



MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE RONDÔNIA

ANALISTA EM PSICOLOGIA

LEIA ATENTAMENTE AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

01 - Você recebeu do fiscal o seguinte material:

a) este caderno, com o enunciado das 50 questões das Provas Objetivas, sem repetição ou falha, assim distribuídas:

LÍNGUA PORTUGUESA III		CONHECIMENTOS GERAIS		CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS	
Questões	Pontos	Questões	Pontos	Questões	Pontos
1 a 5	1,2	11 a 15	0,8	21 a 30	2,0
6 a 10	1,8	16 a 20	1,2	31 a 40	2,5
-	-	-	-	41 a 50	3,0

b) 1 **CARTÃO-RESPOSTA** destinado às respostas às questões objetivas formuladas nas provas.

02 - Verifique se este material está em ordem e se o seu nome e número de inscrição conferem com os que aparecem no **CARTÃO**. Caso contrário, notifique **IMEDIATAMENTE** o fiscal.

03 - Após a conferência, o candidato deverá assinar no espaço próprio do **CARTÃO**, preferivelmente a caneta esferográfica de tinta na cor preta.

04 - No **CARTÃO-RESPOSTA**, a marcação das letras correspondentes às respostas certas deve ser feita cobrindo a letra e preenchendo todo o espaço compreendido pelos círculos, a **caneta esferográfica de tinta na cor preta**, de forma contínua e densa. A LEITORA ÓTICA é sensível a marcas escuras; portanto, preencha os campos de marcação completamente, sem deixar claros.

Exemplo: (A) ● (C) (D) (E)

05 - Tenha muito cuidado com o **CARTÃO**, para não o **DOBRAR, AMASSAR ou MANCHAR**. O **CARTÃO SOMENTE** poderá ser substituído caso esteja danificado em suas margens superior ou inferior - **BARRA DE RECONHECIMENTO PARA LEITURA ÓTICA**.

06 - Para cada uma das questões objetivas, são apresentadas 5 alternativas classificadas com as letras (A), (B), (C), (D) e (E); só uma responde adequadamente ao quesito proposto. Você só deve assinalar **UMA RESPOSTA**: a marcação em mais de uma alternativa anula a questão, **MESMO QUE UMA DAS RESPOSTAS ESTEJA CORRETA**.

07 - As questões objetivas são identificadas pelo número que se situa acima de seu enunciado.

08 - **SERÁ ELIMINADO** do Concurso Público o candidato que:

a) se utilizar, durante a realização das provas, de máquinas e/ou relógios de calcular, bem como de rádios gravadores, *headphones*, telefones celulares ou fontes de consulta de qualquer espécie;

b) se ausentar da sala em que se realizam as provas levando consigo o Caderno de Questões e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA**.

09 - Reserve os 30 (trinta) minutos finais para marcar seu **CARTÃO-RESPOSTA**. Os rascunhos e as marcações assinaladas no Caderno de Questões **NÃO SERÃO LEVADOS EM CONTA**.

10 - Quando terminar, entregue ao fiscal **O CADERNO DE QUESTÕES E O CARTÃO-RESPOSTA**, e **ASSINE A LISTA DE PRESENÇA**.

11 - **O TEMPO DISPONÍVEL PARA ESTAS PROVAS DE QUESTÕES OBJETIVAS É DE 3 (TRÊS) HORAS.**

LÍNGUA PORTUGUESA III

O tempo do desenvolvimento

Levei minha moto para ser consertada em uma pequena oficina no centro de Genebra. O mecânico abriu uma agenda (como as de médico) e me instruiu para que em oito dias voltasse com a moto às 2h e que fosse buscá-la às 3h15min. E assim foi. Ainda naquela região, procurei um carpinteiro. Sem olhar a agenda, ele foi logo dizendo que estava ocupado pelos próximos três meses. Contudo, havia uma chance no fim de semana seguinte. Se chovesse, nada feito, não se abre telhado com chuva. Se fizesse sol, ele ia escalar um pico próximo. Mas, se o tempo estivesse nublado, aí talvez fosse possível. As cartas estavam na mesa, com toda a sinceridade.

Um professor chinês em Yale, segurando a xícara de café, ficava olhando o ponteiro de segundos do relógio da sala de aula. Quando marcava 8h em ponto, começava a aula.[...]

Nos Estados Unidos, é prática corrente lojas e oficinas darem um prazo máximo para a entrega dos serviços. Em geral, terminam antes. Mas o cliente planeja sua vida para o prazo máximo.

