



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
CENTRO DE PROCESSOS SELETIVOS



CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
EDITAL Nº 297/2016 - UFPA, DE 30 DE AGOSTO DE 2016

NÍVEL E (Nível Superior)
PSICÓLOGO – Área:
ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

19 de fevereiro de 2017

Nome: _____ Nº de Inscrição: _____

BOLETIM DE PROVA

LEIA COM MUITA ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES SEGUINTE.

- 1 Este BOLETIM DE QUESTÕES contém **50** questões objetivas, sendo **Conhecimentos Básicos – 10** de Língua Portuguesa e **10** de Legislação – e **30** de **Conhecimentos Específicos**. Cada questão objetiva apresenta cinco alternativas, identificadas com as letras **(A), (B), (C), (D)** e **(E)**, das quais apenas uma é correta.
- 2 Confira se, além deste BOLETIM DE QUESTÕES, você recebeu o CARTÃO-RESPOSTA.
- 3 É necessário conferir se a prova está completa e sem falhas, bem como se o seu nome e o seu número de inscrição conferem com os dados contidos no CARTÃO-RESPOSTA. **Caso exista algum problema, comunique-o imediatamente ao fiscal de sala.**
- 4 Após a conferência, assine no espaço próprio do CARTÃO-RESPOSTA.
- 5 A marcação do CARTÃO-RESPOSTA deve ser feita com **caneta esferográfica de tinta preta ou azul**.
- 6 Do **Cartão-Resposta**, não serão computadas as questões cujas alternativas estiverem sem marcação, com mais de uma alternativa marcada ou com o uso de corretivo.
- 7 O CARTÃO-RESPOSTA não pode ser dobrado, amassado, rasurado, manchado ou danificado de qualquer modo. Não é permitida a utilização de qualquer espécie de corretivo. O CARTÃO-RESPOSTA somente será substituído se contiver falha de impressão e/ou se os dados apresentados não corresponderem aos seus.
- 8 O CARTÃO-RESPOSTA será o único documento considerado para a correção das provas objetivas. O BOLETIM DE QUESTÕES não valerá, sob hipótese alguma, para efeito da correção.
- 9 O candidato deverá permanecer, obrigatoriamente, no local de realização da prova por, **no mínimo, 2 (duas) horas** após o início da prova.
- 10 Quando terminar a prova, devolva ao fiscal de sala todo o material relacionado no **item 2** acima e assine a LISTA DE PRESENÇA. A assinatura do seu nome deve corresponder àquela que consta no seu documento de identificação.
- 11 Somente será permitido ao candidato levar o seu BOLETIM DE QUESTÕES ao deixar, em definitivo, a sala de provas, no decurso dos **últimos 30 (trinta) minutos** que antecedem o término da prova.
- 12 O tempo disponível para a prova é de **quatro horas, com início às 14:30 horas e término às 18:30 horas**, observado o horário de Belém-PA. O candidato na condição de PcD que solicitou tempo adicional tem direito a 1 (uma) hora além do tempo determinado para a prova.
- 13 Reserve os 30 minutos finais para marcar seu CARTÃO-RESPOSTA. Os rascunhos e as marcações assinaladas no BOLETIM DE QUESTÕES não serão considerados na avaliação.



MARQUE A ÚNICA ALTERNATIVA CORRETA NAS QUESTÕES DE 1 A 50.

LÍNGUA PORTUGUESA (CONHECIMENTOS BÁSICOS)

SAÚDE MENTAL

Rubem Alves

1 Fui convidado a fazer uma preleção sobre saúde mental. Os que me convidaram supuseram que eu,
2 na qualidade de psicanalista, deveria ser um especialista no assunto. E eu também pensei. Tanto que
3 aceitei. Mas foi só parar para pensar para me arrepender. Percebi que nada sabia. Eu me explico.

4 Comecei o meu pensamento fazendo uma lista das pessoas que, do meu ponto de vista, tiveram uma
5 vida mental rica e excitante, pessoas cujos livros e obras são alimento para a minha alma. Nietzsche,
6 Fernando Pessoa, Van Gogh, Wittgenstein, Cecília Meireles, Maiakovski. E logo me assustei. Nietzsche
7 ficou louco. Fernando Pessoa era dado à bebida. Van Gogh matou-se. Wittgenstein alegrou-se ao saber
8 que iria morrer em breve: não suportava mais viver com tanta angústia. Cecília Meireles sofria de uma suave
9 depressão crônica. Maiakovski suicidou-se. Essas eram pessoas lúcidas e profundas que continuarão a ser
10 pão para os vivos muito depois de nós termos sido completamente esquecidos.

