tanto...” (III)
 - “Precisava de mulher
que entrasse nesse minuto” (IV)
 - conheço vozes de bichos
sei os beijos mais violentos,” (VI)
 - “Ainda há pouco um ruído
anunciou vida ao meu lado.” (II)
- 59)** O verso que contém forma verbal empregada no lugar do presente do Indicativo é
- “E nem precisava tanto.” (III)
 - “anunciou vida ao meu lado.” (II)
 - “Estarei mesmo sozinho?” (II)
 - “que entrasse nesse minuto,” (IV)
 - “como descobrir mulher?” (V)
- 60)** Tendo como referência as estruturas e idéias contidas no texto III, só **não** se pode afirmar que, na
- quinta estrofe, aparece a idéia de suposição.
 - quarta estrofe, o emprego das formas verbais “entrasse”, “recebesse” e “salvasse” indicam o aspecto volitivo.
 - última estrofe, a interlocução contrasta com a ordenação espacial.
 - sexta estrofe, lê-se a autocaracterização do eu-lírico.
 - sexta estrofe, é registrada a tentativa frustrada de comunicação.
- 61)** O vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei não podendo ser inferior, segundo a lei 8.112/90,
- a um salário mínimo.
 - a um salário mínimo e meio.
 - a um décimo do cargo superior da carreira profissional.
 - a dois salários mínimos.
 - depende da complexidade do cargo.
- 62)** Segundo a lei 8.112/90, o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes, denomina-se
- salário.
 - subsídio.
 - proventos.
 - ajuda de custo.
 - remuneração.

63) O servidor público estável, segundo a Lei 8.112/90, poderá

- a) ser demitido, somente, em decorrência de proibidade administrativa.
- b) perder o cargo mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa.
- c) ser demitido, somente, por decreto do Chefe do Poder Executivo.
- d) ser afastado por efeito de decisão judicial, no caso de corrupção.
- e) ser exonerado, no caso de acumulação legal de cargos, empregos ou funções públicas.

64) Segundo a lei 8112/90, a Administração apura infrações e aplica penalidades aos servidores públicos através do poder

- a) hierárquico.
- b) de polícia.
- c) disciplinar.
- d) de prestar contas.
- e) de tutela.

65) Quanto à abrangência da Lei 8112, de 11 de dezembro de 1990, é correto afirmar que estatui o Regime Jurídico dos servidores públicos

- a) civis da União, das fundações públicas federais, das empresas públicas e das sociedades de economia mista.
- b) militar da União e das autarquias, das fundações públicas federais e das empresas públicas.
- c) civis da União, dos Estados e Municípios.
- d) civis da União, e das autarquias, das empresas públicas e das sociedades de economia mista.
- e) civis da União e das autarquias, inclusive as de regime especial, e das fundações públicas federais.

66) O Art. 8º da Lei 8112/90 normatiza formas de provimento de cargo público, **exceto**

- a) promoção.
- b) reintegração.
- c) reversão.
- d) ascensão.
- e) recondução.

67) Na forma do Art. 5º da lei 8112/90, são requisitos básicos para investidura em cargo público

- I – o gozo de direitos políticos.
- II- a quitação com as obrigações militares e eleitorais.
- III – aptidão física e mental.

Está(ão) correta(s):

- a) Somente I.
- b) I, II e III.
- c) Somente I e II.
- d) Somente I e III.
- e) Somente II.

68) A vacância do cargo público **não** decorrerá de

- a) demissão.
- b) transferência.
- c) readaptação.
- d) falecimento.
- e) promoção.

69) O art. 51 da lei 8112/90 estabelece que constituem indenizações ao servidor, **exceto**

- a) ajuda de custo.
- b) férias.
- c) diárias.
- d) transporte.
- e) auxílio-moradia.

70) Sem qualquer prejuízo, o servidor poderá ausentar-se do serviço por

- a) 8(oito) dias consecutivos em razão de falecimento da madastra ou padastro.
- b) 2(dois) dias para doação de sangue.
- c) 3(três) dias para se alistar como eleitor.
- d) 5(cinco) dias consecutivos em razão de casamento.
- e) 1(um) dia para se alistar nas forças armadas.