Aqui em Pindorama vivemos numa sociedade que mescla o melhor e o pior do respeito pelo tempo. Eu tinha um amigo radicado nos Estados Unidos. Na época em que morou no Rio, ele costumava marcar com seus colegas de tênis partidas para o dia seguinte. Não apareciam ou chegavam atrasados. Voltando a Washington, passou a marcar partidas com mais de três meses de antecedência. Na hora aprazada, estavam todos lá.

Na Esplanada dos Ministérios, em Brasília, a conferência marcada para as 10h começará em horas diferentes, dependendo do ministério. No Itamaraty, começa na hora. Na área econômica, cabem alguns minutos de tolerância. Na área social, estão todos muito ocupados, e meia hora de atraso não é incomum. Curioso, os ministérios mais eficazes são aqueles em que as reuniões começam na hora.

Quem marca com o consertador do computador, da televisão, da pia ou da máquina de lavar terá uma surpresa se a criatura vier – e mais ainda se chegar na hora marcada. Já nas empresas modernas, a chance de andar no horário é bem maior.[...]

Tais exemplos dizem o que todos já sabem, pelo menos na teoria: tempo é dinheiro. A riqueza é resultante do trabalho. O trabalho é a aplicação do tempo em atividades produtivas. Quanto mais tempo se perde por desorganização ou esperando pelos outros, menos tempo se utiliza produzindo e menos riqueza é gerada.

E isso sem ganhar em lazer.[...]

O respeito pelo tempo dos outros aumenta a produtividade social, pois o tempo de todos não é desperdiçado pelas esperas. Aliás, fazer com antecedência é mais rápido e mais barato. Planejamento é isso. O tempo do desenvolvimento é o aprendizado social de estruturar o tempo de cada um e cada um não atrapalhar o tempo dos outros.

CASTRO, Claudio de Moura, **Revista Veja**, 24 mar. 2004 (adaptado).

1

Indique a única opção em que **NÃO** se encontra uma acepção possível para a palavra tempo, de acordo com seus usos no texto.

- (A) Sucessão dos anos, dos dias, das horas.
- (B) A noção de presente, passado e futuro.
- (C) Momento apropriado para realizar algo.
- (D) Condições meteorológicas de dada região.
- (E) Época em que determinados fatos ocorrem.

2

O vocábulo “se” tem o mesmo valor sintático da sua ocorrência em “... não se abre telhado com chuva.” (l. 9-10) no trecho:

- (A) “Se chovesse, nada feito,” (l. 9)
- (B) “Se fizesse sol, ele ia escalar...” (l. 10)
- (C) “... surpresa se a criatura vier –” (l. 41)
- (D) “... se chegar na hora marcada.” (l. 41-42)
- (E) “... tempo se perde por desorganização...” (l. 47-48)

3

A respeito do quinto parágrafo, é correto afirmar que os:

- (A) diplomatas sediados nos ministérios não cumprem os horários estipulados.
- (B) compromissos de cada ministério variam de acordo com suas ocupações.
- (C) compromissos de ministérios sociais raramente começam na hora marcada.
- (D) ministros da área econômica seguem rigorosamente os horários.
- (E) ministérios da área social são mais eficazes do que os outros.

4

Assinale a opção em que a forma apresentada pode substituir “segurando” no período “Um professor chinês em Yale, **segurando a xícara de café**, ficava olhando o ponteiro de segundos do relógio da sala de aula.” (l. 14-16), mantendo o sentido da expressão destacada.

- (A) Logo que segurava.
- (B) Enquanto segurava.
- (C) Quando segurava.
- (D) Porque segurou.
- (E) Que segurou.



5

As palavras da primeira coluna referem-se corretamente às palavras da segunda coluna, **EXCETO** uma. Assinale-a.

(A) “assim” (l. 5)	voltar com a moto às 2h e buscá-la às 3h 15min
(B) “ele” (l. 6)	o carpinteiro
(C) “criatura” (l. 41)	o consertador do computador, da televisão, da pia ou da máquina de lavar
(D) “o” (l. 44)	tempo é dinheiro
(E) “isso” (l. 55)	o respeito pelo tempo dos outros

6

O texto apresenta quatro partes de acordo com a sua organização:

- I - exemplos genéricos;
- II - exemplos particulares;
- III - ratificação da tese;
- IV - tese do texto.

Qual a ordem correta dessas partes no texto?

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

7

Dentre os plurais dos nomes compostos, o único flexionado de modo adequado é:

- (A) guarda-chuvas.
- (B) olhos azuis-turquezas.
- (C) escolas-modelos.
- (D) surdo-mudos.
- (E) pores-dos-sóis.

