



Concurso Público para provimento de cargos de
Analista Judiciário - Área Apoio Especializado
Especialidade Psicologia (Organizacional)

Nome do Candidato _____

Caderno de Prova 'D04', Tipo 001

Nº de Inscrição _____

MODELO

Nº do Caderno _____

MODELO1

Nº do Documento _____

0000000000000000

00001-0001-0001

ASSINATURA DO CANDIDATO _____

P R O V A

Conhecimentos Básicos
Conhecimentos Específicos
Discursiva - Redação

INSTRUÇÕES

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

VOCÊ DEVE

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

ATENÇÃO

- Marque as respostas primeiro a lápis e depois cubra com caneta esferográfica de tinta preta.
- Marque apenas uma letra para cada questão, mais de uma letra assinalada implicará anulação dessa questão.
- Responda a todas as questões.
- Não será permitida qualquer espécie de consulta, nem o uso de máquina calculadora.
- Você deverá transcrever a redação, a tinta, na folha apropriada. Os rascunhos não serão considerados em nenhuma hipótese.
- Você terá 4 horas e 30 minutos para responder a todas as questões, preencher a Folha de Respostas e fazer a Prova Discursiva - Redação (rascunho e transcrição).
- Ao término da prova devolva este Caderno de Questões ao aplicador, juntamente com sua Folha de Respostas e a folha de transcrição da Prova Discursiva - Redação.
- Proibida a divulgação ou impressão parcial ou total da presente prova. Direitos Reservados.

**CONHECIMENTOS BÁSICOS****Português**

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

Fatalismo

De todos os persistentes horrores brasileiros, o pior, talvez porque represente tantas coisas ao mesmo tempo, é o horror do sistema penitenciário. Ele persiste há tanto tempo porque, no fundo, é o retrato do que a elite brasileira pensa do povo, e portanto nunca chega a ser um horror exatamente insuportável. Pois se fica cada vez mais infernal, apesar de todas as boas intenções de reformá-lo, é infernal para bandidos, que afinal merecem o castigo.

A cadeia brasileira é um resumo cruel da nossa resignação à fatalidade social. Pobre não deixará de ser pobre, e a ideia da reabilitação, em vez do martírio exemplar do apenado, por mais que seja proclamada como uma utopia a ser buscada quando sobrar dinheiro, é a negação desse fatalismo histórico. É uma ideia bonita, mas não é da nossa índole. Ou da índole da nossa elite.

É impossível a gente (que vive aqui em cima, onde tem ar) imaginar o que seja essa subcivilização que se criou dentro dos presídios brasileiros, onde as pessoas vivem e morrem pelas leis ferozes de uma sociedade selvagem – mas leis e sociedade assim mesmo.

O que está sendo representado por essa selvageria tão desafiadoramente organizada? Que lá dentro o país é igual ao que é aqui fora, menos os disfarces e a hipocrisia, e que tudo não passa de uma paródia sangrenta para nos dar vergonha? Ou que eles são, finalmente, a classe animal sem redenção possível que o país passou quinhentos anos formando, fez o favor de reunir numa superlotação só para torná-la ainda mais desumana e que agora o aterroriza?

Como sempre, a lição dos fatos variará de acordo com a conveniência de cada intérprete. As rebeliões reforçam a resignação, provando que bandido não tem jeito mesmo ou só matando, ou condenam o fatalismo que deixou a coisa chegar a esse ponto assustador. De qualquer jeito, soluções só quando sobrar algum dinheiro.

(Adaptado de Luis Fernando Verissimo, **O mundo é bárbaro**)

1. A relação insistentemente estabelecida entre o conceito de fatalismo e a realidade do sistema penitenciário brasileiro está caracterizada de modo conciso nesta frase:
- (A) *A cadeia brasileira é um resumo cruel da nossa resignação à fatalidade social.*
- (B) *(...) é infernal para bandidos, que afinal merecem o castigo.*
- (C) *É uma ideia bonita, mas não é da nossa índole.*
- (D) *O que está sendo representado por essa selvageria tão desafiadoramente organizada?*
- (E) *É impossível a gente (...) imaginar o que seja essa subcivilização que se criou dentro dos presídios (...).*

2. Atente para as seguintes afirmações:

- I. O autor entende que a elite brasileira, ao considerar que os prisioneiros são efetivamente merecedores dos horrores do sistema penitenciário, naturaliza e justifica essa situação.
- II. A situação surpreendente dos atuais presídios é um alerta para todos aqueles que vêm garantindo tão significativas conquistas no terreno da reabilitação social.
- III. O autor considera a hipótese de que a realidade interna dos presídios seja vista como uma réplica desmascarada das violências que ocorrem na sociedade brasileira.

Em relação ao texto, está correto SOMENTE o que se afirma em

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

3. Afirmações como *Pobre não deixará de ser pobre e eles são a classe animal sem redenção possível* ilustram adequadamente

- (A) a convicção daqueles que não acreditam que nossas camadas populares revelem alguma índole especial.
- (B) os valores viciosos de uma ideologia ultraconservadora, com a qual se identifica a elite brasileira.
- (C) a certeza de que qualquer solução para os horrores do nosso sistema penitenciário requererá vultosos investimentos.
- (D) o fato de que todas as rebeliões de presos, independentemente de suas causas, repercutem do mesmo modo na sociedade.
- (E) a expectativa, considerada pela elite, de que só com altos custos se daria fim aos horrores do nosso sistema penitenciário.

4. Estão plenamente observadas as normas de concordância verbal na frase:

- (A) Dentro da elite nunca se criticou, diante da rotina do sistema penitenciário brasileiro, os horrores a que os presos são submetidos.
- (B) Reserva-se ao pobre, tantas vezes identificado como potencialmente perigoso, as opções da resignação ou da marginalidade social.
- (C) Sem altos investimentos não haverão como minimizar os horrores que vêm caracterizando as nossas penitenciárias.
- (D) A nenhum dos intérpretes de um fato faltarão argumentos para considerá-lo segundo seu interesse e sua conveniência.
- (E) Ainda que não lhes convenham fazer altos investimentos, as elites terão que calcular os custos de tanta violência.



