



# ANVISA

Agência Nacional de Vigilância Sanitária

CONCURSO PÚBLICO EDITAL Nº 1/2013

# TARDE

PROVA

# A

## 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.

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. Em seguida, assinale na **Folha de Respostas a PROVA A**, correspondente ao tipo de prova, não serão aceitos pedidos de preenchimento do modelo de prova na folha de respostas após sua entrega aos fiscais de sala, em hipótese alguma, seja qual for o motivo alegado ou o meio utilizado para tal solicitação.

• 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. O Caderno de Questões poderá ser levado pelo candidato.

• 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 a 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 assinar, na FOLHA DE RESPOSTAS, a letra correspondente ao tipo de Prova: PROVA A, conforme modelo abaixo:

PROVA A  PROVA B  PROVA C  PROVA D

• O candidato que não preencher o tipo de prova durante a realização desta e antes de entregá-la aos fiscais de sala, será automaticamente excluído do Concurso Público na fase de processamento do resultado provisório.

• A Folha de Respostas NÃO pode ser dobrada, amassada, rasurada, manchada ou conter qualquer registro fora dos locais destinados às respostas.

• Use caneta transparente de tinta preta.

• Assinale a alternativa que julgar correta para cada questão na Folha de Respostas.

• 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

09/2013

Espaço reservado para anotação das respostas

### AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA – ANVISA – EDITAL 1/2013 307 – ANALISTA ADMINISTRATIVO – ÁREA 7 – (TARDE) – PROVA A



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](http://www.cetroconcursos.org.br)) a partir do dia **02 de setembro de 2013**.



## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

61. No final do século XX e início desse, expressões como tecnologia, globalização, vantagem competitiva e competências tornaram-se corriqueiras no mundo dos negócios. Mais do que entrarem no vocabulário organizacional, é preciso analisar as mudanças na cultura das empresas e, conseqüentemente, nas pessoas que nelas trabalham. A Gestão de Pessoas assume papel fundamental nesses novos tempos e o processo seletivo é um componente vital para o enfrentamento dos desafios atuais. Com base nisso, analise as assertivas abaixo.

- I. Recrutamento e seleção são atividades interligadas, apesar de possuírem resultados finais distintos.
- II. O processo é chamado de seletivo, pois tem como único objetivo suprir as necessidades de mão de obra da organização.
- III. No recrutamento são escolhidos e classificados os candidatos adequados, ou seja, deve-se recrutar os candidatos que mais se adequem à realidade e demandas da empresa.
- IV. Pode-se destacar como vantagem do recrutamento e seleção internos a motivação das pessoas.

É correto o que se afirma em

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

62. Toda vez que se aborda qualquer questão, pode-se enfatizar os prós e contras. Quanto às limitações do recrutamento e seleção internos, correlacione as colunas dos tipos de limitações às suas características e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

1. Pessoas conectadas à cultura.
  2. Relacionamentos em conflito.
  3. Excesso nas promoções.
- ( ) “Princípio de Peter”: o bom desempenho no cargo é premiado com movimentações verticais até atingir uma função que o seu desempenho fica aquém do esperado e o funcionário estaciona.
- ( ) Evoluções sucessivas de um funcionário até que este se torne incompetente em relação ao cargo alcançado.
- ( ) “Ideias viciadas” após um certo tempo trabalhando numa determinada organização.
- ( ) Pessoas não estão com o mesmo propósito de tomar decisões acertadas para promoverem um trabalho de qualidade.
- ( ) Dificulta o rendimento global da organização.

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

63. A globalização gerou novas organizações com configurações inéditas. Em alguns casos, uma multinacional, por exemplo, perde sua identidade, dificultando, inclusive, algum entendimento de sua origem. Portanto, a movimentação de funcionários ganha em importância na gestão de pessoas. Sobre o assunto, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- ( ) Recolocação (*outplacement*) é um processo que está em desuso na moderna gestão de pessoas.
- ( ) Transferência é a mudança de área de um funcionário para ocupar um cargo de nível superior ao anterior.
- ( ) Considerando que hoje a concorrência é mundial, a forma de remanejamento chamada de “repatriação” está mais presente nas empresas e sociedades.
- ( ) A forma de remanejamento chamada de “expatriação” é um movimento simples de transferência.

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

64. Vários autores afirmam que, dependendo da forma como os funcionários são tratados, eles podem aumentar ou reduzir as forças e fraquezas de uma empresa. A Gestão de pessoas trata os funcionários como elementos básicos para a eficácia organizacional. Sobre o assunto, assinale a alternativa que completa corretamente a frase abaixo.

A Gestão de Pessoas deve contribuir para a eficácia organizacional,

- (A) colocando como principal objetivo a ênfase em fazer as coisas corretamente, através dos métodos e regras impostos aos funcionários.
- (B) conscientizando a empresa de que o homem é movido por dinheiro (*homo economicus*) e, portanto, o montante do salário é o único motivador que garante aumento de produtividade.
- (C) proporcionando a racionalização do trabalho e fiscalizando o desempenho do trabalhador para assegurar que os procedimentos apropriados de trabalho sejam seguidos e que os resultados adequados sejam atingidos.
- (D) transferindo toda a responsabilidade pela organização do trabalho do funcionário para as áreas de planejamento.
- (E) dando ênfase em que o trabalho é a maior fonte de identidade pessoal.

65. Os desafios da Gestão de Pessoas são enormes. Os trabalhadores precisam atualizar seus conhecimentos e habilidades, enquanto as organizações necessitam fomentar a inovação e a rápida adaptação às mudanças. Sobre o assunto, analise as assertivas abaixo.

- I. O gestor de pessoas, enquanto empreendedor, supervisiona os novos projetos para a melhoria do desempenho de suas organizações.
- II. A atual Gestão de Pessoas compreende que a produção em massa é o foco central das organizações.
- III. A Gestão de Pessoas e a organização entendem que devem concentrar a qualidade na produção e sua estrutura deve ser verticalizada com hierarquias claramente definidas.
- IV. A moderna Gestão de Pessoas investe na centralização do conhecimento em grupos específicos.

É correto o que se afirma em

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

66. A comunicação interpessoal é essencialmente um processo interativo entre um transmissor e um receptor. Quanto aos modos de comunicação, correlacione as afirmações de acordo com as iniciais abaixo e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

“V” – comunicação verbal.

“NV” – comunicação não verbal.

“S” – comunicação simbólica.

“P” – comunicação paralinguística.

- ( ) Esse modo de comunicação dá-se através da decoração e da disposição de objetos em uma sala.
- ( ) Vai muito além da linguagem dos sinais. Incorpora o modo como usamos o nosso corpo.
- ( ) Comunica mensagens diferentes a pessoas diferentes. A forma mais eficaz de comunicação desse modo é quando ele combina com as palavras e os comportamentos.
- ( ) Outra forma de linguagem corporal que abrange o timbre de voz e o modo como algo é dito.
- ( ) É o modo de comunicação mais frequentemente usado.