8

Indique a opção em que o pronome oblíquo **NÃO** está colocado corretamente, de acordo com a norma culta.

- (A) O professor levou a moto para ser consertada – levou-a.
- (B) O professor levará a moto para ser consertada – levá-la-á.
- (C) O professor levaria a moto para ser consertada – a levaria.
- (D) O professor tinha levado a moto para ser consertada – tinha levado-a.
- (E) O professor estava levando a moto para ser consertada – a estava levando.

9

Aponte a opção em que a concordância verbal está realizada corretamente.

- (A) Houveram muitas festas de Carnaval na Bahia.
- (B) Os Estados Unidos, ontem, bombardeou o Iraque.
- (C) Cada um dos funcionários apresentaram boas propostas.
- (D) Um dia, um mês, um ano passam depressa.
- (E) Aconteceu vários fatos marcantes na minha vida.

10

Assinale o trecho que apresenta pontuação adequada de acordo com as normas da língua culta.

- (A) T. Watson, o legendário presidente da IBM, marcava reuniões para começar em horas quebradas, como 1h 58min. Quem chegasse depois pagava uma multa proporcional aos minutos de atraso.
- (B) T. Watson, o legendário presidente da IBM, marcava reuniões para começar em horas quebradas: como 1h 58min; quem chegasse depois pagava uma multa, proporcional, aos minutos de atraso.
- (C) T. Watson, o legendário presidente da IBM, marcava reuniões para começar em horas quebradas: como 1h 58min, quem chegasse depois pagava uma multa proporcional aos minutos de atraso.
- (D) T. Watson o legendário presidente da IBM, marcava reuniões para começar, em horas quebradas como 1h 58min. Quem chegasse depois, pagava uma multa proporcional aos minutos de atraso.
- (E) T. Watson o legendário presidente da IBM marcava reuniões, para começar em horas quebradas como 1h 58min; quem chegasse depois pagava uma multa proporcional aos minutos de atraso.

CONHECIMENTOS GERAIS

As questões de nºs 11 e 12 serão respondidas com base no texto que se segue.

“Desde sua descoberta casual em 1542, a Amazônia tem funcionado como cabo de guerra entre fato e ficção, fantasia e realidade (...).

Assim que os ensandecidos conquistadores do século XVI foram substituídos pelos meticulosos cientistas do século XIX – entre eles o francês La Condamine, o descobridor da borracha – ficou claro que o maior tesouro da Amazônia era vegetal.”

BUENO, Eduardo. **Brasil: uma história**. 2ª ed. ver. São Paulo: Ática, 2003, p. 156.

11

Apesar de a região amazônica ser conhecida desde a época citada, não houve, até o século XVIII, por parte do governo português, qualquer projeto de efetiva colonização do interior da Amazônia. Contudo, o desinteresse português era relativo, o que pode ser evidenciado pela(o):

- (A) assinatura do Tratado de Madri, em 1750, que garantia à Espanha a exploração da Bacia Amazônica.
- (B) dificuldade em transpor os obstáculos dos rios Madeira e Mamoré para embarcar produtos nativos extraídos da região.
- (C) expansão das missões jesuíticas castelhanas que, sob o beneplácito da Igreja e da Coroa Portuguesa, garantiram a catequese e a disponibilidade de mão-de-obra escrava indígena.
- (D) presença de uma população nativa, com cultura diversificada da európeia, resistente ao trabalho escravo.
- (E) envio de expedições e fundação de fortificações, com o objetivo de conter as investidas dos espanhóis, afastando-os das regiões mineradoras do centro-oeste.

12

Ao afirmar que o maior tesouro da Amazônia era vegetal, o autor se refere a características que favoreceram o crescimento do atual Estado de Rondônia e sua capital Porto Velho porque:

- (A) realça a importância da atividade mineradora, que fez surgirem povoados como Vila Bela da Santíssima Trindade, atual Porto Velho.
- (B) valoriza o extrativismo das drogas do sertão, cujos coletores foram responsáveis também pelo extermínio de indígenas e pela ocupação efetiva do vale Guaporé-Madeira.
- (C) destaca a presença de um ecossistema variado que reflete a manutenção da biodiversidade do planeta.
- (D) destaca a produção da borracha em larga escala, o que favoreceu o crescimento demográfico da região, atraindo comerciantes, exportadores e investidores estrangeiros.
- (E) reforça a preocupação em manter a cobertura vegetal nativa como forma de garantir a permanência de solos férteis para cultivo de produtos agrícolas de exportação.