5. Está clara e correta a redação deste livre comentário sobre o texto:

- (A) O cronista se dispõe a denunciar que nosso sistema penitenciário desfruta de péssimas condições, impondo horrores aos que nele se encontram apenados.
- (B) São ambíguas as reações à eventualidade de uma rebelião, haja visto que esta tanto pode gerar um certo fatalismo como propiciar ceticismo em relação aos bandidos.
- (C) Sugere-se, no texto, que as barbaridades sofridas pelos presos, no sistema penitenciário, lembram as duras discriminações que sofrem os pobres em nossa sociedade.
- (D) Há um fatalismo que predomina em nosso modo de ser, revelando uma índole violenta, que as elites sancionam quando lhes convêm, ou fazem vista grossa, quando é o caso.
- (E) O texto indica que não deixa de ser cômodo, para muitos, acreditar que existe uma natureza humana violenta e irreprimível, contra a qual não vale a pena lutar, mas resignar-se.

Atenção: As questões de números 6 a 10 referem-se ao texto abaixo.

Você está conectado?

Alguns anos atrás, a palavra "conectividade" dormia em paz, em desuso, nos dicionários, lembrando vagamente algo como ligação, conexão. Agora, na era da informática e de todas as mídias, a palavra pulou para dentro da cena e ninguém mais admite viver sem estar conectado. Desconfio que seja este o paradigma dominante dos últimos e dos próximos anos, em nossa aldeia global: o primado das conexões.

No ônibus de viagem, de que me valho regularmente, sou quase uma ilha em meio às mais variadas conexões: do vizinho da direita vaza a chiadeira de um fone de ouvido bastante ineficaz; do rapazinho à esquerda chega a viva conversa que mantém há quinze minutos com a mãe, pelo celular; logo à frente um senhor desliza os dedos no laptop no colo, e se eu erguer um pouquinho os olhos dou com o vídeo – um filme de ação – que passa nos quatro monitores estrategicamente posicionados no ônibus. Celulares tocam e são atendidos regularmente, as falas se cruzam, e eu nunca mais consegui me distrair com o lento e mudo crepúsculo, na janela do ônibus.

Não senhor, não são inocentes e efêmeros hábitos modernos: a conectividade irrestrita veio para ficar e conduzir a humanidade a não sabemos qual destino. As crianças e os jovens nem conseguem imaginar um mundo que não seja movido pela fusão das mídias e surgimento de novos suportes digitais. Tanta movimentação faz crer que, enfim, os homens estreitaram de vez os laços da comunicação.

Que nada. Olhe bem para o conectado ao seu lado. Fixe-se nele sem receio, ele nem reparará que está sendo observado. Está absorto em sua conexão, no paraíso artificial onde o som e a imagem valem por si mesmos, linguagens prontas em que mergulha para uma travessia solitária. A conectividade é, de longe, o maior disfarce que a solidão humana encontrou. É disfarce tão eficaz que os próprios disfarçados não se reconhecem como tais. Emitimos e cruzamos frenéticos sinais de vida por todo o planeta: seria esse, Dr. Freud, o sintoma maior de nossas carências permanentes?

(Coriolano Vidal, inédito)

6. O paradoxo central de que trata o autor dessa crônica está no fato de que

- (A) o paradigma da conectividade fez o homem apagar sua maior conquista: uma efetiva comunicação com seus semelhantes.
- (B) as múltiplas mídias contemporâneas exercem tamanha sedução sobre nós que deixamos de ser o que sempre fomos: uns românticos.
- (C) nunca foi tão difícil ficarmos sós, mormente numa época como a nossa, em que a solidão ganhou foros de alto prestígio.
- (D) as múltiplas formas de conectividade, que marcam nosso tempo, surgem como um eficaz mascaramento da humana solidão.
- (E) as pessoas que se rendem a todos os mecanismos de conexão são as que melhor compreendem as razões de suas carências.

7. Atente para as seguintes afirmações:

- I. No primeiro parágrafo, sugere o autor que a velha palavra "conectividade" ganhou novas conotações, em virtude da multiplicação das mídias e dos novos hábitos sociais.
- II. No segundo parágrafo, a experiência de uma viagem de ônibus é nostalgicamente lembrada para se opor ao mundo das comunicações eletrônicas e dos transportes mais rápidos.
- III. No último parágrafo, o autor vê nas obsessivas conexões midiáticas e em seus múltiplos suportes um indício de que estamos buscando suprimir nossas carências mais profundas.

Em relação ao texto está correto SOMENTE o que se afirma em

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



8. Considerando-se o contexto, está correta a seguinte observação sobre uma expressão ou frase do texto:
- (A) em *um fone de ouvido bastante ineficaz*, o termo sublinhado tem o sentido de **desestimulante**.
 - (B) a conectividade que *veio para ficar* é qualificada como *irrestrita* porque ela nada restringe a ninguém.
 - (C) o segmento *Que nada* enfatiza a ideia de que os homens já não se deparam com entraves em sua comunicação.
 - (D) *com paraíso artificial*, o autor quer acentuar o fato de que o prestígio da conectividade não será duradouro.
 - (E) ao empregar *de longe*, o autor intensifica a superioridade da comparação a seguir.