- (A) S/ NV/ S/ P/ V
- (B) NV/ P/ S/ V/ S
- (C) NV/ NV/ P/ V/ S
- (D) V/ V/ P/ P/ S
- (E) P/ NV/ S/ P/ NV

67. O objetivo da comunicação eficaz é o entendimento. Entretanto, uma série de fatores organizacionais, interpessoais e individuais pode dificultar a comunicação nas organizações. Sobre o assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) A baixa credibilidade da fonte é uma barreira à comunicação eficaz, pois a introjeção da mensagem é determinada pelo *status*, confiança e influência do transmissor.
- (B) A localização física entre transmissor e receptor não influencia na eficácia da comunicação.
- (C) A sobrecarga de informações deixou de ser uma barreira à comunicação, pois, nos dias atuais, as pessoas dispõem de tecnologia de armazenamento.
- (D) A falta de percepção seletiva faz crescer a dificuldade na comunicação, uma vez que não tratamos as informações, ou seja, não retemos conteúdos que poderão ser problemáticos e conflituosos.
- (E) O idioma é uma barreira à comunicação somente quando o transmissor e o receptor pertencem a países diferentes, com idiomas distintos, e nenhum deles tem a fluência do idioma do outro.

68. Uma empresa moderna caracteriza-se por uma organização complexa, e esse tipo de organização requer uma interdependência estreita entre seus setores, entre todas as suas atividades e operações. Essa interdependência ou a coesão interna é fator essencial para sua eficiência. Sobre esse assunto, analise as assertivas abaixo.

- I. O *endomarketing* possui uma importância estratégica dentro das organizações, pois motiva, incentiva o bom relacionamento e gera comprometimento.
- II. Os pioneiros no desenvolvimento de projetos de *endomarketing* foram os ingleses, logo após a Revolução Industrial, uma vez que precisavam “vender” a ideia industrial para uma mão de obra ainda rural.
- III. O *endomarketing*, hoje, é visto como um meio de diminuir o isolamento departamental.
- IV. Deve-se partir da premissa de que o público-alvo dos processos gerenciais de *endomarketing* e, por conseguinte, dos seus programas, são os parceiros externos, pois esses precisam ser conquistados e retidos com serviços e produtos de qualidade.

É correto o que se afirma em

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

69. O *endomarketing* visa a manter todos os integrantes da organização plenamente informados sobre a sua cultura, política, objetivos e diretrizes. Sobre o assunto, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- ( ) Visando à educação e à cultura organizacional, projetos de *endomarketing* têm que valorizar o ser humano e melhorar o grau de comprometimento das pessoas.
- ( ) Os projetos de *endomarketing* são essencialmente sistêmicos.
- ( ) Os projetos de *endomarketing* ganharam força, pois diminuem os custos com propaganda e publicidade.
- ( ) *Endomarketing* é a tarefa bem-sucedida de contratar, treinar e motivar funcionários hábeis que desejam atender bem aos consumidores.
- ( ) Atitudes de *endomarketing* são decisões da alta direção da empresa, no sentido de proporcionar um maior e melhor nível de informação aos acionistas e de integrá-los ao mercado externo.

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

70. Grupos de trabalho são encontrados em todas as organizações públicas e privadas. Alguns grupos são formados de acordo com similaridades naquilo que as pessoas fazem ou produzem. Com base nisso, é correto afirmar que um grupo é eficaz

- (A) quando é capaz de satisfazer demandas imediatas de desempenho e satisfação do grupo e, ao mesmo tempo, estabelecer condições para a sobrevivência a longo prazo.
- (B) somente se estabelecer objetivos imediatos viáveis, garantindo aos membros uma prévia percepção de resultados alcançados.
- (C) apenas quando sua produção atingir a superação dos padrões de quantidade e qualidade definidos pela organização.
- (D) somente se os seus membros executam tarefas similares. É a base para a economia em escala.
- (E) quando fica focado somente em sua produtividade.

71. Os grupos se desenvolvem e seus membros modificam tarefas formalmente prescritas, esclarecem papéis pessoais e definem normas. Vários autores ligados à Psicologia Organizacional dividem em quatro etapas o processo de desenvolvimento dos grupos. Sobre o assunto, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- ( ) A primeira etapa de desenvolvimento do grupo, chamada de Iniciação, é marcada pela incerteza e ansiedade.
- ( ) Na primeira etapa de desenvolvimento do grupo, a atenção se concentra na definição de quais comportamentos devem ser considerados apropriados.
- ( ) A segunda etapa, chamada de Diferenciação, é caracterizada pelo restabelecimento do propósito central do grupo.
- ( ) Na terceira etapa, chamada de Integração, os membros desempenham seus papéis, e muitos dos acordos informais quanto a metas e normas podem assumir importância formal.
- ( ) Na etapa final de desenvolvimento do grupo, a Maturidade, o grupo pode ser confrontado com novas tarefas ou novas exigências de desempenho.

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

72. Alguns conceitos importantes descrevem aspectos relevantes dos grupos. Correlacione as colunas dos conceitos e suas características e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

1. Papéis formais.
2. Papéis informais.
3. Normas.
4. Coesão.
5. Perda no processo.

- ( ) São parâmetros de comportamentos informais aceitos pelos membros do grupo.
- ( ) Tempo usado nas funções de manutenção do grupo, não necessariamente voltado ao desempenho dos indivíduos.
- ( ) Surgem a partir da interação do grupo.
- ( ) É a soma de forças que atrai os membros do grupo.
- ( ) São parte de uma descrição oficial do trabalho.

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

73. Há cinco distinções básicas que a literatura faz sobre os grupos: Primários ou Secundários; Formais ou Informais; Heterogêneos ou Homogêneos; Interativos ou Nominais e Temporários ou Permanentes. Assim sendo, assinale a alternativa correta.

- (A) Os grupos primários são predominantemente voltados para tarefas ou metas.
- (B) Grupos permanentes, também chamados de grupos-tarefa, são formados para resolução de problemas específicos que outros grupos se mostraram sem conhecimento suficiente para se desincumbirem da tarefa.
- (C) Os grupos interativos são mais comuns e frequentes do que os nominais, pois esses últimos são normalmente encontrados como uma alternativa à tomada de decisão direta, isto é, interativa.
- (D) São exemplos de grupos primários os grupos de trabalho e de interesse público.
- (E) Todos os grupos existentes dentro da organização são considerados grupos formais.

74. Um dos compromissos do gestor de pessoas é entender a organização e sua cultura e, assim, conseguir uma atuação estratégica e ganhos significativos na qualidade do seu trabalho. É algo que engloba toda a organização. Sobre os elementos que constituem a cultura organizacional, analise as assertivas abaixo.

- I. O ambiente organizacional engloba também aspectos informais, tais como sentimentos das pessoas e a maneira como interagem entre si.
- II. As contraculturas são partes integrantes da cultura organizacional, no entanto, geram conflitos internos, pois tendem a rejeitar a cultura atual.
- III. Os mitos organizacionais referem-se àquelas pessoas que representam os pilares da organização de uma forma positiva.
- IV. Toda cultura organizacional tem diversas microculturas com filosofias próprias, mas isso não significa que elas sejam contra os princípios da empresa.