13

“A partir de 1970, a migração para a Amazônia Ocidental passou a ser fortemente orientada pelo governo federal, acrescida por pequenos e médios produtores e investidores do sul do país que se dirigiam para Rondônia e Mato Grosso.”

BECKER, Bertha. **Amazônia**. Série Princípios. São Paulo: Ática, 1990.

Sobre a consolidação do processo migratório na região, pode-se afirmar que ele:

- (A) constituiu condição não só de povoamento como também da formação da força de trabalho, tornando-se estratégia de ocupação adotada pelo Estado.
- (B) vinculou-se ao extrativismo animal e à extração de óleos e madeiras nobres oriundas das reservas encontradas no baixo Madeira.
- (C) determinou a demarcação das terras indígenas com o objetivo de preservar a cultura local dos grupos nativos.
- (D) contribuiu para modificar a configuração étnica da população local, como é o caso dos barbianos, cujos descendentes já constituem 80% da população de Rondônia.
- (E) foi proibido pelo governo pós-anistia, que acusava os elementos exógenos de descaracterizar a cultura regional.

14

“A fronteira amazônica não é semelhante nem ao movimento de produtores familiares que caracterizaram a fronteira dos EUA no século XIX, nem às frentes pioneiras que se desenvolveram no centro-sul brasileiro na metade do século XX.”

BECKER, Bertha. **Amazônia**. Série Princípios. São Paulo: Ática, 1990.

Dentre os fatores que contribuíram para a indefinição das fronteiras amazônicas no século XIX, destaca-se a(o):

- (A) grande diversidade de possibilidades econômicas, o que fez surgirem unidades de produção completamente distintas em cada um dos estados amazônicos, desde o século XVII.
- (B) ausência de recursos naturais que justificassem a estratégia de ampliação das fronteiras ocidentais brasileiras.
- (C) presença de uma população nativa que impedia a permanência de colonizadores na região.
- (D) desconhecimento da abrangência da bacia amazônica e de suas vias de penetração para o interior da região.
- (E) cumprimento do princípio do *uti possidetis* até os dias de hoje, o que garante, juridicamente, a internacionalização da Amazônia.



15

Bastante polêmica e criticada no Brasil, a Estrada de Ferro Madeira-Mamoré tornou-se fundamental para a formação sociopolítico-econômica de Rondônia, mas não atingiu os objetivos para os quais fora construída. Todas as opções estão associadas ao período conhecido como “erradicação da Madeira-Mamoré”, **EXCETO**:

- (A) a falta de infra-estrutura viária entre Brasil e Bolívia.
- (B) a presença de novas frentes agrícolas.
- (C) a abertura de novas estradas de rodagem em território nacional.
- (D) o declínio do ciclo da borracha.
- (E) os altos custos de operacionalização da estrada de ferro.

16

Adriano consultou a Lei nº 68/92 para se certificar a respeito de férias. Verificou, então, que todo servidor terá direito a férias de _____ dias consecutivos e poderá converter _____ das férias em _____ pecuniário (a).

A opção que preenche, correta e respectivamente, as lacunas é:

- (A) 30 – 1/3 – abono.
- (B) 30 – 1/3 – vantagem.
- (C) 20 – 1/3 – abono.
- (D) 20 – 1/3 – direito.
- (E) 20 – 2/3 – abono.

17

Paula e o marido mudarão de domicílio em caráter permanente e por necessidade de serviço, e terão direito a algumas vantagens devido à remoção para outra localidade. Entre as vantagens previstas na Lei Complementar nº 68/92, está:

- (A) ajuda de custo para atividades de adaptação.
- (B) antecipação de licença-prêmio.
- (C) pagamento de gratificação natalina em dobro.
- (D) pagamento de despesas de transporte e mudança.
- (E) concessão de férias em dobro.

18

Segundo a Lei Complementar nº 303/2004, o período de estágio probatório ao qual está sujeito o funcionário nomeado para cargo de provimento efetivo, no Ministério Público de Rondônia, visando a avaliar seu desempenho, terá a duração de:

- (A) 3 anos.
- (B) 2 anos.
- (C) 1 ano.
- (D) 6 meses.
- (E) 3 meses.

19

Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas e retirada, sem autorização escrita do superior, de qualquer documento ou objeto da repartição pública onde trabalhe são consideradas infrações disciplinares puníveis, respectivamente, com:

- (A) multa e suspensão.
- (B) cassação e demissão.
- (C) destituição e repreensão.
- (D) demissão e repreensão.
- (E) demissão e suspensão.

