

TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR A

PEDAGOGIA

Analista Administrativo
Analista de Recursos Humanos
Analista de Treinamento

INSTRUÇÕES GERAIS

- Você recebeu do fiscal:
 - Um *caderno de questões* contendo 70 (setenta) questões de múltipla escolha da Prova Objetiva;
 - Um *cartão de respostas* personalizado para a Prova Objetiva;
- **É responsabilidade do candidato certificar-se de que o código informado nesta capa de prova corresponde ao código informado em seu cartão de respostas.**
- Ao ser autorizado o início da prova, verifique, no *caderno de questões* se a numeração das questões e a paginação estão corretas.
- Você dispõe de 4 (quatro) horas para fazer a Prova Objetiva. Faça-a com tranquilidade, mas **controle o seu tempo**. Este **tempo** inclui a marcação do *cartão de respostas*.
- Após o início da prova, será efetuada a coleta da impressão digital de cada candidato (Edital 14/2006 – Item 8.11 alínea a).
- Somente após decorrida uma hora do início da prova, entregar o seu *caderno de questões*, e retirar-se da sala de prova (Edital 14/2006 – Item 8.11 alínea c).
- Somente será permitido levar seu *caderno de questões* ao final da prova, desde que o candidato permaneça em sua sala até este momento (Edital 14/2006 – Item 8.11 alínea d).
- **Não** será permitido ao candidato copiar seus assinalamentos feitos no *cartão de respostas* (Edital 14/2006 – Item 8.11 alínea e).
- Após o término de sua prova, entregue obrigatoriamente ao fiscal o *cartão de respostas* devidamente **assinado** e o *caderno de respostas*.
- Os 3 (três) últimos candidatos de cada sala só poderão ser liberados juntos.
- Se você precisar de algum esclarecimento, solicite a presença do **responsável pelo local**.

INSTRUÇÕES - PROVA OBJETIVA

- Verifique se os seus dados estão corretos no *cartão de respostas*. Solicite ao fiscal para efetuar as correções na Ata de Aplicação de Prova.
- Leia atentamente cada questão e assinale no *cartão de respostas* a alternativa que mais adequadamente a responde.
- O *cartão de respostas* **NÃO** pode ser dobrado, amassado, rasurado, manchado ou conter qualquer registro fora dos locais destinados às respostas.
- A maneira correta de assinalar a alternativa no *cartão de respostas* é cobrindo, fortemente, com caneta esferográfica azul ou preta, o espaço a ela correspondente, conforme o exemplo a seguir:



CRONOGRAMA PREVISTO

Atividade	Data	Local
Divulgação do gabarito - Prova Objetiva (PO)	05/09/2006	www.nce.ufrj.br/concursos
Interposição de recursos contra o gabarito (RG) da PO	06 e 07/09/2006	www.nce.ufrj.br/concursos ou fax até as 17 horas
Divulgação do resultado do julgamento dos recursos contra os RG da PO e o resultado final das PO	25/09/2006	www.nce.ufrj.br/concursos

Demais atividades consultar Manual do Candidato ou pelo endereço eletrônico www.nce.ufrj.br/concursos

LÍNGUA PORTUGUESA

TEXTO – UM BASTAA HIPOCRISIA
Rodrigo Constantino

Os fatos não deixam de existir pelo simples fato de serem ignorados.

Aldous Huxley

Infelizmente, a hipocrisia abunda no mundo, principalmente nas elites. Em troca do status de um nobre homem, pessoas vendem a alma ao diabo, traindo escancaradamente sua própria consciência e bom senso. A cretinice assume grau espantoso nos debates, e qualquer um que esteja mais preocupado com a verdade que com as aparências de suas intenções perde a paciência ao notar que está dando murro em ponta de faca. O interesse dessa elite perversa não é a busca sincera pela verdade e resultados; mas, sim, o conforto psíquico de apresentar ser bem intencionado. O mensageiro que traz a notícia, que destaca os fatos verdadeiros, que demonstra o absurdo das teorias românticas, esse é o culpado, um insensível, egoísta. A hipocrisia, aliada à ignorância de muitos, acaba vencendo a lógica e a verdade. A necessidade da mente humana de acreditar em explicações simplistas, culpar fatores exógenos e bodes expiatórios, e buscar conforto mesmo que na mentira alimenta bastante essa hipocrisia. Esse texto é um apelo para darmos um basta a isso.

São tantos exemplos de debates hipócritas que mal sei por onde começar. Talvez o caso recente de cotas em universidades seja interessante. Com a constatação da existência de muitos negros miseráveis no país, logo surgem as soluções milagrosas, que encobrem atrás de uma nobre embalagem um objetivo populista eleitoral, que trará resultados catastróficos. Debater com seriedade o tema poucos querem, pois envolve estudo, a clara culpabilidade do próprio governo, maior causador da miséria que vivemos, e medidas que depositam nos próprios indivíduos parte da solução. Mais fácil confundirem correlação com causalidade, e apontarem o racismo como culpado pela situação dos negros. E assim partimos para a solução hipócrita das cotas, que representam discriminação, injustiça e abuso de poder do governo. Os membros da elite ficam satisfeitos com a aparência de que tal medida representa um ato de justiça. Hipocrisia pura!

1 - O segundo período do texto, em sua relação argumentativa com o primeiro, estabelece:

- (A) uma exemplificação da hipocrisia referida;
- (B) um esclarecimento sobre o que foi dito anteriormente;
- (C) uma explicação metalingüística do que seja *hipocrisia*;
- (D) uma razão da existência da hipocrisia como fenômeno social;
- (E) uma retificação de algo que pode gerar ambigüidade de sentido.

2 - A oração abaixo em que a forma sublinhada **NÃO** corresponde ao gerúndio é:

- (A) A hipocrisia vem crescendo no seio das elites;
- (B) Falando sobre qualquer coisa, os homens querem parecer mais do que são;
- (C) Nem todos os exemplos de hipocrisia têm vindo das elites;
- (D) Partindo dos argumentos apresentados, o autor se posiciona contra a hipocrisia;
- (E) Nem todos os artigos deste livro estão tratando de problemas sociais.