É correto o que se afirma em

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

75. Em certas companhias, normas e valores culturais enfatizam a importância de descobrir novos materiais e tecnologias, visando a desenvolvê-las em novos produtos, enquanto outras estão voltadas para a alta qualidade dos produtos. Os elementos superficiais da cultura são os principais meios pelos quais as normas e os valores culturais são comunicados de uma pessoa para outra. Sobre esse assunto, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- ( ) O elemento superficial da cultura organizacional "Ritos" representa ações regularmente repetidas para reforçar normas e valores culturais.
  - ( ) O elemento superficial da cultura organizacional "Heróis" são histórias imaginárias que ajudam a explicar os significados heroicos dos fundadores.
  - ( ) O elemento superficial da cultura organizacional "Cerimônias" representa eventos especiais que celebram os mitos, heróis e símbolos.
  - ( ) O elemento superficial da cultura organizacional "Símbolos" representa objetos, ações ou eventos que permitem aos membros da organização trocarem ideias complexas e mensagens emocionais.
  - ( ) O elemento superficial da cultura organizacional "Linguagem" representa um conjunto de atividades cerimoniais com propósitos predeterminados.
- (A) F/ V/ V/ F/ F
  - (B) V/ V/ V/ F/ V
  - (C) F/ F/ F/ V/ V
  - (D) F/ F/ V/ V/ F
  - (E) V/ V/ F/ F/ F

76. Muitos especialistas em comportamento organizacional sugerem que as culturas organizacionais podem ser gerenciadas. Uma das maneiras é pela Administração Simbólica. A esse respeito, assinale a alternativa correta.

- (A) Gerentes que praticam a Administração Simbólica percebem que todo o comportamento gerencial transmite aos funcionários uma mensagem sobre as normas e os valores da organização.
- (B) Gerentes que praticam a Administração Simbólica sabem que não podem dar ênfase aos elementos superficiais da cultura organizacional.
- (C) Na Administração Simbólica, os gerentes buscam impor novos acordos culturais com o intuito de descaracterizar normas e valores culturais arraigados.
- (D) Na Administração Simbólica, o objetivo maior é introduzir uma nova cultura organizacional e, conseqüentemente, uma nova identidade organizacional, entendendo que a cultura tradicional da empresa não mais atende às necessidades da organização frente à competitividade no âmbito global.
- (E) Na Administração Simbólica, gestores não podem valorizar a história passada da organização, pois o foco é no futuro.

77. O tema “clima organizacional” tem ocupado, nas últimas décadas, espaço crescente na gestão de pessoas. Estudar a cultura organizacional, garantir a motivação e satisfação dos empregados e buscar um ambiente de trabalho equilibrado têm sido, por parte dos gestores, preocupação constante. Sobre esse assunto, analise as assertivas abaixo.

- I. Clima organizacional refere-se às percepções comuns que os funcionários de uma organização têm com relação à empresa e ao ambiente de trabalho.
- II. Um dos aspectos que se pode perceber em um clima organizacional insatisfatório é o alto índice de rotatividade dos funcionários.
- III. Uma das dimensões do clima organizacional é a estrutura organizacional que, ao favorecer a liberdade de ação, prejudica o clima, pois retira do ambiente as regras, regulamentos e a autoridade tão relevantes para impor os limites de respeito interpessoal.
- IV. Um dos fatores que contribui para um clima positivo é a equidade, ou seja, os funcionários percebem que os superiores são justos na sua relação com a estrutura social.

É correto o que se afirma em

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

78. Sobre a pesquisa de clima organizacional, é correto afirmar que

- (A) ela analisa o ambiente da empresa e as condições do grau de satisfação ou insatisfação dos funcionários e das demais pessoas que com eles interagem.
- (B) entre as principais contribuições da pesquisa de clima organizacional, pode-se destacar que ela favorece diretamente a compreensão do comportamento do consumidor diante dos produtos e serviços disponibilizados pela empresa.
- (C) o objetivo da pesquisa de clima é mostrar aos funcionários o que eles devem fazer para melhorar seu desempenho.
- (D) ela busca demonstrar, baseada nos dados obtidos, que só se pode afirmar que o clima organizacional é favorável quando não possui conflitos apontados na pesquisa.
- (E) uma contribuição direta dela é a identificação dos recursos humanos potenciais para ocupar cargos de maior complexidade na empresa.

79. Abraham Maslow foi psicólogo clínico e pioneiro no desenvolvimento das teorias das necessidades. O modelo por ele desenvolvido está baseado em que as necessidades, subjacentes a toda a motivação humana, poderiam ser organizadas numa hierarquia de 5 níveis básicos. Sobre o assunto, analise as assertivas abaixo.

- I. A necessidade de estima pode ser satisfeita apenas por fontes externas ao indivíduo.
- II. As necessidades de segurança têm a ver com aquisição de objetos e relações que protegem seu possuidor contra ameaças futuras.
- III. As necessidades de autonomia referem-se ao último conjunto de necessidades, no topo da hierarquia de Maslow. É formulada como a necessidade de amigos e de vir a ser tudo o que somos capazes de ser.
- IV. As necessidades são estados de carência. Satisfeita a necessidade, a motivação cessa.

É correto o que se afirma em

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

80. A teoria das Necessidades Socialmente Adquiridas identificou 3 necessidades básicas que as pessoas desenvolvem. Sua teoria propõe que cada indivíduo será, em momentos diferentes, influenciado por elas. A esse respeito, assinale a alternativa correta.

- (A) A necessidade de Realização é a única que não poderá ser ensinada. Ela está diretamente ligada às experiências do indivíduo.
- (B) As pessoas com necessidade de Realização estão mais interessadas na resolução do problema do que pelos prêmios do triunfo.
- (C) As pessoas com necessidade de Realização buscam constantemente comentários e opiniões a respeito de suas características pessoais.
- (D) As pessoas com necessidade de Realização esquivam-se de receber *feedback* do seu desempenho.
- (E) As pessoas com necessidade de Realização preferem tarefas que sejam de elevado grau de dificuldade.

81. O comprometimento organizacional está fortemente relacionado à satisfação no trabalho, mas com diferenças significativas. Para vários autores, o comprometimento vai muito além de uma postura de lealdade passiva para com a organização, envolve também um relacionamento ativo que busca seu bem-estar. Sobre esse assunto, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- ( ) O comprometimento afetivo ocorre quando o funcionário deseja permanecer na organização por não conseguir outro emprego.
- ( ) O comprometimento contínuo ocorre quando o funcionário deseja permanecer na organização devido a ligações emocionais.
- ( ) Os valores dos funcionários não foram considerados nos estudos sobre comprometimento organizacional, apenas os da empresa.
- ( ) O comprometimento pode ser caracterizado por uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização.
- ( ) O comprometimento pode ser caracterizado pelo desejo do funcionário de se manter membro da organização.

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

82. A satisfação no trabalho é o quanto as pessoas gostam do seu trabalho. Existem duas abordagens ao estudo da satisfação no trabalho: a abordagem global e a abordagem de facetas. Sobre esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) Salário afeta mais a faceta salário do que a satisfação global.
- (B) A ideia de que a satisfação no trabalho pode ser causada, em parte, pela personalidade, surgiu de estudos recentes.
- (C) Raros estudos sobre as causas da satisfação com o trabalho têm considerado uma perspectiva do ambiente, privilegiando as características pessoais.
- (D) A afetividade negativa (AN) refere-se a indivíduos que possuem satisfação no trabalho focada, exclusivamente, nas tarefas e não nas emoções.
- (E) Não é possível uma perspectiva de interação que combina os enfoques pessoais e ambientais sobre a satisfação no trabalho.