20

Segundo a Lei Complementar nº 303, os funcionários do Ministério Público de Rondônia terão direito a gratificações, regulamentadas pelo Procurador Geral de Justiça. Entre elas, a única que **NÃO** se enquadra nestas características é a gratificação:

- (A) especial de incentivo a servidor em função de natureza peculiar e em regime de dedicação exclusiva.
- (B) de plantão, por atividades exercidas em horário especial.
- (C) de capacitação, por obtenção de diploma de nível superior, desde que não seja requisito para o cargo.
- (D) de curso e concurso, a servidor que seja componente de comissão temporária com atribuições afins.
- (E) de gabinete, a servidor investido em cargo em comissão.



CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

21

Segundo Zimerman (2000), o tipo de estrutura neurótica que pode se manifestar através de indicadores de comportamentos que vão desde a baixa tolerância à frustração (comportamento infantil) até a exibição de estados psicóticos é a neurose:

- (A) de histeria.
- (B) de angústia.
- (C) depressiva.
- (D) fóbica.
- (E) obsessiva.

22

Para evitar receber informações tendenciosas, as pessoas que exercem papéis de nível hierárquico mais elevado devem:

- (A) estimular o fluxo de comunicação descendente.
- (B) eliminar as barreiras semânticas existentes.
- (C) eliminar os canais informais de comunicação.
- (D) manter sempre abertos os canais de *feedback*.
- (E) criar confiança nas relações de trabalho.

23

Observa-se que, na prática, algumas organizações aprendem mais do que outras. Isso ocorre porque tais organizações:

- (A) adequam as estruturas internas à tecnologia dominante.
- (B) adotam uma estrutura hierárquica baseada nos princípios da *adhocracia*.
- (C) criam mecanismos eficazes de distribuição e interpretação das informações.
- (D) obtêm maior flexibilidade através da terceirização das operações fundamentais.
- (E) mantêm as rotinas de forma a obter uma unidade de interpretação.

24

Segundo a Teoria da Atribuição, a solução para um trabalhador continuar mantendo um desempenho adequado no exercício de seu papel, embora acredite estar recebendo menos recompensa do que os demais colegas, é:

- (A) reivindicar uma melhoria de sua qualificação.
- (B) aumentar a quantidade e qualidade de seu trabalho.
- (C) encontrar satisfação pelo seu desempenho.
- (D) conseguir racionalizar a iniquidade.
- (E) lutar por uma iniquidade positiva.

25

Num campo organizacional, as crenças não confirmadas, geralmente não explicitadas e aceitas sem qualquer análise prévia, denominam-se:

- (A) cultura organizacional.
- (B) contracultura organizacional.
- (C) mito organizacional.
- (D) símbolos da organização.
- (E) ritos da organização.

26

Entre as diversas concepções teóricas existentes sobre o fenômeno liderança, qual enfatiza ser função do líder ajustar os seus comportamentos às situações encontradas no trabalho?

- (A) Teoria comportamental.
- (B) Teoria da contingência.
- (C) Teoria da atribuição.
- (D) Abordagem transformacional.
- (E) Abordagem carismática.

27

Uma das tendências atuais no campo da gestão de pessoas é a de se investir em processos de empoderamento (*empowerment*), visando a:

- (A) fortalecer o poder das chefias.
- (B) desenvolver o autogerenciamento das equipes.
- (C) estimular a construção do poder pessoal.
- (D) atribuir maiores responsabilidades ao escalão gerencial.
- (E) incentivar a utilização do poder especializado.

28

Na concepção de Bion, citado por Zimerman (2000), a formação de um grupo de trabalho é um fenômeno que ocorre em qualquer campo grupal, sendo o responsável pela(o):

- (A) realização da tarefa proposta.
- (B) manifestação do inconsciente grupal.
- (C) emergência da afetividade compartilhada.
- (D) resistência à integração grupal.
- (E) aparecimento do processo de ressonância.

29

Na visão de Zimerman (2000), um psicólogo organizacional, ao desejar trabalhar os problemas de relacionamento interpessoal identificados nos diferentes setores de sua organização, deve utilizar a estratégia de grupo:

- (A) de auto-ajuda.
- (B) de apoio.
- (C) de reflexão.
- (D) operativo.
- (E) Balint.