3 - A alternativa em que a troca de posição de certos elementos pode alterar o sentido original do segmento do texto é:

- (A) “Em troca do status de um nobre homem” – em troca do status de um homem nobre;
- (B) “pessoas vendem a alma ao diabo” – pessoas vendem ao diabo a alma”;
- (C) “A cretinice assume grau espantoso nos debates” – A cretinice, nos debates, assume grau espantoso;
- (D) “traindo escancaradamente sua própria consciência e bom senso” – traindo escancaradamente seu bom senso e a própria consciência;
- (E) “O interesse dessa elite perversa não é a busca sincera pela verdade” – essa elite perversa não tem por interesse a busca sincera pela verdade.

4 - A expressão “dar murro em ponta de faca” se refere a uma ação:

- (A) de que não se pode prever os resultados;
- (B) cujos resultados são medíocres;
- (C) que é contrária ao bom senso;
- (D) cuja utilidade é demonstrar dedicação intensa;
- (E) a que se atribuem resultados prejudiciais.

5 - “que demonstra o absurdo das teorias românticas”; tais teorias são caracterizadas por:

- (A) apegarem-se a valores religiosos;
- (B) indicarem qualidades infelizmente abandonadas;
- (C) estarem ultrapassadas pela tecnologia moderna;
- (D) demonstrarem valores da sociedade patriarcal;
- (E) distanciarem-se da realidade dos fatos.

6 - “Em troca do status de um nobre homem”; a mesma idéia contida nesse segmento do texto aparece repetida em:

- (A) “vendem a alma ao diabo”;
- (B) “aparentar ser bem intencionado”;
- (C) “destaca os fatos verdadeiros”;
- (D) “culpar fatores exógenos e bodes expiatórios”;
- (E) “demonstra o absurdo das teorias românticas”.

7 - A alternativa em que o sinônimo ou termo equivalente da palavra sublinhada está **INCORRETO** é:

- (A) “Em troca do status de um nobre homem” – condição;
- (B) “O interesse dessa elite perversa” – desonesta;
- (C) “culpar fatores exógenos” – externos;
- (D) “Este texto é um apelo” – solicitação;
- (E) “a hipocrisia abunda no mundo” – existe em grande escala.

8 - **NÃO** é uma explicação plausível para a hipocrisia:

- (A) estar mais preocupado com as aparências que com a verdade;
- (B) buscar conforto na mentira;
- (C) demonstrar o absurdo das posições românticas;
- (D) não acreditar em explicações simplistas;
- (E) encontrar bodes expiatórios.

9 - “O mensageiro que traz a notícia, que destaca os fatos verdadeiros, que demonstra o absurdo das teorias românticas, esse é o culpado, um insensível, egoísta”; a opinião sobre o mensageiro mostra o ponto de vista do(da):

- (A) próprio mensageiro;
- (B) receptor da notícia;
- (C) elite hipócrita;
- (D) nobre homem;
- (E) autor do texto.

10 - A hipocrisia, segundo o texto, **NÃO** inclui entre seus aliados:

- (A) a necessidade de apoio psicológico;
- (B) a ignorância de grande parte da população;
- (C) o conforto psíquico de bem aparentar;
- (D) a busca de resultados;
- (E) a atribuição alheia de culpa.

11 - “alimenta bastante essa hipocrisia”; a frase em que a forma *bastante* está empregada **ERRADAMENTE** é:

- (A) Os atos hipócritas são bastante incômodos para os sinceros;
- (B) A necessidade de encontrar culpados traz bastante sofrimentos psíquicos;
- (C) Os hipócritas aparecem bastante nos debates públicos;
- (D) São bastante problemáticos os encontros de políticos em campanha;
- (E) Os políticos bastante experientes trazem a hipocrisia no sangue.

12 - “Este texto é um apelo para darmos um basta a isso”; declarada essa finalidade do texto, podemos dizer que sua intenção prioritária é:

- (A) informar;
- (B) ensinar;
- (C) prever;
- (D) alertar;
- (E) convencer.

13 - “que mal sei por onde começar”; esse segmento demonstra:

- (A) a dificuldade do autor em selecionar um caso entre muitos;
- (B) o problema de distinguir o caso de maior hipocrisia;
- (C) a dúvida entre o que é e o que não é exemplo de hipocrisia;
- (D) a difícil estruturação de um texto argumentativo;
- (E) a facilidade de exemplificar a hipocrisia.

14 - O caso das cotas universitárias só **NÃO** funciona no texto como:

- (A) prova de que a hipocrisia não existe só na nossa sociedade;
- (B) exemplo de um caso, entre muitos, de hipocrisia social;
- (C) caso em que se atribui a culpa também a fatores exógenos;
- (D) fato atual em que a solução apresentada é hipócrita;
- (E) elemento que apóia os argumentos do autor do texto.

LÍNGUA INGLESA

READ TEXT I AND ANSWER QUESTIONS 15 AND 16:

TEXT I

Contrary to popular belief, hydroelectric power can seriously damage the climate. Proposed changes to the way countries' climate budgets are calculated aim to take greenhouse gas emissions from hydropower reservoirs into account, but some experts worry that they will not go far enough.

The green image of hydro power as a benign alternative to fossil fuels is false, says Éric Duchemin, a consultant for the Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). “Everyone thinks hydro is very clean, but this is not the case,” he says.

Hydroelectric dams produce significant amounts of carbon dioxide and methane, and in some cases produce more of these greenhouse gases than power plants running on fossil fuels. Carbon emissions vary from dam to dam, says Philip Fearnside from Brazil's National Institute for Research in the Amazon in Manaus. “But we do know that there are enough emissions to worry about.”

(adapted from <http://www.newscientist.com>, June 21, 2006)

15 – The text suggests that hydroelectric power can be:

- (A) safe;
- (B) trustworthy;
- (C) harmful;
- (D) innocuous;
- (E) reliable.

16 – The main function of this text is to:

- (A) praise;
- (B) warn;
- (C) entertain;
- (D) complain;
- (E) advertise.

READ TEXT II AND ANSWER QUESTIONS 17 TO 21:

TEXT II

Brazil's biofuel success story

1 Brazilians are choosing to pump ethanol into their cars, reducing the country's dependency on petrol and setting a worldwide example on how to reduce greenhouse emissions from transport.