9. Está INADEQUADO o emprego do elemento sublinhado na frase:
- (A) No ônibus de viagem, ao qual recorro regularmente, sou quase uma ilha em meio às mais variadas conexões.
 - (B) Ao contrário de outros tempos, já não é mais ao crepúsculo que me atendo em minhas viagens.
 - (C) A conectividade está nos conduzindo a um destino com o qual ninguém se arrisca a prever.
 - (D) As pessoas absortas em suas conexões parecem imergir numa espécie de solidão com cujo sentido é difícil de atinar.
 - (E) O cronista considera que nossas necessidades permanentes, às quais alude no último parágrafo, disfarçam-se em meio a tantas conexões.

10. A conectividade está na ordem do dia, não há quem dispense a conectividade, seja para testar o alcance da conectividade, seja para alçar a conectividade ao patamar dos valores absolutos.

Evitam-se as viciosas repetições do texto acima substituindo-se os elementos sublinhados, na ordem dada, por:

- (A) lhe dispense - testá-la o alcance - alçá-la
- (B) a dispense - lhe testar o alcance - alçá-la
- (C) a dispense - a testar no seu alcance - lhe alçar
- (D) dispense-a - testá-la o alcance - alçá-la
- (E) dispense-lhe - lhe testar o alcance - lhe alçar

Noções de Informática

11. A disponibilização de arquivos para a Intranet ou Internet é possível por meio de servidores especiais que implementam protocolos desenvolvidos para esta finalidade. Tais servidores possibilitam tanto o *download* (recebimento) quanto o *upload* (envio) de arquivos, que podem ser efetuados de forma anônima ou controlados por senha, que determinam, por exemplo, quais os diretórios o usuário pode acessar. Estes servidores, nomeados de forma homônima ao protocolo utilizado, são chamados de servidores
- (A) DNS.
 - (B) TCP/IP.
 - (C) FTP.
 - (D) *Web Service*.
 - (E) Proxy.

12. O *Internet Explorer 8* possui um recurso que ajuda a detectar sites maliciosos, como ataques por *phishing* ou instalação de *softwares* mal-intencionados (*malware*). O nome deste recurso que pode ser acessado pelo menu Ferramentas é
- (A) Modo de Compatibilidade.
 - (B) Filtro *SmartScreen*.
 - (C) Bloqueador de *popup*.
 - (D) Navegação *InPrivate*.
 - (E) *Active Scripting*.

13. No sistema operacional *Windows XP* é possível renomear pastas ao se clicar com o botão direito do mouse e escolher Renomear. São permitidas a utilização de letras e números para o nome da pasta, porém, alguns caracteres não podem ser utilizados no nome da pasta, como o caractere
- (A) : (dois pontos).
 - (B) - (hífen).
 - (C) @ (arroba).
 - (D) ; (ponto e vírgula).
 - (E) & (e comercial).

Normas Aplicáveis aos Servidores Públicos Federais

Instruções: Para responder às questões de números 14 a 16, considere a Lei nº 8.112/1990.

14. Mariana, servidora pública federal, participa de uma Comissão para a elaboração de questões de provas, enquanto Lucas, também servidor público federal, supervisiona a aplicação, fiscalização e avaliação de provas de concurso público para provimento de cargos no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral. Ambos os servidores têm direito à gratificação por encargo de concurso, sendo que o valor máximo da hora trabalhada corresponderá a valores incidentes sobre o maior vencimento básico da Administração Pública Federal, respectivamente, nos seguintes percentuais:
- (A) 1,2% (um inteiro e dois décimos por cento) e 2,2% (dois inteiros e dois décimos por cento).
 - (B) 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) e 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento).
 - (C) 2,1% (dois inteiros e um décimo por cento) e 1,1% (um inteiro e um décimo por cento).
 - (D) 2,2% (dois inteiros e dois décimos por cento) e 1,2% (um inteiro e dois décimos por cento).
 - (E) 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) e 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento).



15. Marco Antônio, ocupando o cargo de analista judiciário, na área de psicologia, no Tribunal Regional Eleitoral, foi investido no mandato de Vereador no Município de São Paulo. Nesse caso, Marco Antônio
- (A) será afastado de seu cargo efetivo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração havendo ou não compatibilidade de horário.
- (B) perceberá as vantagens de seu cargo, com prejuízo da remuneração desse cargo eletivo, observada a compatibilidade de horário.
- (C) perceberá as vantagens de seu cargo, sem prejuízo da remuneração desse cargo eletivo, desde que haja compatibilidade de horário.
- (D) será afastado de seu cargo efetivo, não podendo optar pela sua remuneração, que será a própria desse cargo havendo ou não compatibilidade de horário.
- (E) perceberá a remuneração do cargo eletivo, com prejuízo das vantagens de seu cargo efetivo, ainda que haja compatibilidade de horário.

16. Miguel servidor público federal, ocupava o cargo de analista judiciário da área administrativa, junto ao Tribunal Regional Eleitoral. Atualmente encontra-se em disponibilidade. Entretanto será possível seu retorno à atividade, a ser feita por
- (A) remoção, de ofício ou apedido, para cargo de atribuições correlatas e vencimentos assemelhados, ou não, com o anteriormente ocupado.
- (B) redistribuição obrigatória em função de atribuições e remuneração assemelhadas com o anteriormente ocupado.
- (C) substituição facultativa, em qualquer cargo com atribuições e vencimentos correlatos com o exercício da função.
- (D) aproveitamento facultativo em cargo de atribuições e vencimentos superiores com o exercício da função anterior.
- (E) aproveitamento obrigatório em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.

Instrução: Para responder à questão de número 17, considere a Lei nº 11.416/2006

17. Cristina, como analista judiciário do Tribunal Regional Eleitoral, foi designada para o exercício de uma função comissionada de natureza não gerencial. Porém, deixou de participar do curso de desenvolvimento gerencial oferecido por esse Tribunal. Nesse caso, conforme disposição expressa, Cristina deverá fazer esse curso no prazo de
- (A) até um ano da publicação do ato, a fim de obter a certificação.
- (B) até dois anos da publicação do ato, a fim de considerar-se habilitada.
- (C) três anos de sua posse para que tenha as condições de exercício da função.
- (D) seis meses, após o término desse curso, sob pena de responsabilidade administrativa.
- (E) um ano de sua posse, prorrogável por mais de seis meses sob pena de cessar a designação.