83. A liderança tem sido pesquisada desde a década de 1930 por psicólogos organizacionais, e as questões de poder e autoridade estão diretamente ligadas ao conceito de liderança. Sobre esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) As lideranças nomeada e natural, considerando suas distinções, em um grupo ou organização, necessariamente serão exercidas por indivíduos diferentes.
- (B) A forma mais comum de poder para líderes nomeados é o poder de referência.
- (C) O poder pode ser tratado como variável independente, ou seja, o poder como a capacidade de fazer as coisas acontecerem e como variável dependente, sendo que, em uma situação específica, o poder é dado a um grupo ou indivíduo.
- (D) O poder, com base no fator interdependência do papel e da tarefa, refere-se à dificuldade de uma pessoa ser substituída por qualquer outra da organização e, portanto, o poder é direcionado à primeira.
- (E) O poder aberto é utilizado para assegurar que não ocorram conflitos.

84. Segundo alguns autores, uma das maneiras de avaliar a eficácia dos estilos de liderança é através da verificação dos efeitos dos atos influencias quando consideradas as seguintes variáveis: quantidade de energia utilizada pelo líder no exercício dos atos influencias; resultados obtidos por esses mesmos atos; duração dos atos influencias; e potência dos atos influencias. Com relação a esse assunto, analise as assertivas abaixo.

- I. A liderança participativa exige elevado uso de energia por parte do líder, obtém elevados resultados e o impacto dos atos influencias tem curta duração, mas elevada potência.
- II. Na liderança coercitiva, o poder organizacional concentra-se nas mãos de poucos e as pessoas tendem à passividade e alienação.
- III. A liderança orientadora caracteriza-se pelo emprego de energia entre baixo e médio para atingir resultados entre altos e médios.
- IV. A liderança controladora é caracterizada pela ênfase nas tarefas e nas atividades, permitindo, assim, espaço para criatividade e iniciativa.

É correto o que se afirma em

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

85. As primeiras abordagens sobre liderança se concentravam nas características e atributos pessoais, físicos, mentais e culturais que pareciam diferenciar os líderes de seus seguidores. Sobre esse assunto, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- ( ) A teoria da liderança, chamada das Grandes Personalidades, supõe que os líderes são iguais às pessoas comuns, em termos de características físicas e de personalidade.
- ( ) Estudos recentes mostraram correlação negativa entre características pessoais, como por exemplo, dominância, altos níveis de energia e de atividade, com liderança eficaz.
- ( ) As primeiras pesquisas, em grupos pequenos, procuravam avaliar o efeito de três estilos diferentes de liderança no desempenho e satisfação dos integrantes do grupo.
- ( ) As primeiras pesquisas, em grupos pequenos, demonstraram que o estilo autocrático produziu mais que o democrático.
- ( ) Na primeira metade do século XX, pesquisadores das Universidades de Ohio e Michigan (EUA) concluíram, com suas pesquisas, que orientação intensa à produção ou orientação aos funcionários não tinha nenhuma relação com os estilos autocráticos e democráticos, respectivamente.

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

86. Em uma tentativa de descrever o que os executivos principais efetivamente fazem, foi realizada uma série de observações das atividades cotidianas de gerentes de alto nível. Constatou-se que as atividades desses eram voltadas a relacionamentos interpessoais (papéis interpessoais), à transferência de informações (papéis informativos) e à tomada de decisão (papéis decisórios). Assim sendo, é correto afirmar que, considerando os vários papéis

- (A) interpessoais que um líder desempenha, pode-se destacar o de empreendedor, quando o gerente assume a responsabilidade pela mudança organizacional.
- (B) informativos que um líder desempenha, pode-se destacar o de solucionador de distúrbios ou situações fora do controle do gerente.
- (C) decisórios que um líder desempenha, pode-se destacar o de ligação, isto é, decisões que englobam a rede interna da organização com a rede externa.
- (D) informativos que um líder desempenha, pode-se destacar o de porta-voz, isto é, comunicação com o meio externo à organização.
- (E) decisórios que um líder desempenha, pode-se destacar o de monitor, quando o gerente é bombardeado com dados sobre acontecimentos internos e externos à organização.

87. Vários autores afirmam que as diferenças de objetivos e interesses pessoais acabam por produzir conflito e que podem ocorrer em níveis de gravidade distintos. A esse respeito, assinale a alternativa correta.

- (A) O conflito percebido é quando ele provoca sentimentos de hostilidade e raiva.
- (B) O conflito manifestado é o chamado conflito aberto, que se apresenta sem dissimulação.
- (C) O conflito que surge da compreensão que os objetivos são diferentes entre as pessoas e que há oportunidades de interferência ou bloqueio é o conflito chamado de formal ou experienciado.
- (D) O conflito informal ou de interesses surge já no processo seletivo, quando o candidato percebe que não terá condições de crescimento na carreira.
- (E) O conflito que se manifesta através do medo e do descrédito entre uma parte e outra é chamado de conflito de neurose.

88. Autores da área de Administração de Empresas e da Psicologia abordam, em suas obras, condições antecedentes dos conflitos. Nessa questão, serão abordadas quatro condições: ambiguidade de papel, objetivos concorrentes, recursos compartilhados e interdependência de atividades. Sobre esse assunto, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- ( ) É condição antecedente de conflito a ambiguidade de papel quando expectativas pouco claras e confusas aumentam a probabilidade das pessoas sentirem que estão trabalhando para propósitos incompatíveis.
  - ( ) É condição antecedente de conflito os objetivos concorrentes quando a percepção de que os grupos da organização têm interesses, objetivos, linguagem e maneiras diferentes.
  - ( ) É condição antecedente de conflito os objetivos concorrentes quando a noção do funcionário de que os seus objetivos pessoais são incompatíveis com os objetivos organizacionais.
  - ( ) É condição antecedente de conflito a interdependência de atividades quando um grupo de pessoas dependem uns dos outros para desempenhar suas atividades e alcançar seus objetivos.
- (A) V/ F/ V/ F
  - (B) F/ V/ F/ F
  - (C) V/ F/ V/ V
  - (D) V/ V/ F/ V
  - (E) F/ F/ F/ F

89. Há vários estilos de administração de conflitos. De um lado a dimensão assertiva e do outro a dimensão cooperativa. Assim sendo, assinale a alternativa correta.

- (A) O “Estilo de Acomodação” reflete uma postura nem assertiva e nem cooperativa na pretensão de fugir ao conflito.
- (B) O “Estilo de Compromisso” reflete alto grau de cooperação para suavizar as coisas e manter o compromisso da harmonia.
- (C) O “Estilo de Acomodação” tende a criar um conflito do tipo ganhar/perder, ou seja, uma das partes ganha às custas da outra.
- (D) O “Estilo Solução de Problemas” é o comando autocrático, refletindo forte assertividade para impor o seu próprio interesse.
- (E) O “Estilo Competitivo” é utilizado quando uma ação decisiva deve ser rapidamente imposta em situações importantes ou impositivas.

90. Uma escola de pensamento argumenta que o conflito deve ser evitado a todo custo. Outra propõe que o conflito não só é uma força positiva no grupo, mas que certo grau de conflito é absolutamente necessário para que um grupo tenha um desempenho eficiente. O que os fatos nos mostram é que o conflito pode gerar resultados positivos e negativos. A esse respeito, analise as assertivas abaixo.