5 More than 183600 "flexi-fuel" cars, which run on petrol or ethanol made from sugar cane, were sold in December in Brazil — more than 70% of all cars sold there. In total, 33% of all fuel used is now made from sugar.

10 Cost is the driving factor — ethanol fuel is 60% of the price of gasoline — but there is also growing understanding that Brazil is leading the world in the flight from fossil fuels. President Lula da Silva describes Brazil's use of biodiesel as the country's "energy revolution"...

15 But there are some who doubt Brazil will be able to keep up with foreign demand for ethanol — China and Africa have displayed interest. A recent study by São Paulo's sugar cane agro-industry union, Unica, indicated that ethanol production would have to increase by 10 billion litres by 2010 to keep pace with overseas demand.

(adapted from Guardian Newspapers 2006 in http://www.mg.co.za/articlePage.aspx?articleid=262545&area=/insight/insight__economy__business/)

17 – According to the text, Brazilians are setting an example because they are ultimately:

- (A) using more petrol for transport;
- (B) producing all the necessary sugar;
- (C) becoming more dependent on oil;
- (D) promoting greenhouse effects;
- (E) helping improve the environment.

18 – This text ends in a note of:

- (A) irony;
- (B) enthusiasm;
- (C) denial;
- (D) uncertainty;
- (E) hope.

19 – choosing (l.1) is to choice as:

- (A) practicing is to practice;
- (B) closing is to closed;
- (C) organizing is to organize;
- (D) computing is to compute;
- (E) frightening is to frighten.

20 – The phrase “The flight from fossil fuels” (l.10) indicates a movement:

- (A) upwards;
- (B) away;
- (C) towards;
- (D) beyond;
- (E) downwards.

21 – The underlined expression in “To keep pace with overseas demand” (l. 17-18) can be replaced by:

- (A) avoid;
- (B) stop;
- (C) meet;
- (D) curb;
- (E) withdraw.

RACIOCÍNIO LÓGICO

22 - Um torneio é disputado por 18 equipes em turno e retorno, ou seja, cada equipe joga duas vezes com cada uma das demais. O número total de jogos desse torneio é igual a:

- (A) 212;
- (B) 264;
- (C) 294;
- (D) 306;
- (E) 612.

23 - Se a cada elemento X corresponde ao menos um elemento Y então:

- (A) há mais elementos Y do que X;
- (B) há menos elementos Y do que X;
- (C) pode haver tantos elementos Y quanto há elementos X;
- (D) o número de elementos Y é no mínimo o dobro do de elementos X;
- (E) o número de elementos Y é no máximo o dobro do de elementos X.

24 - Observe a seqüência:

2187 , 729 , 243 , 81 , ...

O próximo termo é:

- (A) 9;
- (B) 18;
- (C) 21;
- (D) 27;
- (E) 33.

25 - Uma “capicua” é um número que lido de trás para diante é igual ao número original. Por exemplo, 1881 é uma “capicua”, 134 não é “capicua”. Usando apenas os algarismos 1, 2 e 3, além de 11111, 22222 e 33333, há a seguinte quantidade de números de cinco algarismos que são “capicuas”:

- (A) 6;
- (B) 12;
- (C) 16;
- (D) 20;
- (E) 24.

26 - A sentença “Salta está para Atlas assim como 25435 está para ...” é melhor completada pelo seguinte número:

- (A) 53452;
- (B) 23455;
- (C) 34552;
- (D) 43525;
- (E) 53542.

27 - Roberto Carlos inventou o jogo da Roca. Nesse jogo, cada “roca” que um jogador faz pode valer 1, 2 ou 5 pontos. Numa famosa partida, Cafuringa fez um total de 11 pontos. Nesse caso, avalie as quatro afirmativas a seguir:

- I - Cafuringa com certeza fez ao menos uma “roca” de 1 ponto.
- II - Cafuringa fez no mínimo 3 “rocas”.
- III - Cafuringa fez no máximo 11 “rocas”.
- IV - Cafuringa fez no máximo uma “roca” de 2 pontos.

Estão corretas somente as afirmativas:

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

28 - Nas palavras codificadas abaixo há um algarismo omitido (substituído por um ponto de interrogação).

MACRO - A2C3M1O5R4
BALIDO - A2B1D5I4L3O6
FUNDO - D4F1N?O5U2

O algarismo omitido é o:

- (A) 1;
- (B) 2;
- (C) 3;
- (D) 4;
- (E) 5.

CONHECIMENTOS GERAIS

29 - Sobre os efeitos da grande volatilidade do atual sistema financeiro internacional de inspiração liberal, é **INCORRETO** afirmar que:

- (A) provoca alterações nas políticas macroeconômicas dos países;
- (B) agrava a vulnerabilidade externa das economias nacionais;
- (C) provoca mudanças abruptas na “quantidade” e no “preço” do capital externo;
- (D) força a implementação de políticas contracionistas, com redução dos gastos públicos;
- (E) torna os agentes públicos os principais agentes de regulação da economia, em detrimento do mercado.

30 - A soja tem sido um símbolo da modernização e do sucesso do agronegócio no Brasil.

A esse respeito, analise as afirmativas a seguir:

- I. A produção da soja resulta de iniciativas privadas associadas aos resultados da pesquisa e desenvolvimento realizados por instituições governamentais como a Embrapa.
- II. A produção da soja utiliza o modelo de produção químico-mecânico americano, dominado pelas multinacionais, produtoras de máquinas e equipamentos agrícolas.
- III. A produção de soja vem promovendo, nas últimas décadas, o deslocamento da fronteira agrícola graças à ação das empresas agrícolas que empregam numerosa mão-de-obra.