30

Um grupo se distingue de um agrupamento por ser constituído de um conjunto de pessoas que:

- (A) compartilham o mesmo espaço.
- (B) possuem um objetivo comum.
- (C) manifestam livremente as emoções.
- (D) respeitam normas de convivência.
- (E) conseguem uma unidade nas respostas.

31

Uma das razões pelas quais as equipes não conseguem ser eficazes deve-se, na maioria das vezes, à incapacidade dos seus membros de se comprometerem com o coletivo. Segundo Robbins & Finley (1998), uma solução, nestes casos, seria o responsável (coordenador):

- (A) ganhar a confiança dos membros da equipe.
- (B) criar uma agenda oculta.
- (C) aumentar o *feedback* das informações.
- (D) identificar a fonte de bloqueios.
- (E) modificar a cultura antiequipe.

32

Entre os diversos aspectos manifestados pelos membros, capazes de tornar uma equipe eficaz, Robbins & Finley (1998) destacam:

- (A) sentir orgulho por pertencer a uma equipe de vencedores.
- (B) conciliar as necessidades individuais e as da equipe.
- (C) desempenhar qualquer papel existente na equipe.
- (D) manter o domínio da autoridade sem discussão.
- (E) escolher as pessoas certas para trabalharem juntas.

33

De acordo com Robbins & Finley (1998), as expectativas que cercam, hoje em dia, o trabalho em equipe não passam de um mito porque:

- (A) o grande desafio é se obter a sinergia.
- (B) os conflitos de personalidade entre os membros são difíceis de administrar.
- (C) os setores organizacionais não podem ser considerados equipes.
- (D) as equipes são intrinsecamente inferiores aos indivíduos.
- (E) as equipes não podem substituir a incompetência individual.

34

Segundo Bergeret (1998), um dos perigos da utilização do conceito de normalidade, no estudo da personalidade, é a possibilidade de se beneficiar as pessoas que têm maior:

- (A) dificuldade de relacionamento.
- (B) atitude preconceituosa.
- (C) potencial de atributos.
- (D) sentimento de superioridade.
- (E) prestígio social.

35

De acordo com Bergeret (1998), pode-se captar com segurança a estrutura de personalidade de uma pessoa através do registro de observações sobre os seguintes comportamentos:

- (A) reações episódicas mórbidas.
- (B) múltiplas respostas de natureza ontogenética.
- (C) reações psicossomáticas precoces.
- (D) respostas projetivas em forma de alucinações.
- (E) atitudes repetitivas diante da realidade.

36

Segundo Bergeret (1998), o testemunho visível da maneira como, basicamente, uma pessoa se estrutura em termos psíquicos denomina-se:

- (A) personalidade.
- (B) mecanismos de defesa.
- (C) sintoma.
- (D) caráter.
- (E) normalidade.

37

Na visão de Chiavenato (1999), o ponto nevrálgico capaz de determinar se uma empresa está capacitada para desafiar e vencer uma concorrência é a:

- (A) existência de uma adequada estrutura organizacional.
- (B) oferta de produtos e serviços excelentes.
- (C) prática de processos racionais de trabalho.
- (D) utilização de recursos tecnológicos de ponta.
- (E) qualidade das pessoas que nela trabalham.

38

No processo de seleção de pessoal, Chiavenato (1999) distingue três modelos de decisão sobre candidatos, em função do tipo de resolução a ser tomada. Segundo este autor, o modelo de classificação considera:

- (A) um só candidato e uma só vaga a ser preenchida por aquele candidato.
- (B) vários candidatos e apenas uma vaga a ser preenchida por aquele que, comparativamente, apresentar os requisitos exigidos para o cargo.
- (C) vários candidatos para cada vaga e várias vagas para cada candidato, que é comparado com os requisitos exigidos pelos cargos que se pretende preencher até se esgotarem os cargos vagos.
- (D) vários grupos de candidatos e vários grupos de cargos correspondentes, sendo que cada grupo de candidatos é comparado com os requisitos exigidos para o grupo de cargos correspondente que se pretende preencher, até se esgotarem as vagas nos grupos.
- (E) vários candidatos para apenas um grupo de cargos a ser preenchido por aqueles candidatos que apresentarem os requisitos exigidos para os cargos do grupo, até se esgotarem as vagas no grupo.