11 Mas será que tinham saúde mental? Saúde mental, essa condição em que as ideias comportam-se
12 bem, sempre iguais, previsíveis, sem surpresas, obedientes ao comando do dever, todas as coisas nos
13 seus lugares, como soldados em ordem-unida, jamais permitindo que o corpo falte ao trabalho, ou que faça
14 algo inesperado; nem é preciso dar uma volta ao mundo num barco a vela, basta fazer o que fez a Shirley
15 Valentine (se ainda não viu, veja o filme!) ou ter um amor proibido ou, mais perigoso que tudo isso, a
16 coragem de pensar o que nunca pensou. Pensar é coisa muito perigosa...

17 Não, saúde mental elas não tinham. Eram lúcidas demais para isso. Elas sabiam que o mundo é
18 controlado pelos loucos e idosos de gravata. Sendo donos do poder, os loucos passam a ser os protótipos
19 da saúde mental. Claro que nenhum dos nomes que citei sobreviveria aos testes psicológicos a que teria
20 de se submeter se fosse pedir emprego numa empresa. Por outro lado, nunca ouvi falar de político que
21 tivesse estresse ou depressão. Andam sempre fortes em passarelas pelas ruas da cidade, distribuindo
22 sorrisos e certezas.

23 Sinto que meus pensamentos podem parecer pensamentos de louco e por isso apresso-me aos
24 devidos esclarecimentos. Nós somos muito parecidos com computadores. O funcionamento dos
25 computadores, como todo mundo sabe, requer a interação de duas partes. Uma delas chama-se hardware,
26 literalmente "equipamento duro", e a outra denomina-se software, "equipamento macio". O hardware é
27 constituído por todas as coisas sólidas com que o aparelho é feito. O software é constituído por entidades
28 "espirituais" - símbolos que formam os programas e são gravados nos disquetes.

29 Nós também temos um hardware e um software. O hardware são os nervos do cérebro, os neurônios,
30 tudo aquilo que compõe o sistema nervoso. O software é constituído por uma série de programas que ficam
31 gravados na memória. Do mesmo jeito como nos computadores, o que fica na memória são símbolos,
32 entidades levíssimas, dir-se-ia mesmo "espirituais", sendo que o programa mais importante é a linguagem.
33 Um computador pode enlouquecer por defeitos no hardware ou por defeitos no software. Nós também.
34 Quando o nosso hardware fica louco há que chamar psiquiatras e neurologista, que virão com suas poções
35 químicas e bisturis consertar o que se estragou. Quando o problema está no software, entretanto, poções
36 e bisturis não funcionam. Não se conserta um programa com chave de fenda. Porque o software é feito de
37 símbolos, somente símbolos podem entrar dentro dele. Assim, para lidar com o software há que fazer uso
38 de símbolos. Por isso, quem trata das perturbações do software humano nunca se vale de recursos físicos
39 para tal. Suas ferramentas são palavras, e eles podem ser poetas, humoristas, palhaços, escritores, gurus,
40 amigos e até mesmo psicanalistas.

41 Acontece, entretanto, que esse computador que é o corpo humano tem uma peculiaridade que o
42 diferencia dos outros: o seu hardware, o corpo, é sensível às coisas que o seu software produz. Pois não é
43 isso que acontece conosco? Ouvimos uma música e choramos. Lemos os poemas eróticos do Drummond
44 e o corpo fica excitado.

45 Imagine um aparelho de som. Imagine que o toca-discos e os acessórios, o hardware, tenham a
46 capacidade de ouvir a música que ele toca e de se comover. Imagine mais, que a beleza é tão grande que
47 o hardware não a comporta e se arrebenta de emoção! Pois foi isso que aconteceu com aquelas pessoas
48 que citei no princípio: a música que saía do seu software era tão bonita que o seu hardware não suportou.
49 Dados esses pressupostos teóricos, estamos agora em condições de oferecer uma receita que garantirá,
50 àqueles que a seguirem à risca, saúde mental até o fim dos seus dias.