A(s) afirmativa(s) correta(s) é/são somente:

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

31 - Sobre o povoamento da Amazônia, é **INCORRETO** afirmar que:

- (A) até o século XX, a economia extrativa estabelecia o traçado da rede fluvial como regra para a disposição geográfica do povoamento;
- (B) durante a economia da borracha, os fluxos migratórios procedentes do Nordeste dispersaram-se pela floresta mas mantiveram os rios como eixos de circulação;
- (C) na segunda metade do século XX, a implantação de uma rede viária com o objetivo de integração territorial direcionou novos fluxos migratórios para a Amazônia;
- (D) os recursos destinados à expansão e equipamento das cidades desorganizaram as redes urbanas pré-existentes e diminuíram a ação polarizante das capitais;
- (E) nas últimas décadas, as estradas pioneiras construídas na terra-firme passaram a atrair as frentes de expansão, alterando a disposição do povoamento.

32 - Em cerimônia no plenário da Câmara dos Deputados, em 5 de outubro de 1988, o deputado Ulysses Guimarães, presidente da Constituinte, declarou promulgada a nova Constituição.

Sobre a Constituição Brasileira, analise as afirmativas a seguir:

- I. Estabeleceu o Estado de direito, ou seja, uma estrutura política e jurídica a serviço da liberdade e dos direitos individuais.
- II. Decidiu que os representantes do Poder Executivo, do Legislativo e do Judiciário seriam eleitos pelo voto direto e secreto dos cidadãos brasileiros.
- III. Criou o Ministério Público que tem, entre suas atribuições, a defesa da sociedade contra os abusos do poder público.
- IV. Aprovou medidas com vistas a reduzir as desigualdades socioeconômicas, como a ampliação dos direitos trabalhistas.

As afirmativas corretas são somente:

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

33 -



O autor do desenho que representa *Dom Quixote de la Mancha e o seu fiel escudeiro Sancho Pança* é considerado um dos maiores artistas do século XX. Indique-o, na relação a seguir:

- (A) Pablo Picasso;
- (B) Cândido Portinari;
- (C) Juan Miró;
- (D) Marc Chagall;
- (E) Paul Klee.

34 - Com o colapso da União Soviética, em 1991, e o fim da bipolaridade, iniciou-se um novo ciclo nas relações internacionais. São tendências que passaram a marcar os novos tempos:

- I. o avanço do processo de integração econômica e política da União Européia, após o Tratado de Maastricht;
- II. a explosão de numerosos conflitos nacionalistas com origem em reivindicações de natureza étnica ou religiosa;
- III. as intervenções políticas e econômicas dos Estados Unidos reforçando a sua posição de potência hegemônica.

A(s) afirmativa(s) correta(s) é/são somente:

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

35 - Na operação do Sistema Interligado Nacional – SIN, são considerados:

- (A) a otimização do uso dos recursos eletromagnéticos para o atendimento de parte dos requisitos da carga, sem considerar as condições técnicas e econômicas para o despacho das usinas;
- (B) as necessidades de energia dos agentes;
- (C) os mecanismos de biossegurança;
- (D) o custo da matriz energética internacional;
- (E) o mecanismo de realocação de energia para mitigação do risco financeiro.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

36 – O capital humano é o principal diferencial competitivo das organizações. O setor de *Treinamento* lida com pessoas, isto é, com aprendizagem no nível individual. Já o de *Desenvolvimento Organizacional* tem seus fundamentos na confluência de conhecimentos oriundos da Psicologia, Educação e da Teoria dos Sistemas. Entre os seus pressupostos estão:

- I- Estímulo à competitividade; educação voltada para os aspectos instrumentais e racionais do trabalho;
- II- Foco na organização como um todo; utilização de agentes de mudança da organização; melhoria dos processos grupais;
- III- Educação para as exigências do mercado; monitoramento através do controle e da predição;
- IV- Adoção de práticas participativas; busca do envolvimento das pessoas; a busca da excelência e desenvolvimento de equipes.

Assinale se:

- (A) todas as afirmativas estão corretas;
- (B) somente a afirmativa I está correta;
- (C) somente as afirmativas II e IV estão corretas;
- (D) somente a afirmativa IV está correta;
- (E) nenhuma das afirmativas está corretas.

37 – A partir das constantes mudanças no mundo contemporâneo, as organizações precisam se colocar em permanente processo de aprendizagem. Segundo Peter Senge, em seus textos sobre *aprendizagem organizacional*, cinco disciplinas convergem para inovar as organizações:

- I- Cultura flexível quanto a padrões e estilos de comportamentos; construção da memória organizacional; apropriabilidade; redução de subjetividade; clareza das regras;
- II- Raciocínio sistêmico; cultura voltada para resultados; capacidade de agregação; especialização na aquisição do conhecimento; transferibilidade;
- III- Objetivo comum; aprendizado em grupo; raciocínio sistêmico; domínio pessoal e modelos mentais.

Assinale se:

- (A) todas as afirmativas estão corretas;
- (B) somente a afirmativa I está correta;
- (C) somente as afirmativas I e III estão corretas;
- (D) somente a afirmativa II está correta;
- (E) somente a afirmativa III está correta.

38 – A globalização surge como fator fundamental – não só para as organizações como também para os profissionais – no despertar para a necessidade da rápida adaptação ao novo cenário: dinâmico, competitivo e de grande complexidade. O mundo corporativo percebe que a tecnologia não é o único diferencial. O *laboratório de sensibilidade* volta-se para:

- (A) o desenvolvimento técnico-especializado e habilidades gerenciais;
- (B) a aprendizagem emocional e o despertar da consciência (lúdica, cognitiva e emocional) e do senso crítico;
- (C) o desenvolvimento da consciência crítica e de habilidades comunicacionais;
- (D) prática de representação de papéis sociais e possibilidade de liberação de um contexto rígido;
- (E) assimilação de habilidades decisórias; assimilação e aceitação de normas e aquisição de habilidades de comando.

39 – Numa perspectiva humanista, o modelo da hierarquia das necessidades de Maslow supõe que a última classe de incentivos que sucede as demais na hierarquia motivacional numa situação de trabalho consiste em:

- (A) necessidades fisiológicas;
- (B) necessidades afetivas;
- (C) necessidades de auto-realização;
- (D) necessidades de reconhecimento social;
- (E) incentivos organizacionais.

40 – O planejamento de uma pesquisa de *clima organizacional* deve ter entre os seus objetivos:

- I - Identificar o entendimento da missão pelos membros da organização;
- II - Fornecer o diagnóstico motivacional de uma organização;
- III - Verificar se na tomada de decisão há compartilhamento de responsabilidade e controle dos resultados.

