

307 – ANALISTA ADMINISTRATIVO – ÁREA 7

Nome do Candidato

Número de Inscrição

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LEIA COM ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES ABAIXO

INSTRUÇÕES GERAIS

- O candidato receberá do fiscal:
 - Um Caderno de Questões contendo **60 (sessenta) questões** objetivas de múltipla escolha de Conhecimentos Específicos.
 - Uma Folha de Respostas personalizada para a Prova Objetiva.
- Ao ser autorizado o início da prova, verifique, no Caderno de Questões, se a numeração das questões e a paginação estão corretas e se não há falhas, manchas ou borrões. Se algum desses problemas for detectado, solicite ao fiscal outro caderno completo. Não serão aceitas reclamações posteriores.
- Verifique se o tipo de prova que consta na capa coincide com o tipo indicado no rodapé de todas as páginas posteriores. Em seguida, **assinale na Folha de Respostas a Letra A**, correspondente ao tipo de prova.
- A totalidade da Prova terá a duração de **4 (quatro) horas**, incluindo o tempo para preenchimento da Folha de Respostas da Prova Objetiva.
- Iniciadas as Provas, nenhum candidato poderá retirar-se da sala antes de decorridas **3 (três) horas** de prova, devendo, ao sair, entregar ao fiscal de sala, obrigatoriamente, a Folha de Respostas da Prova Objetiva, que será o único documento válido para correção e poderá levar o Caderno de Questões.
- Não serão permitidas consultas a quaisquer materiais, uso de telefone celular ou outros aparelhos eletrônicos.
- Caso seja necessária a utilização do sanitário, o candidato deverá solicitar permissão ao fiscal de sala, que designará um fiscal volante para acompanhá-lo no deslocamento, devendo manter-se em silêncio durante o percurso, podendo, antes da entrada no sanitário e depois da utilização deste, ser submetido à revista com detector de metais. Na situação descrita, se for detectado que o candidato está portando qualquer tipo de equipamento eletrônico, será eliminado automaticamente do concurso.
- O candidato, ao terminar a(s) prova(s), deverá retirar-se imediatamente do estabelecimento de ensino, não podendo permanecer nas dependências deste, bem como não poderá utilizar os sanitários.

INSTRUÇÕES – PROVA OBJETIVA

- Verifique se seus dados estão corretos na Folha de Respostas.
- Não se esqueça de assinalar, na FOLHA DE RESPOSTAS, a letra correspondente ao seu tipo de prova: **LETRA A**, conforme modelo abaixo:

PROVA A PROVA B PROVA C PROVA D

- A Folha de Respostas **NÃO** pode ser dobrada, amassada, rasurada, manchada ou conter qualquer registro fora dos locais destinados às respostas.
- Assinale a alternativa que julgar correta para cada questão na Folha de Respostas, usando caneta esferográfica de tinta preta. Para cada questão, existe apenas **1 (uma)** resposta certa – não serão computadas questões não assinaladas ou que contenham mais de uma resposta, emendas ou rasuras.
- O modo correto de assinalar a alternativa é cobrindo, completamente, o espaço a ela correspondente, conforme modelo abaixo:

- Todas as questões deverão ser respondidas.

OS TEXTOS E AS QUESTÕES FORAM REDIGIDOS CONFORME O NOVO ACORDO ORTOGRÁFICO DA LÍNGUA PORTUGUESA, MAS ESTE NÃO SERÁ COBRADO NO CONTEÚDO.



CONCURSOS PÚBLICOS

06/2013

Espaço reservado para anotação das respostas

AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA – ANVISA – EDITAL Nº 1/2013

307 – ANALISTA ADMINISTRATIVO – ÁREA 7 – PROVA A



CONCURSOS PÚBLICOS

Nome: _____

Inscrição: _____

61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120

O gabarito da Prova Objetiva estará disponível no site da **Cetro Concursos (www.cetroconcursos.org.br)** a partir do dia **03 de junho de 2013**.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

61. A respeito da inevitável transição da Administração de RH para a Gestão de Pessoas, sobre as atribuições e responsabilidades da Gestão de Pessoas, analise as assertivas abaixo.

- I. Preparar a cultura da empresa para se transformar em um sistema fechado para o mercado externo, evitando assim prejuízos na competição direta com os países mais desenvolvidos.
- II. Ter processos decisórios ágeis e focados nas exigências de mercado.
- III. Manter em seu quadro funcional pessoas comprometidas e envolvidas com a organização.
- IV. Obter elevado grau de competitividade em padrão global.

É correto o que se afirma em

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

62. Vive-se em um ambiente cada vez mais instável, turbulento e competitivo. Mudanças ocorrem a velocidades que quase não se consegue acompanhar. As estratégias organizacionais buscam alcançar patamares cada vez mais elevados. Com relação a esse cenário, é correto afirmar que a Gestão de Pessoas surge para

- (A) ampliar as técnicas de entrevista utilizadas em Seleção de Pessoal.
- (B) melhorar o conhecimento das leis trabalhistas, visando a reduzir os conflitos entre trabalhadores e a administração da empresa.
- (C) solucionar as demandas de excelência organizacional.
- (D) implantar a avaliação de desempenho, uma vez que as principais empresas do mundo têm um programa formal de avaliação.
- (E) consolidar o estilo de liderança liberal, fundamental para ampliar a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa.

Leia o texto abaixo, para responder à questão 63.

As transações financeiras no mundo são hoje praticamente instantâneas. Ocorrem através de bits de computador, situação que preocupa terrivelmente os governos, já que todos os aplicadores estão interligados. Trilhões de dólares passeiam assim pelo mundo a cada dia, mudando continuamente de endereço. Acredita-se que bastaria um de cada quatro dos donos desse capital decidir trocar seus dólares por alguma outra moeda para que a economia mundial entrasse em colapso.

Roberto C. P. Júnior. Vivemos os últimos dias do Juízo Final.

63. De acordo com o texto, e transportando o que dele se depreende para as questões teórico-práticas da Gestão de Pessoas, é correto afirmar que

- (A) as organizações precisam ser mais lentas em suas decisões e ações, pois são inúmeras as variáveis envolvidas num mundo globalizado e, portanto, necessita-se de mais tempo para avaliar cada uma.
- (B) estudos de natureza teórica não ajudam a provocar mudanças significativas na área de pessoas.
- (C) o texto corrobora com a abordagem contingencial, mostrando a importância do ambiente externo nas transformações internas.
- (D) a importância de uma estrutura organizacional única é um organograma permanente.
- (E) em Gestão de Pessoas tem-se a necessidade de garantir uma resposta pronta e acabada, para que as organizações possam se direcionar no mercado.