51 Opte por um soft modesto. Evite as coisas belas e comoventes. A beleza é perigosa para o hardware.
52 Cuidado com a música. Brahms e Mahler são especialmente contraindicados. Já o rock pode ser tomado à
53 vontade. Quanto às leituras, evite aquelas que fazem pensar. Há uma vasta literatura especializada em
54 impedir o pensamento. Se há livros do doutor Lair Ribeiro, por que se arriscar a ler Saramago? Os jornais
55 têm o mesmo efeito. Devem ser lidos diariamente. Como eles publicam diariamente sempre a mesma coisa



56 com nomes e caras diferentes, fica garantido que o nosso software pensará sempre coisas iguais. E, aos
57 domingos, não se esqueça do Silvio Santos e do Gugu Liberato.

58 Seguindo esta receita você terá uma vida tranquila, embora banal. Mas como você cultivou a
59 insensibilidade, você não perceberá o quão banal ela é. E, em vez de ter o fim que tiveram as pessoas que
60 mencionei, você se aposentará para, então, realizar os seus sonhos. Infelizmente, entretanto, quando
61 chegar tal momento, você já terá se esquecido de como eles eram.

Retirado de <http://www.institutorubemalves.org.br/Acesso em 10/12/2016>

1 Com base no texto “Saúde mental”, pode-se afirmar que

- (A) um psicanalista é um profissional cujo métier tangencia questões de saúde.
- (B) os políticos não estão sujeitos a problemas relacionados à saúde mental.
- (C) a mente humana é constituída de partes distintas – estruturas e emoções.
- (D) o pensar demasiado é indesejável porque apresenta riscos à saúde.
- (E) uma vida bem vivida não exige grande esforço mental.

2 Com base na leitura do trecho “Nietzsche ficou louco. Fernando Pessoa era dado à bebida. Van Gogh matou-se. Wittgenstein alegrou-se ao saber que iria morrer em breve: não suportava mais viver com tanta angústia. Cecília Meireles sofria de uma suave depressão crônica. Maiakovski suicidou-se. Essas eram pessoas lúcidas e profundas que continuarão a ser pão para os vivos muito depois de nós termos sido completamente esquecidos.” (linhas 6 a 10), pode-se afirmar que

- (A) o autor verifica que as pessoas citadas marcaram o seu tempo, mas sofreram tanto que seu legado não pode ser entendido plenamente.
- (B) o autor considera que as pessoas mencionadas não tinham saúde mental, mas eram extremamente bem resolvidas.
- (C) as pessoas aludidas apresentavam problemas sérios e ainda assim tratavam de questões de saúde mental.
- (D) as pessoas supracitadas, apesar de terem adoecido mentalmente, ansiaram viver previsivelmente.
- (E) o autor constata que as pessoas referidas eram tão esclarecidas a ponto de serem perpetuadas por seus legados.

3 O trecho “Por outro lado, nunca ouvi falar de político que tivesse estresse ou depressão. Andam sempre fortes em passarelas pelas ruas da cidade, distribuindo sorrisos e certezas.” (linhas 20 a 22) é um exemplo de

- (A) pleonismo.
- (B) sinestesia.
- (C) ironia.
- (D) hipérbole.
- (E) metonímia.

4 Sobre o trecho “Nós também temos um hardware e um software. O hardware são os nervos do cérebro, os neurônios, tudo aquilo que compõe o sistema nervoso. O software é constituído por uma série de programas que ficam gravados na memória. Do mesmo jeito como nos computadores, o que fica na memória são símbolos, entidades levíssimas, dir-se-ia mesmo ‘espirituais’, sendo que o programa mais importante é a linguagem.” (linhas 29 a 32), é CORRETO afirmar que

- (A) as aspas na palavra “espirituais” poderiam ser substituídas por hífen.
- (B) os termos hardware e software foram empregados para dar um tom rebuscado ao texto.
- (C) a mesóclise poderia ser desfeita, empregando-se a forma “diria-se” em seu lugar, sem desrespeitar à norma padrão da língua portuguesa.
- (D) se trata de uma metáfora, por meio da qual o autor objetiva explicar a constituição do sistema nervoso humano.
- (E) a palavra “mesmo” enfatiza o verbo “dizer” e restringe o significado da sentença como um todo.