Assinale se:

- (A) todas as afirmativas estão corretas;
- (B) somente a afirmativa I está correta;
- (C) somente as afirmativas I e III estão corretas;
- (D) somente a afirmativa II está correta;
- (E) nenhuma das afirmativas está correta.

41 – A mudança de paradigma na gestão de pessoas da administração taylorista para a gestão flexível tem um impacto significativo no comportamento organizacional. Em relação ao modelo flexível podemos considerar:

- I - Estruturas verticalizadas e centralizadas cedem espaço a estruturas horizontais e amplamente descentralizadas;
- II - Administração padronizada; tecnologia com automatização rígida inserida numa rotina de trabalho;
- III - Exige-se cada vez mais que os trabalhadores assumam uma postura voltada para o autodesenvolvimento e para aprendizagem contínua.

Assinale se:

- (A) todas as afirmativas estão corretas;
- (B) somente a afirmativa I está correta;
- (C) somente as afirmativas I e III estão corretas;
- (D) somente a II está correta;
- (E) somente a afirmativa III está correta.

42 – Nos anos 80 surgem os movimentos que marcam o final do século XX – informação e conhecimento – trazendo a marca do avanço na informatização. No campo do treinamento, uma tendência domina a área:

- (A) predomínio de uma visão utilitarista e instrumental num paradigma racional-burocrático;
- (B) busca do desenvolvimento de habilidades técnicas;
- (C) crescente desvinculação das ações de treinamento ao plano estratégico global das organizações;
- (D) ênfase deslocada para o pensamento criativo, a habilidade de aprender a aprender e o preparo para tomada de decisões;
- (E) os especialistas de gestão passam a considerar os dados lógico-quantitativos na formulação de estratégias.

43 – Nas últimas décadas, várias concepções de gestão de negócio deram uma visão mais prática à ideologia da Qualidade Total. Entre aquelas que tiveram maior influência no comportamento e na cultura organizacional foi a idéia de *Organização Qualificante* (Zarifian, 1992). Assim, a *organização qualificante* deve:

- (A) basear-se em uma cultura participativa, proporcionando o envolvimento das pessoas;
- (B) focar-se no aproveitamento de competências individuais;
- (C) intensificar a redução das hierarquias e da cultura do controle;
- (D) implementar a política de remuneração apenas por desempenho individual;
- (E) centrar-se na inteligência e no domínio de situações de imprevisto.

44 – O *treinamento* é um processo cíclico e contínuo. Podemos considerar que o *Levantamento de Necessidades de Treinamento* refere-se à etapa:

- (A) de verificação dos resultados do treinamento;
- (B) de aplicação e condução do programa de treinamento;
- (C) de elaboração do programa para atender ao diagnóstico;
- (D) de diagnóstico organizacional;
- (E) de planejamento exigido para o pleno exercício do cargo.

45 – No desenho de um programa de *desenvolvimento de competências gerenciais* foram estabelecidas uma série de técnicas para o alcance dos objetivos propostos. As descrições das técnicas selecionadas encontram-se a seguir:

- I - Análise de uma situação-problema do cotidiano ou eventual;
- II - Exposição com auxílio audiovisual;
- III - Um tipo de simulação que trabalha o aspecto lúdico, envolvendo uma situação interpessoal;
- IV - Uso de um equipamento de vídeo que permite que pessoas participem de reuniões mesmo quando distantes;

Assinale a correspondência correta:

- (A) I - *brainstorming*; II - estudo de caso; III - dinâmica de grupo; IV - teleconferência.
- (B) I - estudo de caso; II - preleção; III - dramatização; IV - teleconferência.
- (C) I - treinamento de sensibilidade; II - estudo de caso; III - preleção; IV - teleconferência;
- (D) I - *brainstorming*; II - tempestade de idéias; III - *role-playing*; IV - conferência;
- (E) I - conferência; II - estudo de caso; III - dramatização; IV - *power-point*.

46 – Peter Senge, em seu livro “*A Quinta Disciplina*” sobre aprendizagem organizacional, comenta que o ser humano é naturalmente motivado a aprender, explorar e experimentar. Ressalta que no âmago da organização de aprendizagem está a mudança de mentalidade. Para o autor a *quinta disciplina* é:

- (A) o poder de informação;
- (B) a autonomia para operar;
- (C) o raciocínio sistêmico;
- (D) o domínio mental;
- (E) a gestão do conhecimento.

47 – As questões relacionadas à área de Gestão de Pessoas têm se tornado essenciais no mundo de negócios. Nesse sentido, a área precisa desempenhar papéis cada vez mais múltiplos e complexos. Ulrich (2000) destaca que as *estratégias* para a produção de resultados dependem principalmente:

- (A) do foco nos processos e nas atividades;
- (B) do estabelecimento de metas e a partir daí estabelecer papéis e atividades dos parceiros da organização;
- (C) da necessidade de ordem, rotina e da fragmentação das tarefas;
- (D) de ações centralizadas no órgão de RH;
- (E) do aperfeiçoamento nas técnicas dos processos seletivos.

48 – Com a era da informação, as mudanças se aceleraram e o mundo produtivo se transformou em um ambiente instável levando à necessidade de organizações flexíveis e orgânicas. São as *organizações orgânicas*, cujas características estão em uma ou mais das seguintes afirmações:

- I - ênfase na cadeia de comando; rígida divisão entre o trabalho mental e o manual;
- II - comunicação feita através de uma estrutura matricial ou em redes; maior trânsito de informações e sugestões que de instruções;
- III - exigência de pessoas com capacidade para criar e executar tarefas ao mesmo tempo, em todos os níveis da organização;
- IV - estruturas verticalizadas e centralizadas cedendo espaço às estruturas horizontais e amplamente descentralizadas.

Assinale se:

- (A) todas as afirmativas estão corretas;
- (B) somente a afirmativa I está correta;
- (C) somente as afirmativas II, III e IV estão corretas;
- (D) somente a afirmativa II está correta;
- (E) somente a afirmativa III está correta.