Leia o texto abaixo para responder à questão 64.

Alguns autores, como Araújo e Garcia (na obra *Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional*), estão convencidos de que a área de Recursos Humanos ganhou um novo perfil e uma nova forma de ajudar as organizações a crescer: a Gestão de Pessoas. Nesse sentido, e considerando as novas exigências organizacionais, a Gestão de Pessoas, com seus conceitos e possibilidades de intervenção, pode responder com mais propriedade às necessidades organizacionais.

64. Com base no texto acima, assinale a alternativa correta.

- (A) Os novos caminhos exigirão do gestor de pessoas a consolidação do conceito de que os Recursos Humanos representam apenas custos para a organização.
- (B) Os novos caminhos exigirão maior ênfase na eficácia, no desempenho, na produtividade e, principalmente, no rendimento em curto prazo; para tanto, as pessoas devem ser consideradas como peças de todos estes processos.
- (C) Em função dos novos caminhos, hoje, já encontramos a predominância do termo Gestão de Pessoas, mostrando claramente que as organizações abandonaram as denominações de departamento ou gerência de Recursos Humanos.
- (D) Os novos caminhos de transformação da gerência de RH para gestão de pessoas exigirão de profissionais um esforço que pode incluir o retorno às salas de aula, para fazer frente ao aumento da complexidade organizacional.
- (E) Apesar de ser recente a proposta de substituir a gerência ou departamento de Recursos Humanos por Gestão de Pessoas, observamos que já houve o amadurecimento pleno do novo conceito de área e a transformação necessária nas ações organizacionais.

65. A respeito da função do órgão de Gestão de Pessoas, analise as assertivas abaixo.

- I. Planejamento de pessoas para suprir a organização de profissionais, com o conceito “o homem certo para o lugar certo”.
- II. Administração de carreiras, com o conceito “carreira para toda a vida”.
- III. Planejamento de pessoas para suprir a organização de profissionais com potencial para crescimento, garantindo uma estrutura social qualificada para atingir os objetivos organizacionais.
- IV. Implantação do processo de *coaching*, visando a suprir a organização de tutores e instrutores de treinamento.

É correto o que se afirma em

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

66. Não interessam a uma empresa funcionários não colaboradores e não motivados, que só prejudicariam sua imagem no mercado. A respeito de *endomarketing*, analise as assertivas abaixo.

- I. Uma das metas do *endomarketing* é desenvolver esforços para que os colaboradores da organização sintam-se orgulhosos de partilhar dos objetivos da empresa.
- II. O *marketing* interno, como também é conhecido o *endomarketing*, visa a manter os fornecedores informados sobre a cultura, as políticas e as diretrizes da empresa.
- III. As empresas que investem em atividades práticas do *endomarketing* acreditam que seus colaboradores são clientes em potencial.
- IV. A empresa tem claro que seu maior poder de *marketing* é tão somente o mercado e seus clientes externos.

É correto o que se afirma em

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

67. Para que a comunicação se realize, são necessários um propósito e uma mensagem a ser transmitida entre um emissor e um receptor. O processo de comunicação é composto de 8 partes: emissor, codificação, mensagem, canal, decodificação, receptor, ruído e *feedback*. A respeito desses componentes da comunicação, assinale a alternativa correta.

- (A) A fala e a escrita são partes diferentes do modelo de comunicação, pois somente a primeira é considerada mensagem.
- (B) O canal é a finalidade, ou seja, o objetivo final pelo qual a mensagem viaja.
- (C) O receptor é quem escolhe os canais (formal ou informal) da mensagem.
- (D) O *feedback* é composto pelas barreiras à comunicação, que distorcem a clareza da mensagem.
- (E) Os canais formais são estabelecidos pela organização e transmitem mensagens relacionadas ao trabalho dos seus membros.

68. As pessoas utilizam, essencialmente, a comunicação oral, a escrita e a não verbal. A respeito da forma como os membros de um grupo trocam mensagens entre si, assinale a alternativa correta.

- (A) A comunicação oral face a face, de forma consistente, não é a melhor maneira de obter informação dos funcionários e para eles.
- (B) Na comunicação oral, quanto maior o número de receptores, maior a probabilidade de distorções potenciais.
- (C) A mensagem escrita não considera os *e-mails*, uma vez que o envio desses não é garantia de que ele seja recebido.
- (D) Quando se faz uma comunicação não verbal, ela deve estar, necessariamente, acompanhada de outra comunicação, não pode ser exclusiva.
- (E) A comunicação não verbal desconsidera a entonação ou a ênfase dada às palavras, que, obviamente, pertencem à comunicação verbal.

69. Segundo alguns autores que trabalharam e pesquisaram grupos, há aspectos essenciais em um grupo que estão presentes em sua dinâmica. Com relação a esses aspectos, analise as assertivas abaixo.

- I. Interação é a hierarquia dos indivíduos.
- II. Toda conceituação de grupo tem na interação o fator comum e determinante.
- III. Coesão é definida como o sentimento de pertencer.
- IV. Padrões e normas de conduta são fenômenos sociais e, portanto, não se aplicam a grupos restritos, como a família.

É correto o que se afirma em

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

70. Na comunicação organizacional, distinguem-se duas redes: as Redes Formais, em pequenos grupos, e a Rede de Rumores. Com relação a essas redes, correlacione as colunas dos tipos de rede com suas características e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

Tipos de Rede	Características
F. Rede Formal. R. Rede de Rumores.	() Não é controlada pela direção da empresa. () É tida pela maioria dos funcionários como a mais confiável e fidedigna. () É amplamente utilizada para servir aos interesses pessoais. () Emerge como reação a situações importantes para as pessoas quando há ambiguidade e sob condições que despertam ansiedade. () Pode ser muito complexa e segue os níveis hierárquicos.

- (A) R/ F/ F/ R/ R
(B) F/ F/ R/ R/ R
(C) F/ R/ F/ F/ R
(D) R/ R/ R/ F/ F
(E) R/ R/ R/ R/ F

71. Os grupos geralmente passam por um processo evolutivo, que se dá em 5 estágios de desenvolvimento: formação, tormenta, normatização, desempenho e interrupção. A respeito desses estágios, assinale a alternativa correta.