Regimento Interno do TRE-SP

18. Nos termos do Regimento Interno do TRE – SP, o Tribunal elegerá para sua Presidência um dos Desembargadores do Tribunal de Justiça,
- (A) cabendo ao juiz integrante do Tribunal Regional Federal da 3ª Região o exercício da Vice-Presidência.
- (B) escolhido por votação pública, mediante cédula oficial que contenha o nome de dois Desembargadores.
- (C) mediante escrutínio secreto e, havendo empate na votação, será obrigatoriamente escolhido o Desembargador mais idoso.
- (D) que, no ato da posse, prestará compromisso solene nos termos semelhantes aos dos Membros do Tribunal.
- (E) que exercerá, cumulativamente com a Presidência, a Corregedoria Regional Eleitoral.
19. Considere a seguinte situação hipotética: Vicente, Juiz efetivo do Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo, atuou no Tribunal por dois biênios consecutivos. Segundo o Regimento Interno do TRE-SP, Vicente não poderá voltar a integrar o Tribunal, na mesma classe ou em classe diversa, salvo se transcorridos dois anos do término do segundo biênio. Referido prazo
- (A) jamais poderá ser reduzido.
- (B) poderá ser reduzido a pedido de Vicente, desde que haja situação excepcional e de caráter pessoal, devidamente justificada.
- (C) somente poderá ser reduzido em caso de inexistência de outros Juizes que preencham os requisitos legais.
- (D) poderá ser reduzido, em qualquer hipótese, haja vista tratar-se de competência discricionária do Tribunal.
- (E) admitirá redução tanto se houver situação de necessidade do Tribunal, quanto de caráter pessoal de Vicente.
20. Analise as seguintes assertivas:
- I. Processar e julgar originariamente o registro, a substituição e o cancelamento do registro de candidatos ao Congresso Nacional.
- II. Designar Juizes de Direito para as funções de Juizes Eleitorais, exceto nas hipóteses de substituição.
- III. Fixar a data das eleições para Governador e Vice-Governador, Deputados Estaduais, Prefeitos, Vice-Prefeitos e Vereadores, quando não determinada por disposição constitucional ou legal.
- IV. Processar e julgar originariamente o mandado de segurança em matéria administrativa contra seus atos, de seu Presidente, de seus Membros, do Corregedor, dos Juizes Eleitorais e dos Membros do Ministério Público Eleitoral de primeiro grau.
- No que concerne às competências do Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo, está correto o que consta APENAS em
- (A) II.
- (B) I e IV.
- (C) II e III.
- (D) I, II e III.
- (E) I, III e IV.

**CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS**

21. Os grupos podem diferir em sua aparência e comportamento, no entanto, interiormente todos têm três elementos básicos: interação, atividades e
- (A) recursos.
 - (B) atitudes.
 - (C) sistemas.
 - (D) sentimentos.
 - (E) raciocínios.
22. W. C. Schutz afirma que os grupos humanos tem três necessidades interpessoais básicas, a saber: inclusão, controle e afeição. A necessidade de afeição revela-se depois da fase de controle. É a fase do reconhecimento de
- (A) *status*.
 - (B) aceitação.
 - (C) diferenças.
 - (D) harmonia.
 - (E) semelhanças.
23. W. R. Bion (1897-1979) diz que quando um grupo se reúne, constitui simultaneamente dois grupos simbólicos: grupo de trabalho ou refinado e grupo primitivo
- (A) é aberto à troca natural de experiências.
 - (B) é impermeável à experiência.
 - (C) é flexível à troca de informações.
 - (D) possui elementos de ordem e organização.
 - (E) estimula a prática do erro como forma de aprendizagem.
24. A tecnologia da informação permite a formação de estruturas em
- (A) rede.
 - (B) bloco.
 - (C) simetria.
 - (D) organograma.
 - (E) similaridade.
25. No *Grid* Gerencial, propostos por Blake e Mouton são identificados cinco estilos de liderança: *country club*; enfraquecido; meio-termo; tarefa e
- (A) equipe.
 - (B) democrático.
 - (C) autoritário.
 - (D) submisso.
 - (E) carismático.
26. A autoridade formal e liderança nem sempre andam e nem precisam andar juntas. A pessoa que ocupa uma posição de autoridade formal pode não ter liderança informal sobre seus colaboradores. Uma característica da autoridade formal é de que
- (A) a liderança é produto de inúmeros fatores.
 - (B) o líder é instrumento para resolver os problemas da comunidade.
 - (C) o colaborador participa ativamente na definição das metas de trabalho.
 - (D) a liderança tem duração de utilidade do líder para o grupo de colaboradores.
 - (E) se fundamenta em leis aceitas de comum acordo, que criam figuras de autoridades dotadas do poder de comando.
27. Não se deve enxergar a liderança apenas como habilidade pessoal, mas como um processo interpessoal dentro de um contexto complexo, no qual outros elementos estão presentes. A liderança não é apenas um atributo da pessoa, mas uma combinação de quatro variáveis ou elementos: as características do líder; as dos liderados; as da missão ou tarefa a ser realizada e
- (A) a conjuntura social, econômica e política.
 - (B) os elementos imponderáveis apresentados na estrutura organizacional.
 - (C) o conjunto de regras estabelecido a ser cumprido por cada colaborador na empresa.
 - (D) os fatores socioambientais presentes na comunidade em que a empresa está instalada.
 - (E) as crenças religiosas e culturais praticadas pelos colaboradores de uma dada comunidade.
28. O que liga o líder aos seguidores é a existência de uma tarefa ou missão. As missões que o líder propõe ao grupo podem ser classificadas em dois tipos: moral e calculista. Na missão calculista o líder
- (A) lança desafios e apela ao senso de responsabilidade, valores, desejos e aptidões dos seus seguidores.
 - (B) usa palavras de ordem como comprometimento, engajamento para enfatizar a importância de todos no cumprimento das metas.
 - (C) dá valor aos seguidores que se dedicam a atividades em que encontram recompensas psicológicas intrínsecas.
 - (D) atua com promessas de recompensas em troca da obediência dos seguidores.
 - (E) acredita que a recompensa que seu liderado recebe é a satisfação no cumprimento de uma dada missão.