49 - No universo organizacional contemporâneo, a disponibilidade à mudança da cultura organizacional deve ser permanente. Nesse contexto, considere as seguintes afirmações:

- I - A especialização funcional fragmenta os elementos da missão global da organização, aumentando a resistência à mudança e fazendo com que responsabilidade de departamentos separados crie uma estrutura que supostamente seria de cooperação em competição.
- II - O enfoque mecanicista da organização – racionalidade instrumental ou funcional – se contrasta com a racionalidade substancial dos sistemas atuais, que é reflexiva e auto-organizadora.
- III - A facilidade em se atingir respostas eficazes às circunstâncias de mudança é em geral atribuída ao alto grau de especialização das diferentes áreas funcionais dentro da organização (por exemplo, produção, marketing, finanças etc..).
- IV - Procedimentos pouco padronizados e canais de comunicação em rede são freqüentemente incapazes de lidar eficazmente com circunstâncias novas.

Assinale se:

- (A) todas as afirmativas estão corretas;
- (B) somente a afirmativa I está correta;
- (C) somente as afirmativas I e II estão corretas;
- (D) somente a afirmativa II está correta;
- (E) somente a afirmativa III está correta.

50 – O processo de socialização dos novos membros, quando são transmitidos valores e comportamentos, é crucial para a reprodução do universo simbólico da organização. Os programas de treinamento que se utilizam destes rituais de inclusão são conhecidos como:

- (A) programas de integração;
- (B) seminários de avaliação;
- (C) desenvolvimento comportamental;
- (D) programas de desenvolvimento de equipes eficazes;
- (E) programas de qualidade de vida.

51 – Vive-se um momento de grande instabilidade mundial ao lado de uma forte globalização. A abordagem do *Treinamento e Desenvolvimento* como processo permanente e contínuo implica um modo de formação e crescimento das pessoas. Dentro de uma *abordagem sistêmica* podemos considerar as seguintes seqüências:

- (A) estabelecimento de objetivos; análise operacional; levantamento de necessidades e avaliação;
- (B) diagnóstico, planejamento, implementação e avaliação;
- (C) inventário de problemas, pesquisas de clima organizacional, programação e diagnóstico;
- (D) seleção e organização de conteúdo, execução, diagnóstico e análise operacional;
- (E) planejamento, definição de objetivos, avaliação e inventário de problemas.

52 – A forma de gerir pessoas sofreu grandes transformações ao longo dos últimos vinte anos. Uma tendência atual do setor de gestão de recursos humanos refere-se:

- (A) a considerar o desempenho baseado em atitudes, habilidades e conhecimento; participação e comprometimento;
- (B) a difundir a cultura paternalista na qual a empresa é responsável pelo desenvolvimento do sujeito;
- (C) ao estímulo da empresa aos profissionais que busquem autodesenvolvimento com ênfase na especialização;
- (D) ao deslocamento do foco por meio do desenvolvimento para o foco por meio do controle;
- (E) a privilegiar o controle sobre o processo em detrimento do controle sobre os resultados.

53 – A marca dos sistemas tradicionais de gestão de pessoas, inspirada no paradigma taylorista, baseado na *administração científica do trabalho*, continua presente nas técnicas e estratégias de desenvolvimento de pessoal. Assinale a alternativa que apresenta corretamente características deste ideário no campo educacional:

- (A) capacitação da força de trabalho através da educação vocacional e treinamento concentrado nos aspectos estratégicos;
- (B) divisão das atividades de modo que as atividades de planejamento e controle sejam de responsabilidade apenas dos gerentes;
- (C) estímulo à tomada de decisão por consenso; comunicação aberta e dinâmica;
- (D) ênfase na abordagem orientada para o envolvimento, considerando que os trabalhadores podem ser intrinsecamente motivados;
- (E) administração de conflitos como conquista para a aprendizagem; repetição de tarefas.

54 – Na era da aprendizagem organizacional, a mudança torna-se um aspecto essencial da criatividade e inovação. O *método de desenvolvimento de pessoas* no qual um gerente exerce um papel ativo ao guiar e orientar um profissional em sua carreira proporcionando orientação na hierarquia corporativa é conhecido como:

- (A) *empowerment* (empoderamento);
- (B) aprendizagem prática;
- (C) instrução programada;
- (D) programa de integração;
- (E) tutoria ou *coaching*.

55 – Ao longo do século XX várias eras organizacionais se configuraram numa evolução do pensamento administrativo. Nessa perspectiva, considere as afirmativas abaixo:

- I - A teoria neoclássica das organizações, conhecida como Escola das Relações Humanas, gerou uma crítica ao ideário taylorista, a *Administração Científica do Trabalho*, ressaltando que os sentimentos e as relações entre as pessoas participavam de modo significativo do sucesso do trabalhador.

II - Sob a perspectiva da *teoria da contingência*, pesquisadores perceberam que a interação entre as dimensões estruturais (mecanicistas) e humanas (comportamentais) das organizações sofriam influência de forças externas.

III - A *teoria dos sistemas* desenvolve uma abordagem situacional, ressaltando as condições ambientais exclusivas e fatores internos inerentes de cada organização. Neste ideário, concentram-se as pesquisas de estilos de liderança e natureza do relacionamento entre o líder e os membros do grupo.

Assinale se:

- (A) todas as afirmativas estão corretas;
- (B) somente a afirmativa I está correta;
- (C) somente as afirmativas I e III estão corretas;
- (D) somente a afirmativa II está correta;
- (E) somente a afirmativa III está correta.

56 - Uma das principais competências necessárias aos profissionais de Recursos Humanos no cenário contemporâneo é a capacidade de trabalhar em equipe e de disseminar valores como a cooperação. Assinale a alternativa que se refere à técnica de *desenvolvimento de equipe*:

- (A) consiste em reunir grupos chamados *T-Groups* (grupos de treinamento) que são treinados para aumentar a sua sensibilidade quanto às suas habilidades e dificuldades de relacionamento interpessoal; é aplicado na alta gerência;
- (B) visa o autodiagnóstico das relações interpessoais; concentra-se nos estilos e conteúdos das comunicações; seu objetivo é identificar hábitos destrutivos de comunicação; é aplicado de cima para baixo, começando na cúpula da organização;
- (C) visa a alteração comportamental na qual várias pessoas de vários níveis e áreas da organização se reúnem sob a coordenação de um líder e criticam-se mutuamente; implica o envolvimento com a filosofia, políticas e a missão da organização;
- (D) envolve reforço que serve de retroinformação a respeito da mudança alcançada em um setor;
- (E) consiste em uma investigação sistemática e conjunta sobre um certo problema gerencial.