- I. Um resultado negativo do conflito é sua utilização para chamar a atenção para os problemas existentes.
- II. Um resultado positivo do conflito é que grande parte da energia criada pelo conflito é dirigida e utilizada nele mesmo.
- III. Para solucionar um conflito, durante muito tempo, utilizou-se a estratégia chamada de Arbitragem, no entanto, essa se mostrou apenas com resultados negativos e, hoje, não mais é adotada.
- IV. Quando a cooperação é substituída por comportamentos que minimizam os relacionamentos existentes entre pessoas e grupos e colocam interesses pessoais acima dos coletivos, pode-se considerar isso como um resultado negativo do conflito.

É correto o que se afirma em

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

91. Em um mundo com significativas evoluções tecnológicas e globalizado, uma pessoa que não investir na sua empregabilidade estará condenada à exclusão do universo dos empregos. Com relação a treinamento de pessoal, assinale alternativa correta.

- (A) Gestores não admitem treinar seus funcionários, pois alegam que, dos conhecimentos adquiridos, a empresa de nada se beneficia.
- (B) Em uma visão estratégica, a responsabilidade de treinamento recai exclusivamente sobre o capital humano, pois o funcionário é o único responsável pelo desenvolvimento das suas competências.
- (C) O levantamento de necessidades é uma das etapas do processo de treinamento e envolve, além de uma avaliação das condições de produção e de produtividade da empresa, aspectos do comportamento humano e do relacionamento interpessoal.
- (D) A Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 390-C estabelece que somente empresas com mais de mil funcionários estão obrigadas a manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão de obra.
- (E) Até o final do século XX, o treinamento de pessoal estava esquecido, mas, com as mudanças tecnológicas e a consolidação da globalização, ganhou novos investimentos e valorização.

92. A função de desenvolvimento nas organizações é ampla e inclui várias ferramentas que devem ser utilizadas de forma integrada e complementar pelas organizações para o desenvolvimento de pessoas. Sobre esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) A rotação de cargos ou rotação horizontal significa uma promoção provisória para uma posição de maior complexidade.
- (B) A rotação de cargos é uma medida para ampliar os conhecimentos técnicos, dando ênfase na formação de especialistas.
- (C) Um dos principais objetivos do programa de *Trainee* é o desenvolvimento de lideranças que, no futuro, ocuparão posições executivas.
- (D) Os objetivos do programa de *Trainee* foram elaborados a partir dos utilizados nos programas de estágios. A única diferença entre ambos os programas refere-se à carga horária, isto é, os *Trainees* trabalham período integral, enquanto os estagiários não.
- (E) É de responsabilidade total da empresa desenvolver as possibilidades de encarecimento dos seus funcionários.

93. Os seres humanos, desde o nascimento, vivem constantemente em interação com o meio ambiente. Influenciam e são influenciados pelo meio social. Treinamento, Desenvolvimento, Formação, Educação e Capacitação pertencem a essa interação. Com base nisso, analise as assertivas abaixo.

- I. A educação pode ser institucionalizada e exercida não só de modo organizado e sistemático.
- II. A educação profissional é o treinamento que prepara o homem para a vida em geral.
- III. Desenvolvimento profissional é a educação profissional que visa a preparar e a formar o homem para o exercício de uma profissão.
- IV. Treinamento tem por finalidade ajudar a alcançar os objetivos da empresa.

É correto o que se afirma em

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

94. O mundo empresarial está cada vez mais competitivo e as organizações têm que buscar diferenciais competitivos para sobreviverem. Para tanto, é crucial o investimento em pessoas. É nesse ponto que surge a gestão por competências. Sobre esse assunto, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- ( ) As competências podem ser previstas e estruturadas de modo a estabelecer um conjunto ideal de qualificações para que a pessoa desenvolva uma performance superior em seu trabalho.
- ( ) A competência humana, aliada a outros recursos empresariais, dá origem e sustentação à competência organizacional.
- ( ) *Core competence* é a capacidade organizacional de combinar, misturar e integrar recursos, produtos e serviços, de maneira a se colocar de forma competitiva no mercado.
- ( ) As competências do tipo Diferenciais são as que não estão ligadas a atividade-fim da organização e podem ser repassadas a fontes externas.
- ( ) As competências do tipo Básicas são aquelas identificadas e definidas como as mais importantes para o sucesso do negócio.

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

95. É comum o uso das expressões “gestão de competências” e “gestão de pessoas baseada em competências” para indicar a mesma forma de gerenciar. Sem dúvidas, a gestão por competências é uma forte tendência na área de RH/Gestão de Pessoas. A esse respeito, assinale a alternativa correta.

- (A) A gestão por competências, numa gestão de pessoas, considera que a soma de todos os conhecimentos resulta na competência maior dos seus funcionários.
- (B) Quando a empresa necessita agregar competências, uma vez que não possui as competências necessárias para continuar competitiva, é a área de Recrutamento e Seleção de Pessoas que tem o papel fundamental de atender essas necessidades organizacionais.
- (C) Os indicadores de competências são os números sobre o seu quadro funcional, como por exemplo, índice de absenteísmo.
- (D) Fazer o mapeamento de competências internas é o mesmo que identificar as competências organizacionais futuras que a empresa necessitará para continuar competitiva no mercado.
- (E) Na Seleção de Pessoal, baseada nas competências, leva-se em consideração apenas as competências exigidas para o cargo e a dos candidatos à vaga.

96. A gestão de Recursos Humanos, decorrentes da crescente competitividade e globalização da economia, incorporou à prática organizacional o conceito de competência como suporte do modelo gerencial de pessoas. Sobre esse assunto, analise as assertivas abaixo.

- I. A principal vantagem competitiva das organizações baseia-se no capital humano, pois as competências individuais têm, em uma de suas bases, o conhecimento tácito que seus funcionários possuem.
- II. A gestão do conhecimento está intrinsecamente ligada à capacidade das empresas em utilizarem e combinarem as várias fontes e tipos de conhecimento organizacional para desenvolverem competências específicas.
- III. A gestão por competências eliminou a necessidade da organização de realizar seu planejamento estratégico.
- IV. É suficiente para a constituição das competências humanas ou individuais o conjunto de conhecimentos que um funcionário possui.

É correto o que se afirma em

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

97. A valorização das pessoas na organização é vital, pois cada vez mais são entendidas como um diferencial para as empresas. Por isso, a avaliação de desempenho continua sendo uma ferramenta importante na gestão de pessoas. Sobre esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) A avaliação de desempenho deve ser um processo utilizado quando a organização apresentar resultados abaixo do esperado.
- (B) Um dos métodos tradicionais de avaliação de desempenho é a escala gráfica, que consiste em um método bastante simples, ou seja, baseia-se nas características extremas que representam desempenhos altamente positivos (sucesso) e altamente negativos (fracasso).
- (C) O método Escolha Forçada é considerado o mais complexo de todos os demais. Consiste em entrevistas entre o especialista em avaliação e os gerentes para, em conjunto, avaliarem o desempenho de cada funcionário do setor.
- (D) A avaliação de desempenho surge após os experimentos de Hawthorne. Os primeiros registros são da General Motors Company.
- (E) A avaliação 360 graus é feita por todos os elementos que mantêm alguma interação com o avaliado.