29. O líder orientado para as pessoas tende a apresentar os seguintes comportamentos:
- ênfata o cumprimento de prazos e busca sempre superar a concorrência para obter resultados superiores.
 - esclarece as responsabilidades individuais; focaliza o trabalho do colaborador e do grupo e focaliza o cumprimento de metas.
 - apoia os colaboradores; focaliza o próprio colaborador ou grupo, enfatizando as relações humanas e o desenvolvimento da capacidade de trabalhar em equipe e é amigável.
 - busca sempre superar desempenhos passados; focaliza a necessidade do cumprimento dos padrões de qualidade e cria controles de supervisão sobre os trabalhos realizados por cada colaborador.
 - identifica o que cada colaborador deve realizar no trabalho; atua com controles de qualidade bem estabelecidos e promove foco em resultados no grupo.
-
30. Segundo Hersey e Blanchard existem quatro estilos ou formas de liderança. O Estilo 2 compreende
- alto nível de comportamentos orientados para a tarefa e baixo nível de relacionamento.
 - alto nível de comportamentos orientados simultaneamente para a tarefa e relacionamento.
 - baixo nível de comportamentos orientados para a tarefa e baixo nível de relacionamento.
 - alto nível de comportamentos orientados para a tarefa e alto nível de produção.
 - baixo nível de comportamentos orientados para a tarefa e alto nível de relacionamento.
-
31. Na fase de recrutamento, o mercado de trabalho apresenta-se sob várias formas. Um mercado de trabalho indicado como cíclico indica que
- há equilíbrio entre a oferta e a demanda de mão de obra.
 - os candidatos em potencial estão à disposição da empresa recrutadora naquele momento.
 - a mão de obra só está disponível em certas ocasiões.
 - a oferta de candidatos é limitada naquele momento que se necessita cumprir a vaga.
 - há disponibilidade mais ou menos constante de candidatos em potencial.
-
32. A correta avaliação de qualquer programa de recrutamento baseia-se, principalmente: na rapidez de atendimento à requisição encaminhada pela unidade interessada; no número de candidatos potencialmente capacitados para cada vaga anunciada; no custo operacional relativamente baixo do recrutamento face à qualidade e quantidade dos candidatos encaminhados e
- na maior permanência dos candidatos no emprego ao serem efetivados.
 - no grau de satisfação dos requisitantes quanto aos candidatos encaminhados para entrevista.
 - no uso correto das fontes de recrutamento disponíveis no mercado.
 - no grau de satisfação manifestado pelos candidatos admitidos após o prazo de experiência.
 - na indicação dos recém-admitidos de novos candidatos para as vagas em aberto.
-
33. Teste que consta de seis páginas com traços que devem ser acompanhados pelo examinando, com as mãos direita e esquerda, a princípio sob controle visual e depois às cegas; para interceptar a vista, na segunda fase das operações, usa-se uma folha de papelão ou tabuleta quadrangular.
- Trata-se do teste denominado
- Kohs.
 - PMK.
 - TAT.
 - CAT.
 - Rorschach.
-
34. As informações a respeito do cargo a ser preenchido podem ser colhidas por meio de cinco maneiras distintas: descrição e análise do cargo; técnica dos incidentes críticos; requisição de pessoal; análise do cargo no mercado e hipótese de trabalho. A análise do cargo no mercado ocorre quando
- a ficha de inscrição de novos candidatos se torna fonte primordial para o lançamento do processo de seleção dos candidatos.
 - a coleta de dados, a respeito de cargos, cujo conteúdo depende basicamente das características pessoais que o ocupante do cargo deverá possuir para um desempenho bem-sucedido.
 - a coleta de dados, a respeito de cargos, cujo conteúdo depende basicamente das competências técnicas que o ocupante do cargo deverá possuir para um desempenho considerado bem-sucedido no mercado concorrente.
 - a organização não dispõe de informações sobre os requisitos e características essenciais ao cargo a ser preenchido, por se tratar de algum cargo novo ou cujo conteúdo esteja fortemente atrelado ao desenvolvimento tecnológico, ela lança mão da pesquisa no mercado.
 - há necessidade de se acompanhar de forma sistemática e criteriosa a ocorrência dos bons desempenhos e dos desempenhos fracos ocorridos por colaboradores de outras empresas no mercado de trabalho, visando assim auxiliar na definição de um critério claro de obtenção das competências necessárias para a definição do processo seletivo para o cargo em aberto.
-
35. Entre as vantagens da entrevista estruturada no processo de seleção, pode-se citar a que
- proporciona um conjunto de princípios para o uso na interpretação dos fatos subjetivos com a intenção de avaliar o potencial do candidato.
 - deixa o entrevistador livre para realizar as perguntas que julga serem as mais significativas para avaliar as competências técnicas do candidato.
 - o produto final da entrevista é mais uma conversa amistosa do que uma análise das características de personalidade do candidato.
 - a avaliação do candidato torna-se intuitiva, pois a preocupação do entrevistador é a de cobrir todas as áreas de interesses do candidato para a vaga em aberto.
 - torna possível a cobertura sistemática e completa de toda a informação necessária para prever o provável sucesso do candidato no cargo pretendido.