- (A) No estágio desempenho, o grupo transfere o esforço voltado à compreensão mútua dos seus membros para o cumprimento de tarefas.
(B) Para os grupos permanentes de trabalho, o estágio tormenta não existe, pois o grupo já está constituído naturalmente pelo contrato de trabalho.
(C) O estágio formação é caracterizado por uma grande dose de certeza sobre os propósitos do grupo, uma vez que, ao ser formado, seus membros já conheciam os objetivos e sabiam o que deles era esperado.
(D) O estágio normatização é caracterizado principalmente pela falta total de sentido de identidade coletiva e de camaradagem e, por isso, regras, normas e padrões de comportamento são colocados, visando a ordenar o funcionamento do grupo.
(E) O estágio interrupção prepara o grupo para os novos objetivos. É uma pausa para o grupo “recarregar suas energias” e ficar pronto para cumprir os objetivos e metas que virão.

72. Para vários autores, “equipes” e “grupos” não são a mesma coisa. A respeito das características de equipes e grupos, correlacione as colunas abaixo e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

Coluna 1	Coluna 2
E. Equipe. G. Grupo.	() Interage basicamente para compartilhar informações. () Seu desempenho é o somatório das contribuições individuais de seus membros. () Não tem necessidade de se engajar em um trabalho coletivo que requeira esforço conjunto. () A sinergia é positiva, graças ao esforço coordenado. () Esforços individuais resultam em desempenho maior do que a soma de suas contribuições individuais.

- (A) G/ G/ G/ G/ G
(B) G/ G/ E/ E/ G
(C) G/ G/ G/ E/ E
(D) E/ E/ G/ G/ E
(E) E/ E/ E/ G/ G

73. As equipes podem produzir bens, prestar serviços, negociar acordos, coordenar projetos, tomar decisões. Os 4 tipos mais comuns de equipes em uma organização são: de resolução de problemas, autogerenciadas, multifuncionais e virtuais. A respeito dos tipos comuns de equipes, analise as assertivas abaixo.

- I. Nas equipes de resolução de problemas, seus membros trocam ideias sobre os processos e métodos de trabalho que podem ser melhorados.
II. As equipes multifuncionais são formadas por funcionários do mesmo nível hierárquico, mas de diferentes setores da empresa, que se juntam para cumprir uma tarefa.
III. As equipes autogerenciadas usam a tecnologia da informática para reunir membros fisicamente dispersos.
IV. É característica das equipes autogerenciadas ter menos interação direta entre os membros.

É correto o que se afirma em

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

74. Gerentes habituados a lidar com a “dura realidade” do desempenho financeiro e da fatia de mercado às vezes subestimam a importância competitiva da cultura organizacional. Assinale a alternativa que apresenta características da Cultura Organizacional.

- (A) É estática e permanente.
- (B) Somente as forças internas determinam a direção das mudanças.
- (C) Visa à renovação e à revitalização.
- (D) Produz alterações de curto prazo.
- (E) Enfatiza a produção e a quantidade.

75. É possível identificar a cultura de uma organização em diversos elementos que permitem não só visualizá-la e identificá-la, como também são utilizados na passagem para os funcionários. Segundo alguns autores, nesses elementos há um conteúdo hipnótico e, por meio deles, as mensagens e comportamentos convenientes são objetos de aplausos e adesão, levando à naturalização de seu conteúdo e à transmissão espontânea aos demais membros. A respeito dos elementos de cultura organizacional, correlacione as colunas abaixo e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

Coluna 1	Coluna 2
H. Histórias e mitos. P. Crenças e pressupostos. R. Ritos, rituais e cerimônias. T. Tabus. V. Valores.	() São geralmente utilizados como sinônimos para expressar aquilo que é tido como verdade na organização. () São definições do que é importante para atingir o sucesso. () São proibições, com ênfase no não permitido e não escritas nos manuais. Exemplo: namoro entre funcionários é proibido. () São narrações e eventos, às vezes sem sustentação nos fatos. () São atividades planejadas para tornar a cultura mais visível e coesa.

- (A) V/ T/ H/ P/ R
- (B) T/ H/ R/ V/ P
- (C) H/ R/ P/ T/ V
- (D) P/ V/ T/ H/ R
- (E) R/ P/ H/ V/ T

76. Existem sete características básicas que capturam a essência da cultura de uma organização. Sobre essas características, assinale a alternativa correta.

- (A) A característica básica *Inovação* é o grau em que se espera dos funcionários demonstrarem precisão e análise detalhada, apenas.
- (B) A característica básica *Orientação para os resultados* é o grau em que as pessoas são competitivas.
- (C) A característica básica *Estabilidade* é o grau em que as pessoas são agressivas, em vez de tranquilas.
- (D) A característica básica *Foco na Equipe* é o grau em que os dirigentes levam em consideração o efeito dos resultados sobre as pessoas dentro da organização.
- (E) A característica básica *Atenção aos Detalhes* é o grau em que se espera dos funcionários demonstrarem precisão, análise e atenção às particularidades.

77. Leia o trecho abaixo e, em seguida, assinale a alternativa que preenche corretamente a lacuna.

O conceito de Clima Organizacional envolve um quadro complexo e amplo da influência ambiental sobre a motivação. O Clima Organizacional é, portanto, a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que _____.

- (A) é compreendida e influenciada somente por aspectos do ambiente externo.
- (B) é percebida ou experimentada pelos membros da organização, inclusive influenciando seus comportamentos.
- (C) se refere especificamente a metas e objetivos organizacionais.
- (D) influencia exclusivamente os rumos dos investimentos financeiros da organização.
- (E) favorece exclusivamente as necessidades organizacionais.

78. A respeito do Clima Organizacional, é correto afirmar que

- (A) ele é resultado direto da visão estratégica da organização.
- (B) ele influencia o estado motivacional dos colaboradores e é por ele influenciado.
- (C) seu nome foi criado em 1939 por Kurt Lewin, com o propósito de dar contornos claros a essa expressão que, até então, era vaga e ampla.
- (D) ele tem como principal instrumento o *Benchmarking*.
- (E) ele se refere especificamente às propriedades motivacionais dos consumidores dos produtos e/ou serviços.

79. Alguns autores entendem que as pessoas desejam 3 fatores na organização: equidade, realização e companheirismo, os quais contribuem para um clima positivo. Sobre esses fatores, assinale a alternativa correta.

- (A) Realização é a competição entre pessoas da mesma posição e que, sabidamente, só terá um vencedor: o sentimento de realização.
- (B) Equidade é a busca por relações amistosas.
- (C) Equidade é a percepção de que os superiores são justos na relação com a estrutura social.
- (D) Companheirismo é um fator altamente relevante para quem ocupa posições superiores, mas não para quem tem atribuições de pequeno poder.
- (E) No Companheirismo, o melhor clima possível elimina o conflito, que só traz a instabilidade e a incerteza.