- 5 As orações destacadas no trecho “Acontece, entretanto, que esse computador **que é o corpo humano** tem uma peculiaridade **que o diferencia dos outros**: o seu hardware, o corpo, é sensível às coisas **que o seu software produz**. Pois não é isso que acontece conosco? Ouvimos uma música e choramos. Lemos os poemas eróticos do Drummond e o corpo fica excitado.” (linhas 41 a 44) são
- (A) orações subordinadas substantivas subjetivas.
(B) orações subordinadas adjetivas restritivas.
(C) orações subordinadas substantivas completivas nominais.
(D) orações subordinadas adjetivas explicativas.
(E) orações subordinadas substantivas apositivas.
- 6 O trecho “Há uma vasta literatura especializada em impedir o pensamento. Se há livros do doutor Lair Ribeiro, por que se arriscar a ler Saramago? Os jornais têm o mesmo efeito. Devem ser lidos diariamente. Como eles publicam diariamente sempre a mesma coisa com nomes e caras diferentes, fica garantido que o nosso software pensará sempre coisas iguais. E, aos domingos, não se esqueça do Silvio Santos e do Gugu Liberato.” (linhas 53 a 57) revela uma
- (A) “alfinetada” nos livros de Lair Ribeiro, nos jornais e nos programas de Silvio Santos e Gugu Liberato.
(B) crítica construtiva aos livros de Lair Ribeiro, aos jornais e aos programas de Silvio Santos e Gugu Liberato.
(C) repreensão aos livros de Lair Ribeiro, aos jornais e aos programas de Silvio Santos e Gugu Liberato.
(D) análise literária sobre os livros de Lair Ribeiro, os jornais e os programas de Silvio Santos e Gugu Liberato.
(E) diretriz sobre os livros de Lair Ribeiro, os jornais e os programas de Silvio Santos e Gugu Liberato.
- 7 Dos trechos abaixo, assinale a alternativa que apresenta um exemplo de linguagem conotativa:
- (A) “Fui convidado a fazer uma preleção sobre saúde mental. Os que me convidaram supuseram que eu, na qualidade de psicanalista, deveria ser um especialista no assunto. E eu também pensei. Tanto que aceitei. Mas foi só parar para pensar para me arrepender.” (linhas 1 a 3)
(B) “Nietzsche ficou louco. Fernando Pessoa era dado à bebida. Van Gogh matou-se. Wittgenstein alegrou-se ao saber que iria morrer em breve: não suportava mais viver com tanta angústia. Cecília Meireles sofria de uma suave depressão crônica. Maiakovski suicidou-se.” (linhas 6 a 9)
(C) “Saúde mental, essa condição em que as ideias comportam-se bem, sempre iguais, previsíveis, sem surpresas, obedientes ao comando do dever, todas as coisas nos seus lugares, como soldados em ordem-unida, jamais permitindo que o corpo falte ao trabalho, ou que faça algo inesperado;” (linhas 11 a 14)
(D) “O funcionamento dos computadores, como todo mundo sabe, requer a interação de duas partes. Uma delas chama-se hardware, literalmente “equipamento duro”, e a outra denomina-se software, “equipamento macio”. (linhas 24 a 26)
(E) “[...] eles podem ser poetas, humoristas, palhaços, escritores, gurus, amigos e até mesmo psicanalistas.” (linhas 39 a 40)
- 8 No trecho “Seguindo esta receita você terá uma vida tranquila, **embora** banal. **Mas** como você cultivou a insensibilidade, você não perceberá o quão banal ela é.” (linhas 58 e 59), as relações semântico-discursivas evidenciadas pelos conectivos em destaque são, respectivamente,
- (A) causa e adversidade.
(B) concessão e adversidade.
(C) concessão e adição.
(D) adversidade e concessão.
(E) adição e concessão.
- 9 O item em negrito, no trecho “Pensar é **coisa** muito perigosa...” (linha 16), poderia ser substituído, sem prejuízo de conteúdo, por
- (A) investidura.
(B) entidade.
(C) avaliação.
(D) cortesia.
(E) atitude.