57 - Entre as principais teorias da motivação, a de McGregor identificou duas imagens extremas que ele chamou de teoria Y e teoria X. Cada uma dessas orientações refletiam crenças básicas sobre o comportamento humano. As crenças da teoria Y tendem a levar os gerentes a:

- (A) confiar mais nos seus subordinados por considerar que são naturalmente responsáveis;
- (B) pensar em termos de direção e controle rígido dos subordinados visto que as pessoas são consideradas desprovidas do desejo de assumirem responsabilidades;
- (C) supor que as pessoas são inerentemente preguiçosas e desprovidas de ambição;
- (D) desenvolver uma atitude mais autoritária, mas voltada para o controle dos seus subordinados;
- (E) uma gerência menos participativa, adotando uma orientação mais diagnóstica.

58 - O desenvolvimento organizacional é uma abordagem especial de mudança organizacional apoiada pela alta direção no sentido de melhorar os processos de resolução de problemas e renovação organizacional. *Retroação de dados* refere-se a:

- (A) técnica de alteração comportamental através de uma reunião de confronto de dois grupos antagônicos;
- (B) técnica que visa o autodiagnóstico das relações interpessoais e se concentra nos estilos e conteúdos das comunicações;
- (C) técnica que reúne grupos orientados por um líder treinado para aumentar a sensibilidade quanto às habilidades e dificuldades de relacionamento;
- (D) técnicas nas quais equipes de funcionários ou gerentes competem tomando decisões computadorizadas a respeito de situações reais;
- (E) técnica de mudança de comportamento que parte do princípio de que quanto mais dados cognitivos o indivíduo recebe, tanto maior será a sua possibilidade de organizá-los e agir criativamente.

59 - No mundo atual, as empresas e pessoas que detêm um grau maior de conhecimento tendem a ser mais produtivas e reconhecidas. Diante de tal realidade, o papel estratégico do conhecimento difunde-se cada vez mais. Considerando que a aprendizagem pode ser concebida como um processo de mudança, várias teorias de destacam:

Assinale se:

- I - A perspectiva cognitivista foca tanto aspectos objetivos e comportamentais quanto subjetivos, levando em consideração as crenças e percepções dos indivíduos que influenciam seu processo de apreensão da realidade.
- II - O modelo behaviorista entende que as mudanças no comportamento podem ser provocadas pelas consequências chamadas de reforçamento.
- III - Para a teoria interacionista, o ser humano se desenvolve cognitivamente a partir da maturação do potencial de que dispõe.

- (A) todas as afirmativas estão corretas;
- (B) somente a afirmativa I está correta;
- (C) somente as afirmativas I e II estão corretas;
- (D) somente a afirmativa II está correta;
- (E) somente a afirmativa III está correta.

60 - No mundo contemporâneo, as transformações sócio-econômico-tecnológicas fomentaram o que é denominado *Total Quality Control System* - programa de Qualidade Total - que consiste num sistema de gestão com as seguintes características:

- I - Busca da qualidade da resposta dada ao cliente; princípios de gestão participativa trabalhando sobretudo com grupos dentro das organizações.
- II - A qualidade deixa de ser uma preocupação restrita ao produto e ao processo de produção para permear todo o tecido organizacional, com ênfase nas pessoas.
- III - Abertura permanente ao exterior e às inovações tecnológicas; mobilização da inteligência de todos; princípios de gerenciamento compartilhados.

Assinale se:

- (A) todas as afirmativas estão corretas;
- (B) somente a afirmativa I está correta;
- (C) somente as afirmativas I e III estão corretas;
- (D) somente a afirmativa II está correta;
- (E) somente a afirmativa III está correta.

61 – A partir dos anos 70, mudanças radicais e abrangentes começaram a abalar o mundo do trabalho. Os negócios começaram a ser mais competitivos e novas tecnologias apareceram, permitindo novas formas de organização. A esse respeito, analise as afirmativas a seguir:

- I - Uma tendência constatada no escopo do desenvolvimento profissional é o reconhecimento de que a aprendizagem é um fator relacionado às condições internas dos indivíduos.
- II - A reconceitualização da capacitação profissional refere-se a algo que vai além de aquisição de informação, mudança de atitude e desenvolvimento de habilidades, para incluir a reelaboração de significados e a revisão dos referenciais de ação.
- III - O comprometimento integral dos indivíduos com a organização mobiliza não somente os músculos e parte da inteligência, mas todo o seu potencial criador, sua intuição e sua capacidade de interpretar o contexto e agir sobre ele.

Assinale se:

- (A) todas as afirmativas estão corretas;
- (B) somente a afirmativa I está correta;
- (C) somente as afirmativas I e III estão corretas;
- (D) somente a afirmativa II está correta;
- (E) somente as afirmativas II e III estão corretas.

62 – Considerando que, no processo de planejamento estratégico, a área de *Treinamento de Desenvolvimento* deve interagir com as demais funções de Gestão de Pessoas, podem ser considerados *indicadores de necessidade de treinamento*:

- I - mudança de métodos e processos de trabalho; produção e comercialização de novos produtos;
- II - análise da estrutura dos cargos; identificação da missão e da visão organizacional;
- III - elevado número de acidentes de trabalho; avarias frequentes em equipamentos e instalações.

Assinale se:

- (A) todas as afirmativas estão corretas;
- (B) somente a afirmativa I está correta;
- (C) somente as afirmativas I e III estão corretas;
- (D) somente a afirmativa II está correta;
- (E) somente a afirmativa III está correta.