36. No treinamento da sensibilidade o que vale
- (A) é o método.
 - (B) é o conteúdo.
 - (C) é o processo.
 - (D) é o conhecimento.
 - (E) são as expressões.
37. Existem basicamente três grupos de entendimento do sentido da educação na sociedade (Luckesi), que se revelam em três tendências filosófico-políticas para compreender a prática educacional. São elas: redentora, reprodutora e transformadora. A transposição dessas ideias para um sistema de educação corporativa parece útil para os responsáveis pela concepção de programas educacionais, pois permite identificar com clareza como deverão ser trabalhados os aspectos relativos à cultura empresarial. Uma estratégia de reprodução é fundamental em ações e programas educacionais dirigidos para
- (A) lideranças empresariais, estimulando-as a identificar discrepâncias de percepção entre a cultura atual declarada e a praticada na empresa.
 - (B) os líderes e gestores empresariais e formadores de opinião em geral, quer sejam membros internos, quer externos. Deve enfatizar os traços culturais vigentes alavancadores do sucesso empresarial.
 - (C) novos colaboradores da empresa, para que possam se atualizar à realidade presente. É adequada e necessária para todos aqueles que apresentem baixo grau de alinhamento cultural.
 - (D) novos parceiros e fornecedores para que possam se atualizar à realidade presente. É adequada e necessária para todos aqueles que apresentem baixo grau de alinhamento cultural.
 - (E) todos os níveis gerenciais com a intenção de verificarem barreiras que impedem a prática qualificada da cultura empresarial desejada, para que seja possível formular um projeto de mudança rumo à nova cultura empresarial, que por sua vez fundamentará o futuro processo de reeducação.
38. Donald Kirkpatrick (1998) propõe a aplicação de uma avaliação de treinamento em quatro níveis: reação, aprendizado, aplicação e resultados. Avaliar resultados no nível de resultados, significa determinar se o treinamento
- (A) afetou positivamente os resultados dos negócios ou contribuiu com os objetivos da organização.
 - (B) gerou significado para que os participantes melhorassem ou aumentem seus conhecimentos na prática do seu trabalho e em suas vidas.
 - (C) trouxe identificação às pessoas treinadas para que possam transferir os novos conhecimentos e habilidades assimilados para o ambiente real de trabalho.
 - (D) foi percebido como satisfatório pelos treinandos quanto aos recursos utilizados, ambiente e instalações.
 - (E) foi percebido como satisfatório pelos treinandos quanto às metodologias aplicadas durante o treinamento e a habilidade dos instrutores em transmitir os conteúdos propostos.
39. A estrutura latente dos grupos, na concepção de Moreno, não é apenas uma distribuição de afetos dentro do grupo. É uma realidade afetiva e cognoscitiva, pois representa para cada membro do grupo as formas como: vivem o grupo e seus membros; vive sua própria situação dentro do grupo; percebe os outros e a distância social que experimenta em relação a eles e como é
- (A) reconhecido por si.
 - (B) atingido pelos outros.
 - (C) percebido pelos outros.
 - (D) representado emocionalmente pelos outros.
 - (E) acolhido pelos outros membros do grupo.
40. A segurança no trabalho apresenta como formação e complementação de seus objetivos três condições, as quais explicam de forma direta e transparente alguns critérios básicos de sua aplicabilidade. São eles: identificação das principais causas; correção e manutenção das estruturas físicas e prevenção, redução e eliminação de acidentes. Na identificação das principais causas
- (A) já é possível, de maneira concomitante, que se atue no planejamento e execução de programas de prevenção de saúde, que auxiliem na melhor qualidade de vida dos trabalhadores.
 - (B) é importante que os gestores assumam responsabilidades sobre a correção dos desvios identificados, para que possam ser tomadas providências que eliminem prejuízos futuros.
 - (C) é importante que os gestores assumam responsabilidades sobre a correção dos desvios identificados, para que possam acionar os órgãos competentes da empresa, visando o saneamento das discrepâncias identificadas.
 - (D) estar atento às ocorrências de acidentes de trabalho é uma característica importante dos gestores da organização, principalmente no de pessoas. Contudo, ainda hoje, existem gestores que parecem não querer enxergar o que precisa ser feito.
 - (E) é importante que os gestores assumam responsabilidades sobre a correção dos desvios identificados, para que possam assumir integralmente a responsabilidade pelo ocorrido.
41. Para Kurt Lewin, a mudança organizacional é um processo que possui três fases: descongelamento, movimento e recongelamento. O movimento é a fase no processo de mudança na qual os líderes
- (A) asseguram segurança psicológica com relação à mudança e comunicam que outras organizações em circunstâncias semelhantes, já realizaram mudanças obtendo êxito.
 - (B) retêm internamente as novas abordagens implementando sistemas de avaliação que conduzam aos comportamentos esperados e criando sistemas de recompensa que os reforcem.
 - (C) fornecem uma fundamentação racional para que os colaboradores se comprometam com o *status quo* e dirijam seus esforços para o cumprimento dos novos objetivos organizacionais.
 - (D) criam novos patamares de exigência para gerar elevados níveis de produção e incentivar o alcance de novas metas.
 - (E) ajudam a implementar novas abordagens fornecendo informações que deem suporte às mudanças propostas e fornecendo recursos e treinamento para trazer à tona mudanças efetivas no comportamento.