39

No intuito de minimizar as limitações da entrevista, Chiavenato (1999) propõe melhor construção de seu processo, além do treinamento dos entrevistadores. Em função do formato das questões e das respostas requeridas, a entrevista diretiva é aquela:

- (A) livre e que não especifica nem as questões nem as respostas requeridas.
- (B) estruturada e com roteiro preestabelecido, no qual o entrevistador faz perguntas padronizadas e previamente elaboradas para obter respostas definidas e fechadas.
- (C) que determina o tipo de resposta desejada, mas não especifica as questões, ou seja, deixa as perguntas a critério do entrevistador.
- (D) com perguntas previamente elaboradas mas que permitem resposta aberta, ou seja, resposta livre por parte do candidato.
- (E) com perguntas previamente elaboradas, padronizadas e com roteiro preestabelecido para obter respostas fechadas.

40

Todo instrumental utilizado em seleção de pessoal, incluindo entrevista, testes psicométricos, provas de conhecimento e capacidades, deve apresentar características de validade e precisão. Segundo Chiavenato (1999), a validade de um teste é a sua capacidade de:

- (A) aferir resultados semelhantes em várias aplicações no mesmo indivíduo.
- (B) aferir exatamente aquela variável humana que se pretende medir.
- (C) oferecer resultados prospectivos capazes de servir como prognóstico para o desempenho do cargo.
- (D) oferecer resultados relacionados com a variável humana que se pretende medir.
- (E) apresentar resultados prospectivos constantes capazes de servir como prognóstico para o desempenho do cargo.

41

No processo de avaliação dos benefícios de treinamento, Pires e Castro, *in* Boog (2000), identificaram categorias com os respectivos indicadores. Quais os indicadores associados à categoria “aumento de rendimentos”?

- (A) Quantidade de trabalho em carteira e quantidade de tempo de adaptação de novos funcionários.
- (B) Quantidade de horas extras e quantidade de tempo não produtivo.
- (C) Número de soluções inovadoras e grau de envolvimento dos funcionários nas tomadas de decisões.
- (D) Número de erros e número de acidentes.
- (E) Número de produtos e número de processos concluídos.

42

Chiavenato (1999) distingue cinco (5) categorias de técnicas de seleção de pessoal, cada uma delas com objetivos específicos e características próprias. Segundo o autor, os testes de personalidade se propõem a:

- (A) medir a capacidade atual de realização e as habilidades dos candidatos em determinadas formas de trabalho.
- (B) determinar o quanto as aptidões estão presentes em cada candidato a fim de prever o seu comportamento em determinadas formas de trabalho.
- (C) revelar certos aspectos das características dos candidatos, como os determinados pelo caráter e pelo temperamento.
- (D) pesquisar, através do grupo, o comportamento real dos candidatos e suas interações com pessoas, situações e desafios.
- (E) conhecer melhor o comportamento e as reações do candidato através da comunicação e interação entre duas ou mais pessoas.

43

A análise das causas reais de um problema de desempenho é fundamental para distinguir aqueles que podem ou não ser tratados por uma ação de treinamento. Para Milioni, *in* Boog (2000), uma ação de treinamento é viável quando existe um problema de desempenho relacionado a:

- (A) ausência de especificações ou parâmetros para orientar o trabalho, dificultando a execução das tarefas e afetando sua qualidade.
- (B) falta de preparo para a função ou para realizar uma das etapas do trabalho.
- (C) falta de condições para execução do trabalho, em função de equipamento deficiente, local de trabalho inadequado ou material insuficiente.
- (D) restrições impostas pelas chefias, pressões de colegas, desmotivação do empregado para a realização da função.
- (E) sobrecarga motivada pelo acréscimo de novas tarefas que exigem mais esforço do empregado e acabam por desestabilizá-lo.

44

Segundo Cardoso, *in* Boog (2000), entre os diferentes profissionais atualmente dedicados à transferência pedagógica dos programas de educação a distância, encontra-se o analista de treinamento, a quem compete:

- (A) desenvolver o conteúdo dos cursos.
- (B) estabelecer o tipo de tecnologia.
- (C) definir o conteúdo do curso.
- (D) estruturar a dinâmica do curso.
- (E) adotar métodos que aumentem o aprendizado.



45

As cinco (5) habilidades que, segundo Harazim, *in* Boog (2000), compõem a categoria “habilidades voltadas para a obtenção de resultados” são:

- (A) habilidade para negociar, persuasão racional, raciocínio analítico, habilidade em motivar pessoas, atenção a detalhes.
- (B) persuasão racional, habilidade de ouvir, trabalho em equipe, desenvolvimento de pessoas, habilidade em motivar pessoas.
- (C) raciocínio holístico, raciocínio analítico, fortalecimento dos padrões, atenção a detalhes, otimização de recursos.
- (D) raciocínio estratégico, habilidade de negociar, orientação para resultados, habilidade de delegar, habilidade de sintetizar.
- (E) raciocínio estratégico, desenvolvimento de pessoas, habilidade em motivar pessoas, otimização de recursos, habilidade de delegar.