80. Nos anos 1990, as melhores empresas começaram a perceber que as mudanças em sistemas tecnológicos só resultam em ganhos de produtividade quando se conjugam às mudanças no modo de administrar o comportamento organizacional, às novas tecnologias e aos sistemas de motivação humana. A Teoria dos Dois Fatores (ou teoria da motivação-higiene) de Herzberg mostra-se significativa no entendimento da motivação humana no trabalho. Com base na Teoria dos Dois Fatores, é correto afirmar que

- (A) nos fatores de motivação incluem-se as políticas organizacionais.
- (B) o salário pertence ao fator motivacional.
- (C) a motivação resulta da natureza do trabalho em si.
- (D) níveis apropriados e elevados de fatores de higiene provocam motivação.
- (E) os aspectos do trabalho importantes para as necessidades de crescimento, como o salário e a supervisão, são poderosos fatores motivacionais.

81. Uma das mais importantes tarefas dos psicólogos organizacionais é avaliar a satisfação dos funcionários, fornecendo subsídios para que as empresas tomem medidas para melhorá-la. A respeito dos temas satisfação no trabalho e comprometimento organizacional, analise as assertivas abaixo.

- I. A satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho.
- II. A satisfação no trabalho é muito difícil de ser estudada e mensurada. Por isso, poucos estudos e pesquisas são realizados, o que dificulta a compreensão científica desse fenômeno.
- III. O comprometimento organizacional é outra variável de atitude, e suas várias definições contemplam a ligação do indivíduo com a organização.

É correto o que se afirma em

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

82. O envolvimento dos funcionários é um processo participativo que visa a aumentar o comprometimento desses com o sucesso da organização. Um dos programas de envolvimento do funcionário é a Gestão Participativa. A respeito da Gestão Participativa, assinale a alternativa correta.

- (A) A principal característica da Gestão Participativa é que, nela, os subordinados compartilham algum poder de decisão com seus chefes imediatos.
- (B) A Gestão Participativa não exige capacitação e conhecimento dos funcionários por acreditar que eles poderão, em qualquer circunstância, contribuir significativamente.
- (C) Para que a Gestão Participativa funcione, os assuntos têm que ser, necessariamente, diferentes dos interesses dos funcionários envolvidos, sob pena de haver viés de análise e decisão.
- (D) A Gestão Participativa é a forma de envolvimento dos funcionários mais normatizada pela legislação em todo o mundo.
- (E) A participação exerce enorme influência sobre variáveis como produtividade, motivação e satisfação dos funcionários.

83. Inúmeras empresas privadas, públicas e agências governamentais estão revendo seus sistemas de remuneração. A esse respeito, correlacione a coluna dos programas de remuneração variável com a coluna de seus conceitos e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

Programas de remuneração variável	Conceitos
1. Remuneração por unidade produzida.	() No caso dos executivos, é comum o pagamento em ações da empresa.
2. Pagamento com base no mérito.	() O pagamento é anual e geralmente excede os salários-base dos presidentes de empresa.
3. Bônus.	() Bastante popular, este programa é utilizado há muito tempo como forma de compensar funcionários da área de produção.
4. Remuneração por habilidades.	() O pagamento é feito com base na variedade de funções que o funcionário é capaz de desempenhar.
5. Participação nos lucros.	() Quem tem melhor desempenho pode receber maiores recompensas.

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

84. O modelo da Liderança Situacional, com seus 4 níveis de maturidade, pode ser uma ferramenta de mudança na atuação dos líderes da organização, oferecendo a esses maior compreensão da relação entre um estilo de liderança eficaz e o nível de maturidade de seus liderados. Com base nesse modelo e em seus 4 níveis, analise as assertivas abaixo.

- I. O estilo 4 (de elevada maturidade) significa que o funcionário tem motivação para a tarefa e capacitação para realizá-la, mas ainda lhe falta maior autoconfiança.
- II. No estilo 2 (persuasivo) é alta a ênfase no relacionamento e na tarefa.
- III. No estilo 1 (maduro), é elevada a ênfase na tarefa.
- IV. No estilo 3 (compartilhador), a ênfase no relacionamento é alta, e na tarefa, é baixa.

É correto o que se afirma em

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

85. O primeiro modelo contingencial abrangente de liderança foi desenvolvido por Fred Fiedler. A respeito do modelo de contingência de Fiedler, assinale a alternativa correta.

- (A) Esse modelo propõe que a eficácia do desempenho do grupo depende exclusivamente do estilo do líder.
- (B) Por esse modelo, o estilo de liderança de uma pessoa não é fixo, pois se adapta às mudanças das situações.
- (C) Fiedler identifica 3 dimensões contingenciais ou situacionais que determinam a eficácia de liderança: relação líder-liderados, estrutura da tarefa e poder da posição, sendo essa última o grau de influência de um líder sobre variáveis como o poder de contratar e de demitir.
- (D) Nesse modelo, a relação líder-liderados retrata o grau de estruturação e formalização dos procedimentos e das tarefas no trabalho.
- (E) Fiedler acredita que, alterando a situação, o líder altera sua orientação de liderança.

86. French e Raven desenvolveram estudos das fontes de poder social, ou seja, da capacidade de exercer influência interpessoal. Eles consideraram 5 fontes básicas de poder: legítimo, de recompensa, coercitivo, de especialização e de referência. A respeito dessas fontes, assinale a alternativa correta.

- (A) O poder coercitivo é a habilidade de influenciar pela identificação de uma pessoa com a outra.
- (B) O poder legítimo é a habilidade de influenciar através da punição.
- (C) O poder de especialização é a habilidade de influenciar pelo conhecimento.
- (D) O poder de referência é exercido pelo controle sobre os resultados indesejáveis.
- (E) O poder de recompensa é exercido pela experiência e pelo talento.

87. Geralmente os líderes assumem a responsabilidade pelo desenvolvimento dos futuros líderes. A respeito da responsabilidade dos líderes, é correto afirmar que seu papel como mentor (*mentoring*)

- (A) é apoiar e orientar um funcionário sem maiores expectativas de carreira.
- (B) não pode ser o de professor, por exemplo, pois perderia toda a ascendência sobre o seu liderado.
- (C) pode ser na função psicossocial como modelo de conduta.
- (D) não pode, em hipótese alguma, pressionar a organização para conseguir tarefas desafiantes para seu liderado, pois assim estará demonstrando aos demais funcionários que há privilégios, o que comprometeria o clima organizacional.
- (E) é manter em segredo as ideias do seu liderado, preservando, assim, a reputação dele.