42. A Síndrome DADA (síndrome de degeneração, aversão, depressão e aceitação) é uma sequência de estágios
- (A) que determinam o medo que os indivíduos enfrentam quando diante de um processo de mudança.
 - (B) pelos quais as organizações passam até terem seus objetivos estratégicos atingidos dentro de um novo cenário de mercado.
 - (C) por meio dos quais os indivíduos podem se mover ou nos quais podem ficar estagnados quando enfrentam uma mudança indesejada.
 - (D) que indicam baixa tolerância da empresa para planejar processos de mudança, mesmo em situações de crise.
 - (E) que determinam a diferença entre os objetivos corporativos e os anseios individuais dos colaboradores, frente à mudanças.
43. As culturas organizacionais são baseadas
- (A) nos tipos de segmentos de atuação da empresa e definem o perfil dos clientes.
 - (B) nas estratégias de condução dos negócios, que norteiam a conduta de relacionamento com os clientes e concorrentes.
 - (C) na visão do fundador e dos colaboradores que direcionam o tipo de posicionamento que a empresa adotará no mercado.
 - (D) em valores que são compartilhados pela maioria dos colaboradores e dos gerentes e fazem com que as normas norteiem o comportamento.
 - (E) nas experiências vividas pelos funcionários e que fundamentam suas expectativas em relação ao local de trabalho.
44. A auditoria cultural é uma ferramenta para
- (A) verificar se os comportamentos adotados pelos clientes estão sendo aplicados.
 - (B) avaliar e compreender a cultura de uma organização.
 - (C) identificar desvios e perdas financeiras.
 - (D) eliminar subculturas que possam ter sido criadas na organização.
 - (E) estimular a aplicação do código de ética junto aos fornecedores.
45. Na teoria de motivação desenvolvida por David McClelland, a necessidade de poder é definida como o desejo de
- (A) assumir responsabilidade pessoal por seu trabalho.
 - (B) direcionar o desempenho para um padrão de excelência.
 - (C) influenciar pessoas e eventos.
 - (D) solucionar problemas complexos.
 - (E) ser elogiado constantemente.
46. O princípio mais importante da teoria do reforço é a lei
- (A) do efeito.
 - (B) da ocorrência.
 - (C) da probabilidade.
 - (D) do desempenho.
 - (E) da tendência central.
47. A expressão *cidadania organizacional* refere-se
- (A) à prática gerencial que estimula a participação e o posicionamento dos colaboradores em ações políticas.
 - (B) à atuação da empresa em projetos voltados à comunidade onde atua.
 - (C) à participação dos colaboradores em projetos voltados à construção de um clima de trabalho saudável.
 - (D) às políticas organizacionais que estimulam um clima de trabalho percebido como favorável por seus parceiros externos.
 - (E) às contribuições individuais no local de trabalho que vão além das exigências do cargo e das relações profissionais remuneradas por contrato.
48. O clima organizacional refere-se às interpretações
- (A) da direção em relação as políticas vigentes.
 - (B) das necessidades dos colaboradores perante as políticas de recursos humanos praticadas no mercado.
 - (C) do grupo para com o nível de engajamento para com as ações sociais.
 - (D) do indivíduo e do grupo de certas características ou eventos.
 - (E) dos profissionais de recursos humanos em relação à prática de gestão.
49. Para E. H. Schein, na consultoria de procedimentos ou consultoria de processos, o agente da mudança ensina
- (A) técnicas e processos.
 - (B) habilidades e valores.
 - (C) padrões e procedimentos.
 - (D) atitudes e condutas.
 - (E) comportamentos e visão estratégica.
50. Desenvolvimento Organizacional ou DO é um termo utilizado para englobar um conjunto de
- (A) conhecimentos, a serem aplicados a curto prazo, que visam melhorar a satisfação dos funcionários e sua performance no trabalho.
 - (B) ações estratégicas de manutenção planejadas, sintonizadas com a missão da empresa, que visam mantê-la viável e competitiva em seu mercado de atuação.
 - (C) políticas alinhadas aos valores da empresa, que visam manter um sistema de relacionamento com todos os segmentos da sociedade com os quais mantém interações.
 - (D) objetivos elaborados pela direção da empresa, que visam melhorar sua performance no mercado em que atua.
 - (E) intervenções de mudança planejada, com base em valores humanos e democráticos, que visam melhorar a eficácia organizacional e o bem estar das pessoas.