63 – O processo de treinamento é uma forma de educação e deve utilizar os princípios da teoria da aprendizagem tanto no desenho como na implementação de programas. Assinale a alternativa **INCORRETA** em relação a um programa de treinamento:

- (A) a aprendizagem requer retroação e reforço;
- (B) o pragmatismo é indispensável: a aplicação prática aumenta o desempenho do treinamento;
- (C) a motivação para aprender é influenciada pelas crenças e percepções do treinando;
- (D) a inteligência da equipe supera a inteligência dos indivíduos, desenvolvendo uma capacidade extraordinária de ações coordenadas;
- (E) a *modelagem* é um tipo de simulação em que o *trainee* junto ao gerente faz um exercício de auto-avaliação sobre seus interesses, habilidades e valores.

64 – Um projeto de desenvolvimento gerencial em uma organização pautou seu planejamento nos aspectos motivacionais do trabalho. Em uma concepção que considera que os fatores motivacionais não são recompensas externas, mas incluem realização, reconhecimento e a natureza do trabalho em si, podemos afirmar que o projeto baseou-se na teoria:

- (A) da motivação-higiene de Herzberg;
- (B) da expectativa;
- (C) do reforço;
- (D) das hierarquia das necessidades de Maslow;
- (E) da auto-eficácia.

65 – *Agindo como catalizadores e arquitetos da mudança, todo gerente reconhece que o capital intelectual hoje é importante. O desafio está em descobrir o que ele é e como aumentá-lo* (Ulrich, 2000). Para o autor, o índice de *capital intelectual* pode ser analisado a partir da seguinte equação:

- (A) capital intelectual = conhecimento + experiência;
- (B) capital intelectual = capacidade + informações;
- (C) capital intelectual = competência X comprometimento;
- (D) capital intelectual = habilidades X esforço;
- (E) capital intelectual = capacidade + treinamento.

66 – A *revitalização corporativa* freqüentemente implica mudanças que incluem alterações de estratégia, mas significa muito mais que isso: um reaquecimento da *criatividade* e da *responsabilidade individuais*, uma transformação nos relacionamentos internos e externos e uma modificação no comportamento em relação ao trabalho. Nesse caso, é **INCORRETO** afirmar que os profissionais devem:

- (A) acreditar que podem afetar o desempenho organizacional;
- (B) identificar-se com suas profissões, equipes de trabalho ou unidades funcionais e com a organização como um todo;
- (C) ser incorporados totalmente no processo de lidar com desafios de negócios;
- (D) habilitar-se com um alto grau de especialização, voltados para a preservação da cultura organizacional;
- (E) apresentar maior tolerância ao erro.

67 – Quando se pensa no desenvolvimento de pessoas no ambiente profissional não é possível deixar de considerar as condições psicológicas e a motivação. Sobre a *teoria da expectativa*, é correto afirmar que:

- (A) a motivação resulta da natureza do trabalho em si e não de recompensas externas ou das condições de trabalho;
- (B) as pessoas desenvolvem três necessidades hierarquicamente estruturadas, a saber: a realização, poder e afiliação;
- (C) o grau de esforço exercido por uma pessoa depende da crença ou estado cognitivo interior, sobre as relações entre o esforço e a recompensa;
- (D) as pessoas fazem opções que refletem suas preferências em termos da relativa utilidade delas para si;
- (E) as necessidades em nível fisiológico se manifestam antes daquelas em nível afetivo ou de reconhecimento social.

68 – O treinamento talvez seja a forma mais utilizada de pensar o processo de aprendizagem e disseminação de novas competências. Nesta perspectiva, vem ganhando legitimidade o conceito de *gestão de pessoas*. Assinale a alternativa que apresenta, corretamente, este novo paradigma no campo organizacional:

- (A) estímulo à tomada de decisão por consenso; comunicação aberta e dinâmica; avaliação diagnóstica e centrada nas equipes;
- (B) administração de conflitos como conquista para a aprendizagem; comunicação linear e centrada na escrita;
- (C) transmissão de conhecimentos e informações; regras e normas como essência do processo ensino-aprendizagem;
- (D) busca de previsibilidade e controle; interferência de fatores psicológicos na aprendizagem;
- (E) ênfase na especialização e no foco na tarefa; decomposição do conhecimento em partes.

69 – O treinamento estratégico segue um modelo planejado, onde é parte de uma cultura, em um esquema intencional (treinando todas as pessoas), uma atitude proativa (antecipando as necessidades) e uma visão de futuro (a longo prazo) baseado num consenso. Podemos admitir que um dos itens abaixo refere-se a um passo do *levantamento de necessidade de treinamento*:

- (A) desenvolvimento de atitudes e de novas habilidades;
- (B) intervenção: uma ação para alterar a situação atual;
- (C) desenvolvimento de equipes: uma técnica de alteração comportamental sob a coordenação de um líder;
- (D) análise organizacional: a partir do diagnóstico e determinação da missão, da visão e dos objetivos organizacionais;
- (E) programação de integração à empresa.

70 – Diante da incerteza, algumas empresas tornam-se rígidas e inflexíveis e resistem às mudanças, outras possuem uma capacidade intrínseca para inovação e adaptação, mantendo-se sempre atualizadas. Um profissional de Recursos Humanos que efetivamente desempenha um papel *estratégico* deve:

- (A) partir da premissa de que há uma alta correlação entre o elemento humano, a sua capacidade intelectual e a agregação de valor à empresa;
- (B) priorizar o instrumental e o previsível na abordagem do comportamento humano;
- (C) buscar a inovação baseada na ciência e encorajar a habilidade e a criatividade;
- (D) orientar-se pela responsabilidade corporativa, pelo raciocínio sistêmico e pela orientação voltada para os processos;
- (E) atrair os gerentes para discussões sobre a missão, sobre a imagem que a organização desenvolve a respeito de si mesma e do seu futuro e por fim, sobre os valores e objetivos.



INFORMAÇÕES ADICIONAIS



Núcleo de Computação Eletrônica
Divisão de Concursos

Endereço: Prédio do CCMN, Bloco C

Ilha do Fundão - Cidade Universitária - Rio de Janeiro/RJ

Caixa Postal: 2324 - CEP 20010-974

Central de Atendimento: 0800 7273333 ou (21) 2598-3333

Informações: Dias úteis, de 9 h às 17 h (horário de Brasília)

Site: www.nce.ufrj.br/concursos