88. Para transformar as bases do poder em ações concretas, há táticas de influência, ou seja, maneiras de transformar as bases de poder em ações específicas. Correlacione a coluna das táticas de influência com a coluna de seus respectivos conceitos e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

Táticas de influência	Conceitos
1. Apelo inspiracional.	() Construção de alianças.
2. Insinuação.	() Utilização de um comportamento amigável para obter apoio às propostas.
3. Pressão.	() Utilização de avisos e exigências persistentes.
4. Coalizão.	() Utilização de evidências factuais.
5. Persuasão racional.	() Desenvolvimento de comprometimento emocional.

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

89. Os conflitos são inerentes à vida em grupo, e a trajetória do grupo pode ser entendida como uma contínua sucessão de conflitos. Sobre conflitos em grupos, assinale a alternativa correta.

- (A) Devem-se evitar ao máximo os conflitos em grupo.
- (B) O conflito, em si, é sempre danoso e patológico.
- (C) O conflito peca por não romper com o equilíbrio da rotina.
- (D) As mudanças no grupo e as resoluções, satisfatórias ou não, caracterizam nova etapa na história do grupo.
- (E) A concordância constante e permanente em grupo é fator de desenvolvimento (morfoestase) e crescimento de um grupo.

90. Há 5 estratégias de resolução de conflitos. Correlacione a coluna das estratégias com a coluna de seus respectivos conceitos e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

Estratégias	Conceitos
1. Competição.	() Ignorar os conflitos e as pessoas de quem se discorda.
2. Colaboração.	() Uma das partes sacrifica seus interesses para fortalecer o relacionamento entre as partes.
3. Evitamento.	() Satisfação dos próprios interesses.
4. Acomodação.	() Aceitar uma solução que satisfaça, mesmo que parcialmente, os interesses de ambas as partes.
5. Compromisso.	() As partes conflitantes desejam satisfazer os interesses de ambas.

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

91. Segundo alguns autores, para que o conflito ocorra, deve haver 3 condições principais: a interdependência, o indeterminismo político e a divergência. A respeito dessas condições, assinale a alternativa correta.

- (A) A interdependência é quando a hierarquia entre os indivíduos e o grupo é vaga.
 (B) O indeterminismo político é quando há diferenças nas funções desempenhadas.
 (C) Na divergência, a outra parte é desconhecida.
 (D) A presença de diferenças e desacordos pelos quais vale a pena brigar é característica fundamental do indeterminismo político.
 (E) Relações de poder instáveis e incertas geram conflitos, e essa condição é definida como indeterminismo político.

92. Diversos modelos de organização e gestão compartilham a visão de que os conflitos podem parecer inerentemente indesejáveis. Pesquisas atuais sugerem que o conflito, muitas vezes, é funcional. A respeito dos efeitos gerados por um conflito com papel funcional, é correto afirmar que ele

- (A) acentua as tensões sociais e desestabiliza as relações.
 (B) desestimula os processos de inovação, pois as possibilidades de diálogo ficam restritas.
 (C) pode ajudar a fornecer um senso de identidade.
 (D) é fonte de desmotivação, o que impossibilita as mudanças.
 (E) não fornece *feedback* sobre a distribuição do poder na estrutura de uma organização, não servindo como válvula de escape para pressões acumuladas ao longo do tempo.

93. Seguindo a nova filosofia de Gestão de Pessoas, é importante refletir de que forma o treinamento, desenvolvimento, educação e capacitação estão inseridos no contexto organizacional. A respeito dessa nova filosofia de Gestão de Pessoas, assinale a alternativa correta.

- (A) Treinar é um processo que oferece condições de facilitar a aprendizagem e a plena integração das pessoas na organização.
 (B) Somente o processo de treinamento é que garante a aquisição de conhecimentos e habilidades.
 (C) O aprendizado não pode ser considerado uma consequência direta do treinamento, pois, caso contrário, tira do treinando o mérito pela aquisição de conhecimento.
 (D) O desenvolvimento está voltado para o condicionamento da pessoa à execução das tarefas.
 (E) Todo treinamento pressupõe ações fora do local e do ambiente de trabalho.

94. Vários métodos de treinamento estão disponíveis. A elaboração de um projeto de treinamento eficiente contempla alguns desses, sozinhos ou combinados, uma vez que um bom programa de treinamento precisa aproveitar os pontos fortes dos diferentes métodos. A respeito desse tema, analise as assertivas abaixo.

- I. A autoinstrução diz respeito ao método em que o ritmo é definido pelo instrutor.
 II. A característica distintiva da conferência é que os participantes podem discutir o material e fazer perguntas, permitindo também o fluxo livre de ideias.
 III. A modelagem implica fazer os *trainees* observar alguém realizando uma tarefa. O modelo pode ser um filme.
 IV. O *role-playing* é um modelo utilizado para mostrar aos funcionários como realizar um trabalho enquanto eles estiverem trabalhando.

É correto o que se afirma em

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

95. No cenário atual de incertezas, pressões, rápidas mudanças e carreiras mais voláteis, o *coaching* é uma importante ferramenta de desenvolvimento e capacitação, que a psicologia organizacional oferece a empresas e profissionais. A esse respeito, é correto afirmar que o *coaching*

- (A) é utilizado somente para executivos próximos da aposentadoria.
- (B) não tem como finalidade ampliar o conhecimento do indivíduo, mas determinar os caminhos de sua carreira.
- (C) estimula o cliente a encontrar as respostas às suas perguntas.
- (D) foi criado no século 21, com o objetivo de atender às exigências de negócios.
- (E) também pode ser chamado de *mentoring* ou *counseling*.

96. A Gestão por Competências é uma forte tendência em RH. A matriz de competências, elaboradas pela área, pode conter competências de diferentes naturezas, coberturas e relevâncias. Com base na matriz de competências, analise as assertivas abaixo.

- I. Trabalhar em equipe e operar uma retroescavadeira são atividades aparentemente distintas, porém idênticas no âmbito da Natureza.
- II. Uma possibilidade das competências corporativas, em sua Cobertura, é que ela pode ser comum para todos os cargos de uma organização.
- III. Uma competência, em sua Relevância, pode ser considerada terceirizável, quando ela não contribuir diretamente com a atividade-fim da empresa.
- IV. As competências centrais ou essenciais de uma organização não são classificadas por sua natureza nem pela sua cobertura ou relevância.

É correto o que se afirma em

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

Leia o texto abaixo para responder à questão 97.

Itaú Unibanco fará realocação interna para evitar demissões

O Itaú Unibanco deverá adotar um modelo de realocação interna para os funcionários das duas instituições e, dessa forma, evitar demissões. Esse instrumento de gestão de pessoal faz parte do compromisso firmado nesta terça, 3, entre a direção do banco e o Sindicato dos Bancários de São Paulo. "Em três semanas faremos uma nova reunião para decidir como ficará o processo de realocação", disse o presidente do sindicato, Luiz Cláudio Marcolino.