98. A avaliação de desempenho tem várias aplicações e propósitos, e deve ser vista como uma fonte integradora das práticas de gestão de pessoas. Sobre esse assunto, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- ( ) A estruturação de cargos é fundamental para a avaliação de desempenho.
  - ( ) A avaliação de desempenho é um processo que serve também para estimar o grau de contribuição do funcionário para o desenvolvimento da organização.
  - ( ) A avaliação de desempenho deve se restringir ao desempenho dentro do cargo.
  - ( ) O Comitê de Avaliação é formado por um grupo de gestores que objetiva, exclusivamente, avaliar se o processo está sendo feito dentro das normas e padrões exigidos. É uma auditoria do sistema.
- (A) V/ V/ F/ F  
(B) F/ F/ V/ F  
(C) F/ V/ F/ V  
(D) V/ F/ V/ V  
(E) F/ V/ F/ F

99. A avaliação de desempenho, como um sistema, tem suas aplicações e implicações na própria área de RH/Gestão de Pessoas. Para várias práticas de Gestão de Pessoas a avaliação de desempenho oferece diferentes subsídios. Assim sendo, analise as assertivas abaixo.

- I. Para a seleção de pessoas, a avaliação de desempenho, a partir dos resultados obtidos pelos funcionários, contribui fornecendo informações que confirmam ou não os prognósticos feitos, na época, dos candidatos.
- II. Para o treinamento de pessoas, a avaliação de desempenho é usada como fonte de levantamento de necessidades.
- III. Para a administração salarial, a avaliação de desempenho tem pouco ou nenhum subsídio para oferecer, uma vez que o tema salários e meritocracia são específicos da área de cargos e salários.
- IV. Para a movimentação de pessoal, a avaliação de desempenho auxilia no planejamento estratégico de recursos humanos.

É correto o que se afirma em

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

100. A entrevista não possui uma única técnica, visto que existem várias formas de abordá-la, conforme os objetivos e as orientações dos entrevistadores. Em Psicologia, a entrevista é uma técnica amplamente utilizada em todas as suas áreas de atuação. Sobre o assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) A entrevista não concebe que pelo menos uma das pessoas seja um participante colaborativo.
- (B) As entrevistas estruturadas são de muita utilidade para a área clínica.
- (C) A entrevista semiestruturada, além de estabelecer um procedimento que garante a obtenção da informação necessária de modo padronizado, ela permite a criação de um registro permanente e de um banco de dados úteis à pesquisa.
- (D) As entrevistas da área de seleção de pessoal são do tipo não estruturadas, pois cada candidato é diferente, como também os conteúdos dos seus históricos são distintos.
- (E) O resultado de uma entrevista depende exclusivamente do entrevistado, isto é, depende da disposição deste em prestar as informações solicitadas.

101. A avaliação psicológica é uma atividade restrita ao psicólogo e isso implica que seus instrumentos, com destaque para os testes psicológicos, sejam de uso restrito a esse profissional, considerando que sua formação o habilita para essa finalidade. A esse respeito, assinale a alternativa correta.

- (A) A avaliação psicológica é um processo de construção de conhecimentos acerca de aspectos psicológicos, com a finalidade de produzir, orientar, monitorar e encaminhar ações e intervenções sobre a pessoa avaliada.
- (B) A avaliação psicológica, no contexto organizacional e do trabalho, tornou-se, ao longo do tempo, uma ferramenta obsoleta para a tomada de decisão, cedendo seu lugar para as avaliações estratégicas de negócios, que são mais objetivas e assertivas.
- (C) Recentemente, em agosto de 2005, foi promulgado o novo código de ética da profissão de psicólogo, e nesse, pela primeira vez, fica decretado que constitui função privativa do psicólogo a utilização de métodos e técnicas psicológicas com os seguintes objetivos: diagnóstico psicológico; orientação e seleção profissional; orientação psicopedagógica; detecção e problemas de ajustamento.
- (D) Os testes de habilidade cognitiva têm sido, ao longo das décadas, menos adotados na avaliação psicológica para a área de seleção de pessoal, visto que falta investigação científica dos seus resultados e, portanto, sua utilidade e eficácia são duvidosas.
- (E) Os testes situacionais, também conhecidos como testes de amostras de trabalho, não pertencem ao conjunto que caracteriza a avaliação psicológica, uma vez que não são usados em conjunto com outros instrumentos de avaliação psicológica, como também não dispõem de validação científica.

102. A entrevista motivacional é uma técnica que foi difundida pelo mundo e, mais recentemente, no Brasil. Assim sendo, assinale a alternativa correta.

- (A) O objetivo principal da entrevista motivacional é ajudar os trabalhadores a se motivarem com suas atribuições funcionais.
- (B) A entrevista motivacional foi delineada como resposta à perda do significado do trabalho.
- (C) A entrevista motivacional tem na ambivalência seu primeiro princípio norteador do processo de mudança.
- (D) Na entrevista motivacional, a motivação é entendida como algo que a pessoa tem ou não tem.
- (E) A entrevista motivacional está baseada na premissa de que a mudança comportamental apresenta um nível de motivação e de prontidão para mudar.

103. O psicodiagnóstico é um processo científico que parte de perguntas específicas e formula hipóteses que serão confirmadas ou não. Sobre esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) Os objetivos do psicodiagnóstico dependem das perguntas iniciais.
- (B) Uma vez estabelecido o contrato de trabalho, esse deve ser inflexível para evitar modificações e revisões de suas bases.
- (C) Pode-se afirmar que a psicometria e o psicodiagnóstico são sinônimos.
- (D) O plano de avaliação é um cronograma de atendimento apresentado aos clientes, contemplando a entrevista inicial, as sessões de atendimento e a entrevista devolutiva.
- (E) Atribui-se a paternidade do psicodiagnóstico a Freud, Jung e Adler pelos trabalhos realizados no campo psicanalítico.

104. Bateria de testes é um conjunto de avaliações que é incluído no processo psicodiagnóstico. Sobre esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) A força da bateria de testes é tão abrangente que basta um teste, isoladamente, para proporcionar uma avaliação ampla da pessoa.
- (B) A aplicação de técnicas projetivas, principalmente em crianças, é altamente recomendável, não exigindo nenhum cuidado adicional, uma vez que há um número elevado de pesquisas que garantem a confiabilidade dos dados obtidos na testagem.
- (C) Na comunicação dos resultados, *output*, todos os dados e conclusões, sem exceção, são transmitidos ao cliente.
- (D) O psicólogo precisa, obrigatoriamente, chegar ao nível mais elevado de inferência para obter uma hipótese diagnóstica ou o diagnóstico mais provável.
- (E) Para o estabelecimento de um clima adequado à testagem, o psicólogo deve ser capaz de esclarecer as dúvidas antes e durante o *rapport*.

105. Os psicólogos devem estar cientes das propriedades psicométricas de seus instrumentos, ou seja, devem ser capazes de avaliar a qualidade das medidas. Assim sendo, assinale a alternativa correta.

- (A) É usual a construção de escalas, objetivando que as medidas sejam precisas e que meçam realmente o que se estava querendo medir. Esses dois conceitos dizem respeito à fidedignidade e à validade, respectivamente, das medidas.
- (B) As escalas aditivas têm a vantagem de não exigir a definição operacional, pois na construção das escalas já foi decidido quantos e quais itens vão ser selecionados para compor a escala.
- (C) Os conceitos de fidedignidade e validade são aplicados apenas em escalas aditivas do tipo Escalas de Likert.
- (D) A validade de conteúdo é determinada estatisticamente e expressa por um coeficiente de correlação.
- (E) A validade convergente trata do grau pelo qual um teste mede o constructo teórico ou traço para o qual ele foi designado.