51. A rotatividade de pessoal não é uma causa, mas o efeito de algumas variáveis externas e internas. As informações sobre essas variáveis são obtidas por meio
- (A) da entrevista de desligamento.
 - (B) do acompanhamento das oportunidades de emprego no mercado de trabalho.
 - (C) da análise da conjuntura econômica.
 - (D) do índice de satisfação em relação à remuneração.
 - (E) do acompanhamento das oportunidades de crescimento interno.
52. A divergência que é o núcleo de um conflito pode ser factual ou hermenêutica. A divergência hermenêutica dá-se quando
- (A) uma parte reconhece nas ações da outra parte uma intencionalidade incompatível com seus propósitos.
 - (B) uma parte baseia-se na supressão do outro para eliminar o conflito.
 - (C) existem tensões simbólicas entre as partes.
 - (D) existem tensões projetadas entre as partes.
 - (E) há insatisfação em relação à remuneração.
53. A interferência em uma negociação ou em um conflito de uma terceira parte aceitável, tendo poder de decisão limitado ou não-autoritário, e que ajuda as partes envolvidas a chegarem voluntariamente a um acordo aceitável com relação às questões em disputa, é denominada
- (A) mediação.
 - (B) resolução.
 - (C) contenda.
 - (D) arbitragem.
 - (E) conciliação.
54. Os conflitos emergentes são disputas
- (A) em que as partes não são identificadas e ainda existe um esforço para explorar o problema.
 - (B) onde forças implícitas não foram reveladas e não se chegou a um conflito extremamente polarizado, as partes ainda não se envolveram em uma negociação.
 - (C) onde as partes não têm consciência da seriedade da discórdia ocorrida e não estão mobilizadas para iniciar um confronto.
 - (D) em que as partes estão envolvidas em uma disputa ativa e contínua e na negociação ocorreu um impasse.
 - (E) em que as partes são identificadas, a disputa é reconhecida e muitas questões estão claras, entretanto, não ocorreu uma negociação cooperativa viável ou um processo de resolução de problemas.
55. Em uma negociação há cinco opções gerais de estratégia: competição, evitação, acomodação, compromisso negociado e negociação baseada nos interesses. No compromisso negociado
- (A) nenhuma das partes importa-se com a disputa.
 - (B) os interesses das partes não estão relacionados.
 - (C) uma das partes não é cooperativa e não está disposta a negociar.
 - (D) todas as partes desistem de alguns de seus objetivos para atingir outros.
 - (E) todas as partes sentem que suas necessidades e interesses foram satisfeitos.
56. As competências consideradas essenciais para uma organização ou *core competences* são as
- (A) semelhantes a todas as organizações que atuam em um determinado segmento de mercado.
 - (B) que cada departamento da empresa deve construir e possuir em sua área de especialização.
 - (C) que cada líder deve construir e possuir para gerenciar pessoas.
 - (D) que cada colaborador deve construir e possuir para desempenhar a contento sua função.
 - (E) distintivas que toda organização precisa construir e possuir para manter sua vantagem competitiva sobre as demais.
57. Em um sistema de gestão de desempenho, a preocupação principal das organizações está voltada para a medição, avaliação e monitoramento de quatro aspectos principais:
- (A) remuneração, clima, cultura e posicionamento no mercado.
 - (B) resultados, desempenho, competências e fatores críticos de sucesso.
 - (C) contribuição individual, qualidade dos processos, capacitação dos avaliadores e satisfação dos clientes.
 - (D) comprometimento dos colaboradores, capacitação dos líderes, resultados financeiros e diferenciais competitivos.
 - (E) remuneração variável, motivação, cumprimento das regras e qualidade de vida dos funcionários.
58. O espaço ocupacional surgiu inicialmente como expressão para designar o conjunto de atribuições e responsabilidades das pessoas. Gradualmente, tornou-se um conceito que procura estabelecer a correlação entre
- (A) objetivos e resultados.
 - (B) complexidade e entrega.
 - (C) conhecimento e experiência.
 - (D) cargos e remuneração.
 - (E) competências e desempenho.
59. A comunicação tem quatro funções básicas dentro de um grupo ou de uma organização:
- (A) controle, motivação, expressão emocional e informação.
 - (B) comprometimento, semântica, *feedback* e decodificação.
 - (C) formal, informal, entendimento e expressão.
 - (D) vertical, horizontal, não verbal e oral.
 - (E) emissão, recepção, clareza e canal.
60. As redes formais de comunicação em uma organização podem ser classificadas em três tipos: cadeia, roda e todos os canais. A rede do tipo roda
- (A) segue as regras de divulgação da marca definidas pela organização.
 - (B) segue rigidamente a cadeia formal de comando.
 - (C) permite que todos os membros do grupo comuniquem-se ativamente uns com os outros.
 - (D) flui de forma lateral, entre grupos de mesmo nível hierárquico.
 - (E) depende de uma figura central para atuar como condutor de toda a comunicação do grupo.

**PROVA DISCURSIVA – REDAÇÃO**

Atenção: Deverão ser rigorosamente observados os limites mínimo de 20 (vinte) linhas e máximo de 30 (trinta) linhas, sob pena de perda de pontos a serem atribuídos à Redação.

Escolha UMA (apenas uma) das seguintes propostas para elaborar a sua redação e identifique na Folha de Redação Definitiva, no campo apropriado para tal, o número da proposta escolhida.

PROPOSTA Nº 1

A sociedade busca uma Justiça mais célere, capaz de resolver questões cada vez mais complexas. Nesse sentido, o que se espera das instituições é o desenvolvimento e a utilização de instrumentos de gestão que garantam uma resposta eficaz. Esse cenário impõe a necessidade de contar com profissionais altamente capacitados, aptos a fazer frente às ameaças e a aproveitar as oportunidades, propondo mudanças que possam atender as demandas do cidadão. A partir desse raciocínio é possível visualizar a gestão de pessoas por competências.

(Fragmento adaptado de **Gestão de pessoas por competências**. portal.cjf.jus.br/cjf/gestao-por-competencias)

Considerando o que está transcrito acima, redija um texto dissertativo-argumentativo sobre o seguinte tema:

A gestão por competências e as contribuições que esse modelo pode trazer para a Justiça brasileira

PROPOSTA Nº 2

O que pensaria Simone Weil do trabalho na era da informática e da microeletrônica? Só podemos responder por aproximações e conjeturas. Trabalhar, para Simone Weil, é reconhecer e enfrentar o peso do real, é dar forma à matéria respeitando as suas propriedades. Ora, o “trabalho” realizado pelos meios eletrônicos se exerce sobre signos, isto é, mediante números, cifras, letras, traços, pontos, abstrações dos dados da realidade natural e social. Igualmente é ignorada pela cultura eletrônica a mestria manual e, em senso lato, corporal. A internet pode levar ao extremo o vezo intemperante da curiosidade, que consiste em passar de um signo a outro, de uma imagem a outra, sem que se faça necessário o exercício da atenção perseverante às coisas e aos seres humanos, que Simone Weil prezava como alta virtude da inteligência e do caráter.

(Fragmento adaptado de Alfredo Bosi. **Ideologia e contraideologia**. S.Paulo: Cia. das Letras, 2010. p.174-5)

Considerando o que está transcrito acima, redija um texto dissertativo-argumentativo sobre o seguinte tema:

As transformações no mundo do trabalho e as possibilidades de realização profissional e pessoal na era da informática e da microeletrônica



PROPOSTA ESCOLHIDA:

Nº:

01	
02	
03	
04	
05	
06	
07	
08	
09	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	