Fonte: O Estado de S. Paulo. Adaptado.

97. Supondo que a avaliação de desempenho seja um critério para a realocação, assinale a alternativa que apresenta um pressuposto básico da avaliação de desempenho.

- (A) Captação de mão de obra potencialmente qualificada.
- (B) Reestruturação organizacional, inclusive de metas e objetivos.
- (C) Melhora da remuneração do empregado, identificando e comparando as práticas de mercado.
- (D) Auxílio no processo de autodesenvolvimento; descobrir talentos e potenciais.
- (E) Verificação dos índices de rotatividade e absenteísmo.

98. Um conceito intimamente ligado à Gestão por Competências é o de planejamento estratégico, uma vez que a identificação das competências da organização e dos funcionários, necessárias para manter a empresa competitiva, está lastreada pela visão, pela missão e pelos valores organizacionais. A respeito da visão, da missão e dos valores organizacionais, assinale a alternativa correta.

- (A) O que resume o propósito e a razão de existir da empresa é a *visão*.
- (B) A missão indica a concepção de negócio na atualidade.
- (C) À concepção futura de negócio dá-se o nome de conjunto de valores.
- (D) O que determina a linha de conduta e a orientação do caminho a escolher é a junção da missão com a visão.
- (E) No Brasil, descarta-se por completo a concepção de missão, visão e valores. A opção das empresas brasileiras é pelo planejamento estratégico.

99. O Decreto nº 5.707/2006 instituiu a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamentou dispositivos da Lei nº 8.112/1990. A respeito das finalidades da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, analise as assertivas abaixo.

- I. Melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão.
- II. Diminuição dos gastos públicos com capacitação.
- III. Desenvolvimento permanente do servidor público.
- IV. Divulgação e gerenciamento das ações de capacitação.

É correto o que se afirma em

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

100. O conceito de competência central ou essencial popularizou-se no mundo corporativo em 1990, quando C.K. Prahalad e Gary Hamel publicaram um artigo sobre as competências essenciais da organização. Para esses autores, há profunda diferença entre uma empresa cuja estratégia é voltada ao portfólio de negócios e outra, voltada às competências. Desde então, o conceito de competência tem sido discutido por inúmeros autores. O resultado disso foi um profundo impacto na administração de RH, ou seja, a introdução do modelo de Gestão por Competências. A respeito da Gestão por Competências, é correto afirmar que ela, em uma Gestão de Pessoas,

- (A) considera as competências humanas em uma única dimensão: conjunto de conhecimentos.
- (B) considera os objetivos estratégicos da organização e, a partir daí, identifica, desenvolve e coordena as competências necessárias para alcançar tais objetivos.
- (C) considera que a soma de todos os conhecimentos resulta na competência maior dos funcionários.
- (D) trabalha habilidades não como dimensão, mas subordinada à dimensão Conhecimentos.
- (E) invalida a possibilidade de estabelecer um planejamento estratégico de RH.

101. A avaliação de desempenho é utilizada pela maioria das organizações, com metodologias bastante variadas. Sobre a finalidade de avaliar desempenhos, assinale a alternativa correta.

- (A) Identificar desempenho abaixo do esperado e recompensar o funcionário, para estimulá-lo a melhorar no próximo ano.
- (B) Melhorar a relação de lucro financeiro da organização.
- (C) Ampliar a possibilidade de investimento da alta direção em novos benefícios.
- (D) Garantir que o estilo de liderança não seja alterado devido a resultados aquém do esperado.
- (E) Evitar que profissionais com baixo desempenho alcancem remunerações e posições de destaque, em detrimento de profissionais com melhor desempenho.

102. O psicólogo deve estar ciente das propriedades psicométricas de seus instrumentos, devendo ser capaz de avaliar a qualidade de suas medidas. Sobre essas propriedades e a qualidade de suas medidas, assinale a alternativa correta.

- (A) A fidedignidade de um teste é medida apenas de uma forma, para garantir sua cientificidade.
- (B) A validade de conteúdo é determinada estatisticamente e expressa por um coeficiente de correlação.
- (C) A validade preditiva de um teste não é considerada para efeitos científicos, uma vez que previsões para o futuro não são recomendadas para a ciência psicológica.
- (D) A validade é uma característica existente em diferentes graus.
- (E) Fidedignidade e validade são dependentes e, por isso, não podem ser avaliados separadamente.

103. Uma das etapas do processo de avaliação de desempenho é o treinamento do avaliador, para reduzir os erros e as tendências de quem avalia. Os erros mais frequentes dos avaliadores são: de efeito halo, de distribuição, decorrentes de tolerância, decorrentes de severidade e de tendência à intermediação. Sobre o processo de avaliação de desempenho, analise as assertivas abaixo.

- I. Os erros decorrentes de tolerância acontecem quando as pessoas avaliadas recebem uma classificação média.
- II. Os erros de distribuição ocorrem quando o avaliador classifica todas as pessoas conforme a dimensão mais favorável da escala de desempenho.
- III. Os erros de tolerância ocorrem quando um avaliador dá a um avaliado a mesma classificação em todas as dimensões.
- IV. Os erros decorrentes de severidade acontecem quando o avaliador classifica todos os indivíduos conforme a dimensão mais desfavorável da escala de desempenho.

É correto o que se afirma em

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

104. Segundo alguns autores, existem dois tipos de entrevista: aquela em que o entrevistador procura ajuda do entrevistado e aquela em que o entrevistador tenta ajudá-lo. Sobre este segundo tipo, é correto afirmar que o(a)

- (A) entrevistador procura o “homem certo para o lugar certo”.
- (B) entrevistado é o elemento mais importante; tudo mais é secundário.
- (C) objetivo maior da entrevista é obter informações.
- (D) entrevista de seleção é o exemplo concreto da entrevista do segundo tipo.
- (E) entrevistador não capacita o entrevistado a reconhecer, sentir, saber, decidir e escolher se deve mudar.

105. O psicodiagnóstico é uma avaliação psicológica feita com propósitos clínicos, mas não abrange, porém, todos os modelos de avaliação de diferenças individuais. A respeito do psicodiagnóstico, é correto afirmar que

- (A) derivou das ciências sociológicas, que já realizavam diagnósticos da condição humana na sociedade.
- (B) é um processo que visa a identificar forças e fraquezas no funcionamento psicológico.
- (C) seu objetivo precípua é obter a classificação psiquiátrica.
- (D) foi desenvolvido pelos trabalhos psicanalíticos de Freud, Jung e Adler.
- (E) é sinônimo de psicometria.