106. O grande problema das medidas psicológicas é encontrar uma escala que represente adequadamente as diferenças entre os indivíduos. Analise as assertivas que completam a afirmativa abaixo.

Em geral, os escores brutos desses testes não são as melhores medidas para tais comparações, pois

- I. diferenças entre escores brutos mostram exatamente a real distância entre os indivíduos.
- II. não existe um zero absoluto.
- III. não tem um sentido-padrão.
- IV. a principal limitação dos escores brutos das medidas psicológicas é que não há como, estatisticamente, solucionar essas limitações.

É correto o que está contido em

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

107. A psicopatologia pode ser definida como o conjunto de conhecimentos referentes ao adoecimento mental do ser humano, sendo uma ciência autônoma e não um prolongamento da neurologia ou psicologia. A psicopatologia do trabalho divulga aquilo que põe em perigo a vida mental do trabalhador. Sobre esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) A evolução das condições de vida e de trabalho e, portanto, de saúde dos trabalhadores, não pode ser dissociada do desenvolvimento das lutas e das reivindicações operárias.
- (B) No começo do século XX, o movimento higienista surge para designar os meios a serem postos em prática para preservar a saúde das classes operárias.
- (C) As leis sociais surgem para inibir a introdução do "Taylorismo" nas fábricas.
- (D) A reestruturação das tarefas, como alternativa para a Organização Científica do Trabalho (OCT), fez diminuir as discussões sobre o objetivo do trabalho e a relação homem-tarefa, pois acomodou e melhorou a dimensão mental do trabalho.
- (E) A saúde mental do trabalhador, nesse novo milênio, está diretamente relacionada à constante luta operária pela sobrevivência e pela duração excessiva da jornada de trabalho.

108. O período de desenvolvimento do capitalismo industrial caracteriza-se pelo crescimento da produção, pelo êxodo rural e pela concentração de novas populações urbanas. Salários insuficientes para assegurar o estritamente necessário e jornadas de trabalho de até 16 horas diárias de duração. Sobre esse assunto, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- ( ) Nesse período, para que a doença seja reconhecida, é preciso que ela tenha atingido uma gravidade tal que impeça a continuidade da atividade profissional.
- ( ) Para o trabalhador desse período, a doença é uma forma de descansar das exaustivas jornadas de trabalho.
- ( ) A análise sociológica e política do sofrimento e da dor provocados pela organização e uniformização do trabalho, presentes na Organização Científica do Trabalho, é a mesma abordagem adotada pela psicopatologia do trabalho.
- ( ) A Organização Científica do Trabalho retirou dos trabalhadores o *know-how* e a liberdade de invenção e decisão.

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

109. Em geral, as pessoas passam a maior parte do tempo nas organizações. O ambiente de trabalho, caracterizado pelas condições físicas, materiais, psicológicas e sociais constitui o *habitat* do homem. Nos dias atuais, há inúmeras queixas sobre cargas de trabalho, instabilidade no emprego e a insegurança diante do mercado de trabalho. Uma importante fonte de estresse, para a maioria das pessoas, é o trabalho. Sobre esse assunto, analise as assertivas abaixo.

- I. Embora o estresse seja discutido dentro de um contexto negativo, não é necessariamente ruim, pois apresenta uma oportunidade quando oferece um ganho potencial.
- II. O estresse aparece associado às demandas ou recursos. As primeiras se referem a coisas que estão sob o controle de alguém e podem ser usadas para resolver os recursos.
- III. Os fatores ambientais influenciam o nível de estresse dos funcionários, sendo a incerteza o maior motivo pelo qual as pessoas têm problemas para lidar com as mudanças organizacionais.
- IV. Um fato que costuma ser menosprezado é que os estressores são um fenômeno cumulativo.

É correto o que se afirma em

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

110. A NR17 visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Essa legislação aborda diretamente a ergonomia. Considerando a ergonomia como ciência e a NR17, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- ( ) A organização do trabalho, para efeito da referida NR, deve levar em consideração as normas de produção e o modo operatório.
- ( ) A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração o ritmo de trabalho.
- ( ) Está englobada, nas características psicofisiológicas, a ergonomia cognitiva.
- ( ) A ergonomia sempre foi uma preocupação, sendo que, desde o início da industrialização, procurava-se adaptar as condições de trabalho ao ser humano. O que faltava era tecnologia para melhorar a eficiência dos equipamentos e do ambiente de trabalho.
- ( ) A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração o conteúdo das tarefas.

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

111. Todo ano são divulgadas as estatísticas envolvendo a área de saúde e segurança do trabalho. Os dados são sempre preocupantes, pois o número de mortos, feridos e incapacitados, tanto para a vida normal quanto para o trabalho, são alarmantes. No Brasil, as ações que asseguram a saúde física e mental dos trabalhadores ainda estão muito aquém do necessário, apontam os relatórios oficiais e de centros de pesquisas autônomos. Sobre esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) A história da saúde e segurança do trabalho é recente e, no Brasil, teve início quando da promulgação da Constituição Brasileira de 1988.
- (B) A promoção adequada das condições ambientais envolve orientações sobre o correto manuseio de materiais prejudiciais à saúde.
- (C) A manutenção das estruturas físicas é um item de engenharia civil e não pode ser confundido como uma das condições básicas da área de segurança do trabalho que busca a prevenção e não a correção das causas de acidentes do trabalho.
- (D) A área de saúde e segurança do trabalho contribui diretamente para a manutenção e para o aumento da produtividade.
- (E) A segurança do trabalho é definida como a junção de medidas técnicas empregadas para prevenir acidentes.

112. O acidente do trabalho constitui fator negativo para a empresa, para o empregado e sua família e para a sociedade. Muitos acidentes de trabalho ocorrem por falta de conscientização de gestores de pessoas e dos próprios funcionários. Sobre esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) Perda de parte da visão é caracterizada como incapacidade parcial permanente, e a permanência do funcionário na empresa dependerá de laudos médicos e dos gestores da organização.
- (B) O fato da pessoa acidentada ter condições plenas de continuar seu trabalho no mesmo dia ou em um ou dois dias não caracteriza o acidente sem afastamento.
- (C) No caso de acidentes que provocam incapacidade temporária, a empresa arcará com o salário total do funcionário enquanto durar o afastamento.
- (D) Comportamentos disfuncionais, como desatenção, negligência e imprudência são considerados como as principais causas dos acidentes no trabalho.
- (E) A condição insegura é a violação de procedimento aceito como seguro.

113. As condições físicas do trabalho tendem a ter efeitos físicos diretos nas pessoas. Esses efeitos podem ou não ser imediatos. Se uma doença ou lesão leva muito tempo para se desenvolver, pode ser difícil determinar exatamente o que a provocou. A esse respeito, assinale a alternativa correta.

- (A) A exposição a doenças infecciosas sérias (hepatite B, AIDS) preocupa em demasia os profissionais da saúde e as empresas em que eles trabalham. Por isso, as empresas e os profissionais da saúde seguem, rigorosamente, as precauções e os procedimentos universais de segurança.
- (B) A exposição contínua ao ruído excessivo ocasiona somente danos graves à audição de uma pessoa, não havendo nenhuma correlação entre ruídos e outras doenças.
- (C) Os movimentos repetitivos podem resultar em lesões, sendo a síndrome do canal carpiano a mais conhecida.
- (D) É muito difícil reduzir e prevenir as lesões por esforço repetitivo, uma vez que as ações e estratégias são dispendiosas e as organizações evitam investimentos nessa área.
- (E) As doenças funcionais ocasionadas pela exposição dos funcionários a substâncias tóxicas são as mais fáceis de serem detectadas, pois a manifestação das mesmas é imediata à exposição, facilitando o início do tratamento e a prevenção.