46

Ao discutir os conceitos de competência e aprendizagem organizacional, Fleury & Fleury (2001) definem competência como:

- (A) um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.
- (B) uma capacidade não só para elaborar novos mapas cognitivos, que possibilitem compreender o que está ocorrendo no ambiente interno e externo à organização, como também definir novos comportamentos que comprovem a efetividade do aprendizado.
- (C) o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que afetam a maior parte do trabalho de uma pessoa e que se relacionam com o seu desempenho no trabalho.
- (D) o conjunto de saberes sociais comunicacionais, fruto tanto da aprendizagem e formação como do sistema de avaliação que a pessoa mobiliza num contexto profissional determinado.
- (E) o estoque de conhecimentos da pessoa, os quais podem ser classificados e certificados pelo sistema educacional e estão usualmente associados à posição ou ao cargo que ocupa.

47

Os indicadores utilizados por Fleury & Fleury (2001) para verificar os aspectos das políticas adotadas pelas empresas para atrair, reter e desenvolver as pessoas necessárias para o sucesso de suas estratégias negociais foram:

- (A) políticas de gestão claramente definidas e constantemente revisadas, índice de rotatividade e investimento em treinamento e desenvolvimento dos funcionários.
- (B) investimento em treinamento e desenvolvimento dos funcionários, nível educacional das funções-chave para a estratégia de negócio e sistema de remuneração adotado.
- (C) nível educacional dos funcionários, estratégia de participação e posição da primeira pessoa responsável por RH na estrutura hierárquica da empresa.
- (D) sistema de remuneração adotado, estratégia de participação e índice de rotatividade.
- (E) posição da primeira pessoa responsável por RH na estrutura hierárquica da empresa, sistema de remuneração adotado e nível educacional das funções-chave para a estratégia de negócio.

48

Existem diferenças claras entre a avaliação de cargos, de potencial e de desempenho. Segundo Pontes (2002), a avaliação de desempenho procura verificar:

- (A) o comportamento dos indivíduos no trabalho em face dos resultados desejados pela empresa.
- (B) o grau de satisfação dos indivíduos no trabalho em face dos resultados desejados pela empresa.
- (C) o valor relativo dos cargos da empresa para encontrar uma hierarquização e estabelecer uma possível carreira para o indivíduo.
- (D) a adequação entre os requisitos dos cargos e as expectativas dos indivíduos no trabalho.
- (E) as possibilidades futuras do indivíduo em termos de seu crescimento no trabalho.



49

Mesmo com treinamento e aconselhamento dos avaliadores, quando se adota o método da escala gráfica, persistem os problemas de subjetividade e variações nas interpretações. Entre as propensões dos avaliadores, destacadas por Pontes (2002), o efeito de halo ocorre quando o avaliador:

- (A) leva em conta somente as últimas impressões em todos os fatores avaliados, ao avaliar o desempenho de um membro de sua equipe.
- (B) evita avaliar sua equipe com desempenhos extremados – excelente ou péssimo – e, assim, sua avaliação tende ao centro.
- (C) considera que todos os membros de sua equipe têm ótimo ou péssimo desempenho e, assim, ao avaliá-los, os indicadores serão extremados em todos os fatores.
- (D) gosta do indivíduo a ser avaliado e sua opinião é distorcida positivamente no julgamento sobre o seu desempenho em todos os fatores.
- (E) avalia as ações mais recentes e não as ações de todo o período correspondente à avaliação.

50

Na visão de Pontes (2002), o método de avaliação por objetivos apresenta algumas limitações decorrentes do próprio método e outras, ocasionadas por problemas existentes na própria empresa, no momento de sua utilização. Segundo este autor, independente dos problemas existentes na empresa, a maior limitação deste método é que sua aplicação:

- (A) foi prevista para a utilização individual.
- (B) é, comparativamente, mais demorada em relação aos métodos tradicionais.
- (C) persegue, rigidamente, objetivos que deveriam ser substituídos ou abandonados em função de mudanças no cenário da empresa.
- (D) depende da avaliação centrada unicamente nos resultados e não nas causas que os provocaram.
- (E) apresenta dificuldades no estabelecimento de padrões de desempenho visando a melhorias em profissionais que exercem trabalhos por demais simples e rotineiros.