106. Muitas vezes, os testes psicológicos são utilizados para avaliar indivíduos em algum ponto crítico ou circunstância significativa da vida. Vários são os instrumentos que podem ser chamados corretamente de testes psicológicos. Neste sentido, há critérios para a validação dos testes psicológicos que, se não forem cumpridos, impedem sua utilização como instrumento profissional e científico. Sobre os testes psicológicos, assinale a alternativa correta.

- (A) Os testes psicológicos legítimos não podem ser descritos como padronizados, pois a testagem é individual.
- (B) A amostra normativa é um procedimento estatístico que em nenhuma hipótese pode ser aplicado aos testes psicológicos legítimos. É a utilização desse método estatístico que impossibilita um teste de ser validado.
- (C) O desempenho coletivo da amostra escolhida para validar o teste psicológico não pode ser tabulado enquanto outros indivíduos fora da amostragem não se submeterem ao teste e tiverem seus resultados comparados com cada indivíduo da amostra.
- (D) O teste psicológico, considerando seu caráter individual e subjetivo, não consegue reunir procedimentos sistemáticos, visto que cada indivíduo tem sua personalidade, inclusive o aplicador do teste.
- (E) É condição básica para o teste psicológico a uniformidade de procedimentos, para que todos se submetam ao teste da mesma forma.

107. A comunicação dos resultados dos testes apresenta inúmeras questões de elevado grau de complexidade, ligados diretamente a implicações sociais. A esse respeito, analise as assertivas abaixo.

- I. A ética profissional exige que o psicólogo defenda o caráter confidencial dos registros dos testes.
- II. Terceiros, como professores e empregadores em potencial, podem consultar as informações dos registros, desde que haja uma necessidade legítima e autêntica e o consentimento prévio do sujeito, e cada pessoa interessada deve receber apenas as informações relativas às suas necessidades.
- III. Em toda comunicação a respeito de testes, é importante levar em consideração as características de quem recebe a informação, como sua educação geral, seu conhecimento sobre testes e psicologia e sua possível resposta emocional.
- IV. A apresentação dos resultados dos testes não pode ser encarada como parte integrante do processo de aconselhamento, haja vista ser uma etapa isolada e específica, de consequências não mensuráveis.

É correto o que se afirma em

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

108. Leia o trecho abaixo e, em seguida, assinale a alternativa que preenche corretamente a lacuna.

A vivência depressiva, experimentada por vários trabalhadores modernos, alimenta-se da sensação de adormecimento intelectual e da paralisia da imaginação. Essa vivência está condensando sentimentos, como indignidade, inutilidade e desqualificação. Na prática, essa depressão é dominada pelo cansaço, não só originado pelo esforço físico, mas também _____.

- (A) pelas políticas da empresa
- (B) pela falta de informações gerais
- (C) pela ausência de significado das tarefas que executa, que são previamente determinadas
- (D) pela falta de um amplo plano de benefícios
- (E) pela falta de um plano de carreira

109. Existem basicamente duas abordagens para a Qualidade de Vida no Trabalho: a assistencialista e a preventiva. Sobre esse tema e os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVTs), assinale a alternativa correta.

- (A) A concepção assistencialista é a mais atual e radical, enquanto a preventiva é a mais tradicional e difundida.
- (B) A principal diferença entre as duas abordagens é que a assistencialista visa a compensar o desgaste provocado pelo trabalho, e a preventiva, a acabar com o próprio desgaste.
- (C) Os PQVTs assistencialistas responsabilizam apenas a direção da organização pela qualidade de vida do trabalhador.
- (D) Os PQVTs preventivos oferecem diversas atividades voltadas ao bem-estar físico, como ginástica laboral e massagens.
- (E) Para os PQVTs assistencialistas, a solução está em alterar aspectos mais profundos da relação de emprego.

110. No contexto de Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil, assinale a alternativa correta.

- (A) Desde os anos 1930, quando se estudaram os efeitos da iluminação deficiente na produtividade fabril, esse assunto tem decrescido de importância.
- (B) A prevenção sanitária tem por alvo a vigilância sanitária sobre o ambiente.
- (C) Os acidentes no trabalho têm sempre uma única causa: atos inseguros por parte dos trabalhadores.
- (D) Acidente de trabalho que causou apenas uma incapacidade física ou mental temporária não é caso para afastamento.
- (E) Os acidentes são classificados pelo departamento de polícia civil, quando da abertura do boletim de ocorrência na delegacia de polícia.

111. Hoje em dia há certa preocupação com as condições de trabalho. Entende-se que as condições de trabalho é que devem se adaptar ao homem, e não o contrário. Considerando que ergonomia é a ciência que estuda as relações entre o homem e seu ambiente de trabalho, assinale a alternativa correta.

- (A) No início do século 20, quem trabalhava em indústrias fazia movimentos repetitivos e constantes, obedecendo à velocidade da linha de produção. Era o ser humano quem tinha de se adaptar às condições de trabalho.
- (B) Na ergonomia, os estudos sobre o ambiente de trabalho levam em consideração apenas aspectos físicos, como máquinas, equipamentos e objetos em geral. É isso que faz da ergonomia uma ciência.
- (C) A organização de trabalho, no que diz respeito ao desenho dos cargos, à carga de trabalho e à jornada, não é objeto de estudo da ergonomia.
- (D) A legislação trabalhista brasileira ainda não possui regulamentação sobre ergonomia. Os cientistas, estudiosos e profissionais da área baseiam-se na legislação de outros países para embasar seus estudos e decisões.
- (E) Os processos mentais do ser humano, incluindo percepção, memória, raciocínio e resposta motora, não são ainda temas de estudo da ergonomia.

112. A Constituição Federal aborda a segurança e saúde no trabalho em vários dispositivos, um deles o artigo 7º, que estabelece, como um dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A esse respeito, assinale a alternativa correta.

- (A) A prevenção de acidentes não é uma das prioridades organizacionais. Todo o esforço organizacional nessa direção é motivado apenas pela legislação, que obriga a prevenção por parte das empresas.
- (B) Os funcionários sempre se mostram cooperativos na utilização dos equipamentos de proteção individual.
- (C) A medicina ocupacional estuda as causas do absenteísmo e a importância do fator humano nos acidentes.
- (D) A atmosfera de segurança é a ação de segurança, no sentido preventivo e corretivo, realizada pelos sindicatos dos empregados em todos os ramos de atividades.
- (E) Pesquisas mostram que não há relação direta entre produtividade dos trabalhadores de linha de montagem e segurança.