114. Várias organizações trabalham 24 horas por dia, exigindo mais do que um turno de trabalho para cobrir o tempo de funcionamento, ou implantam turnos mais longos com escalas de 4 dias de trabalho por semana, com jornadas de 10 horas por dia. São contratadas pessoas para horário fixo, isto é, o mesmo turno de trabalho todos os dias ou variável/ rotativo, trabalhando em determinado turno por um tempo determinado e, depois, é mudado para outro turno. Sobre esse assunto, analise as assertivas abaixo.

- I. Horários flexíveis de trabalho, permitindo aos funcionários, pelo menos em parte, determinar as horas do dia em que vão trabalhar. Isso é uma tendência, entretanto, nenhum benefício nos indicadores organizacionais, como absenteísmo, foi obtido.
- II. As pesquisas mostram que os distúrbios do sono para quem trabalha nos turnos da madrugada é a única consequência negativa. Nenhuma outra variação orgânica foi comprovada em pesquisas.
- III. Pesquisas mostram que a jornada de trabalho longa, 10 ou 12 horas de trabalho por dia, é apreciada por vários profissionais pesquisados, por exemplo, policiais, pois ficam com mais tempo livre por semana.
- IV. Um dos principais problemas de saúde provocado pelo trabalho nos turnos da madrugada é que o ritmo ou ciclo circadiano é perturbado.

É correto o que se afirma em

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

115. A ocorrência de Lesões por Esforços Repetitivos e de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT) em grande número de pessoas e em diferentes países provocou uma mudança significativa nos conceitos e práticas organizacionais relacionadas ao trabalho. A esse respeito, assinale a alternativa correta.

- (A) A predominância da LER/DORT encontra-se no trabalho pesado envolvendo esforço físico.
- (B) No Brasil, os casos de LER/DORT foram descritos no início dos anos 1990, haja vista a quantidade de digitadores que começaram a apresentar problemas de tenossinovites.
- (C) No Brasil, as LER não são consideradas fenômenos relacionados ao trabalho e, sim, num sentido mais amplo e global.
- (D) Com a Revolução Industrial, quadros clínicos de dor relacionados a atividades laborais configuraram-se claramente como decorrência de um desequilíbrio entre as exigências das tarefas realizadas no trabalho e as capacidades funcionais individuais.
- (E) A LER/DORT são epidemias específicas de países de terceiro mundo ou em desenvolvimento, visto que ainda não dispõem de infraestrutura e tecnologia que permitam implantar ações preventivas desses fenômenos e para a fiscalização das organizações.

116. O Regime Jurídico Único – Lei nº 8.112/1990 – institui o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial e das fundações públicas federais. A esse respeito e de acordo com a referida lei, analise as assertivas abaixo.

- I. O prazo de validade do concurso público será de até 2 anos, prorrogável uma vez, por igual período.
- II. O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados, obrigatoriamente, em murais no dia da realização da prova, desobrigando, assim, a publicação no Diário Oficial da União e em jornal diário de grande circulação.
- III. A inspeção médica oficial é feita após a posse do concursado, não se caracterizando em etapa eliminatória.
- IV. A readaptação do servidor só ocorrerá quando houver concretamente um cargo vago.

É correto o que se afirma em

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

117. A ajuda de custo destina-se a compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente. A esse respeito, assinale a alternativa correta.

- (A) A ajuda de custo poderá exceder a importância correspondente a 3 meses, quando condições especiais do mercado da nova sede ocorrerem, como valor de aluguel de imóveis residenciais acima da média do mercado nacional.
- (B) O servidor tem que restituir a ajuda de custo se, injustificadamente, não se apresentar na nova sede no prazo de 30 dias.
- (C) Caso haja falecimento de um familiar do servidor, na nova sede, toda e qualquer despesa correrá por conta do servidor.
- (D) Na ajuda de custo de instalação do servidor na nova sede, estão inclusas as despesas com transporte do servidor e de sua família, não cabendo cobrança à parte de passagens, bagagem e bens pessoais.
- (E) É permitido o duplo pagamento de indenização, a qualquer tempo, no caso de o cônjuge ou companheiro que detenha também a condição de servidor vier a ter exercício na mesma sede.

118. A Lei nº 10.871/2004, dispõe sobre a criação de carreiras e organização de cargos efetivos das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras. A esse respeito, assinale a alternativa correta.

- (A) O interstício de 1 ano, de efetivo exercício em cada padrão, para a progressão do ocupante de cargo efetivo, poderá ser reduzido em até 50% mediante resultado de avaliação de desempenho ou da participação em programas de capacitação.
- (B) Os cursos de especialização com carga horária mínima de 140 horas-aula, em área de interesse das entidades, poderão ser equiparados a cursos de pós-graduação em sentido amplo, inclusive sem a necessidade de avaliação do Comitê Especial para Concessão de Gratificação de Qualificação.
- (C) Para a progressão e promoção na carreira, a chefia imediata do servidor fará a aprovação baseada apenas na comparação entre a escolaridade do servidor e a exigida pelo cargo almejado.
- (D) É vedada às Agências Reguladoras, referidas no anexo I dessa lei, a contratação de pessoal não concursado.
- (E) É de 44 horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes dos cargos a que se refere essa lei.

119. A Lei nº 9.986/2000 dispõe sobre a gestão de recursos humanos das Agências Reguladoras. A esse respeito, assinale a alternativa correta.

- (A) 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.
- (B) É vedada às Agências Reguladoras desenvolver sistemas próprios de administração de recursos humanos.
- (C) A nomeação do Presidente ou do Diretor Geral ou do Diretor-Presidente será feita pelo Presidente da República.
- (D) Nas Agências Reguladoras, os empregos públicos de nível superior ainda não foram criados, considerando a natureza estritamente técnica no funcionamento das referidas Agências.
- (E) Ao término do mandato do dirigente, ele poderá, imediatamente, após o seu desligamento, prestar qualquer tipo de serviço no setor público ou na empresa integrante do setor regulado pela Agência.

120. A Lei nº 10.882/2004, 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. Com base nela, assinale a alternativa correta.

- (A) Para essa lei, não há distinção entre promoção e progressão, sendo considerados sinônimos.
- (B) A Gratificação Temporária de Agências Reguladoras (GTAR) foi instituída para ressarcir as perdas dos aposentados e pensionistas com o processo inflacionário. O cálculo será feito desde a concessão do benefício.
- (C) A Gratificação Temporária de Agências Reguladoras (GTAR) não poderá ser reduzida, mantendo, no mínimo, o mesmo patamar do último exercício.
- (D) Para efeitos de parâmetros e equidade, o posicionamento dos aposentados e pensionistas nas tabelas remuneratórias será referenciado à situação na data em que essa lei foi promulgada.
- (E) A irredutibilidade do salário é uma das considerações dessa lei, ou seja, a opção pelo Plano Especial de Cargos da Anvisa não poderá ensejar redução da remuneração percebida pelo servidor.