113. Um dos distúrbios relacionados ao trabalho é o estresse. Segundo o *Dicionário Houaiss*, estresse é “um estado de perturbação causado por um conjunto de reações do organismo humano na busca de adaptação”. Outros autores consideram o estresse um estado emocional desagradável e o dividem em três componentes: desafio percebido, valor importante e incerteza da resolução. A respeito do estresse e seus componentes, assinale a alternativa correta.

- (A) O componente *desafio percebido* enfatiza que o estresse surge da interação entre a percepção das pessoas e a ameaça real.
- (B) O componente *desafio percebido* já causa estresse pela própria natureza: é um desafio.
- (C) O componente *incerteza da resolução* só causará máximo estresse se o problema apresentado não tiver solução.
- (D) Se o *desafio percebido* tiver fácil resolução, então não há estresse.
- (E) Quando a dificuldade percebida no desafio está aproximadamente no mesmo nível da capacidade que a pessoa sabe possuir para atender o que é demandado, o nível de estresse é muito baixo.

114. Certas características inerentes às organizações e pessoas podem causar estresse, como o ambiente físico e social, as tarefas e o papel desempenhado pelo indivíduo. A respeito das características das organizações e pessoas, assinale a alternativa correta.

- (A) Pesquisadores atuais criaram o termo *síndrome de edifício doente* para se referir a estruturas físicas cujo ar, em recintos fechados, esteja contaminado por poluentes invisíveis.
- (B) O apoio social de supervisores e colegas de trabalho não ameniza o estresse, segundo pesquisas recentes.
- (C) Pesquisas em contextos médicos demonstram que pacientes recuperam-se mais rapidamente de uma enfermidade quando isolados, pois o isolamento reduz a incidência de fatores estressantes causados pela presença das pessoas, principalmente familiares e amigos.
- (D) Estresse é um fenômeno social, tendo maior incidência no ambiente de trabalho. Inclinações pessoais, como componentes da personalidade das pessoas, não têm influência decisiva na aquisição do estresse.
- (E) Há uma relação desfavorável entre complexidade das tarefas e estresse. Quanto mais complexas as tarefas, maior o nível de insatisfação e estresse.

115. Muitas funções exigem a repetição física de movimentos de várias partes do corpo. Trabalhadores em linha de produção ou que utilizam computadores são alguns exemplos. As lesões por esforço repetitivo (LER), em que partes do corpo ficam inflamadas e, às vezes, permanentemente danificadas, custam bilhões de dólares em indenizações aos trabalhadores. Assinale a alternativa que apresenta as providências que devem ser tomadas para evitar a LER.

- (A) Reduzir o intervalo de tempo entre os exames periódicos.
- (B) Fazer treinamentos para garantir a adaptação do funcionário ao equipamento.
- (C) Permitir que os funcionários tenham frequentes interrupções em seu trabalho, destinadas ao descanso.
- (D) Realizar, periodicamente, relatórios que apurem indicadores de doenças funcionais.
- (E) Garantir a abordagem das LER na SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho).

Leia o texto abaixo para responder às questões 116 e 117.

A Lei nº 8.112/190 institui o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais.

116. Com relação aos requisitos básicos para investidura em cargo público, artigo 5º, analise as assertivas abaixo.

- I. Ter completado 16 anos no ano da posse, desde que haja expressa autorização dos pais ou responsáveis pelo concursado.
- II. Ter no mínimo o nível de escolaridade fundamental.
- III. Estar apto física e mentalmente.
- IV. Estar quite com as obrigações militares (homens) e eleitorais.

É correto o que se afirma em

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

117. Segundo o artigo 97 dessa lei, é correto afirmar que, sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço

- (A) por 1 dia, para se alistar como eleitor.
- (B) por 2 dias, para resolver problemas pessoais.
- (C) por 2 dias, para a doação de sangue.
- (D) por 8 dias consecutivos, em razão de falecimento da madrasta ou padrasto.
- (E) por 4 dias consecutivos, em razão de casamento.

118. A Lei nº 10.871/2004 dispõe sobre a criação de carreiras e organização de cargos efetivos das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras. O artigo 26 informa que, para a progressão e promoção na carreira, os ocupantes dos cargos serão submetidos anualmente à avaliação de desempenho funcional, e as Agências Reguladoras implementarão instrumento específico de avaliação de desempenho, estabelecendo critérios padronizados para mensuração do desempenho de seus empregados, observados critérios mínimos. São esses critérios mínimos:

- I. produção no trabalho, com base em padrões industriais de qualidade.
- II. capacidade de iniciativa.
- III. cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.
- IV. disciplina.

É correto o que está contido em

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

119. A Lei nº 9.986/2000 dispõe sobre a gestão de Recursos Humanos das Agências Reguladoras. A respeito dessa lei, assinale a alternativa correta.

- (A) As Agências Reguladoras terão suas relações de trabalho regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho.
- (B) É permitido aos empregados, aos requisitados, aos ocupantes de cargos comissionados e aos dirigentes das Agências Reguladoras o exercício de outra atividade profissional, inclusive gestão operacional de empresa, ou direção político-partidária.
- (C) As Agências Reguladoras terão suas relações de trabalho regidas por legislação própria, em detrimento da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que essa é específica da iniciativa privada.
- (D) No artigo 4º, fica regulamentado que, para a criação da legislação trabalhista própria das Agências, será composto, em regime de colegiado, um Conselho Diretor ou Diretoria composta por Conselheiros ou Diretores, sendo um deles o seu Presidente.
- (E) Nas Agências Reguladoras, os empregos públicos de nível superior ainda não foram criados, considerando a natureza estritamente técnica do funcionamento das referidas Agências.

120. A Lei nº 10.882/04 dispõe sobre a criação do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) e da Gratificação Temporária de Vigilância Sanitária, e dá outras providências. A respeito do que informa esta lei, assinale a alternativa correta.

- (A) Os Cargos Comissionados Técnicos são de ocupação privativa de servidores e empregados do Quadro de Pessoal Efetivo, do Quadro de Pessoal Específico e do Quadro de Pessoal em Extinção de que trata o artigo 19 e de requisitados de outros órgãos e entidades da Administração Pública.
- (B) A data de publicação no Diário Oficial da União do ato de fixação das metas de desempenho institucional constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.
- (C) A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho no alcance das metas institucionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas de cada entidade.
- (D) Para os efeitos desta lei, progressão funcional é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro da classe imediatamente superior.
- (E) A investidura nos empregos públicos do Quadro de Pessoal Efetivo das Agências dar-se-á por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme disposto em regulamento próprio de cada Agência, com aprovação e autorização pela instância de deliberação máxima da organização.