- 10** A oração destacada no trecho “Pois foi isso que aconteceu com aquelas pessoas que citei no princípio: a música **que saía do seu software** era tão bonita que o seu hardware não suportou.” (linhas 47 e 48)
- (A) restringe o sentido da palavra música.
 - (B) explica o sentido da palavra música.
 - (C) ressalta o sentido da palavra música.
 - (D) enviesa o sentido da palavra música.
 - (E) atenua o sentido da palavra música.

LEGISLAÇÃO (CONHECIMENTOS BÁSICOS)

- 11** Em conformidade com a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e suas alterações, que dispõem sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; das vagas oferecidas no concurso, para tais pessoas serão reservadas até:
- (A) 15% (quinze por cento).
 - (B) 20% (vinte por cento).
 - (C) 10% (dez por cento).
 - (D) 25% (vinte e cinco por cento).
 - (E) 5% (cinco por cento).
- 12** Estabelecem a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e suas alterações, que dispõem sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, os fatores exigidos a serem observados na avaliação para o desempenho do cargo. Capacidade de iniciativa é um deles. Os outros fatores exigidos pela referida Lei para que o servidor seja aprovado no estágio probatório são
- (A) assiduidade, disciplina e produtividade, somente.
 - (B) disciplina, produtividade e responsabilidade, somente.
 - (C) responsabilidade, disciplina e assiduidade, somente.
 - (D) assiduidade, disciplina, produtividade e responsabilidade.
 - (E) produtividade e disciplina, somente.
- 13** Preceituam a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e suas alterações, que dispõem sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, que a retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento, bem como a gratificação natalina, serão deferidos aos servidores, além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei. Outras retribuições, gratificações e adicionais deferidos aos servidores por esta mesma Lei são
- (A) adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas, adicional pela prestação de serviço extraordinário, adicional noturno e adicional de férias, exclusivamente.
 - (B) adicional pela prestação de serviço extraordinário, adicional noturno, adicional de férias e outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho, exclusivamente.
 - (C) adicional noturno adicional de férias e outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho e gratificação por encargo de curso ou concurso, exclusivamente.
 - (D) adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas, adicional pela prestação de serviço extraordinário, adicional noturno, adicional de férias, outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho, e gratificação por encargo de curso ou concurso.
 - (E) adicional de férias, outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho, gratificação por encargo de curso ou concurso e adicional pela prestação de serviço extraordinário, exclusivamente.



- 14** Determina a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e suas alterações, que dispõem sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, que guardar sigilo sobre assunto da repartição, manter conduta compatível com a moralidade administrativa e ser assíduo e pontual ao serviço são deveres do servidor. Outros deveres do servidor que estão contemplados nesta Lei são
- (A) tratar com urbanidade as pessoas, zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público, cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais, e exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo, dentre outros.
 - (B) promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição, utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares e exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho, dentre outros.
 - (C) ser leal às instituições a que servir, observar as normas legais e regulamentares e representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder, somente.
 - (D) retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição, ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato, e opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço, dentre outros.
 - (E) levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração, atender com presteza, exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo e observar as normas legais e regulamentares, somente.
- 15** A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa. É o que contempla a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e suas alterações, que dispõem sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. A sindicância poderá resultar em
- (A) arquivamento do processo, aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 60 (sessenta) dias e instauração de processo disciplinar.
 - (B) arquivamento do processo, aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 45 (quarenta e cinco) dias e instauração de processo disciplinar.
 - (C) arquivamento do processo, aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias e instauração de processo disciplinar.
 - (D) aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 90 (noventa) dias e instauração de processo disciplinar, somente.
 - (E) aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 15 (quinze) dias e instauração de processo disciplinar, somente.
- 16** Em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, indireta autárquica e fundacional, ou em qualquer órgão ou entidade que exerça atribuições delegadas pelo poder público, deverá ser criada uma Comissão de Ética, encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento susceptível de censura. É o que preceitua o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é
- (A) censura, e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência do faltoso.
 - (B) advertência, e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado pelo presidente da comissão, com ciência do faltoso.
 - (C) suspensão, e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, sem a ciência do faltoso.
 - (D) multa, e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado pelo parecerista.
 - (E) destituição de cargo em comissão, e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes.



- 17** Segundo a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino, são considerados os órgãos e entidades públicos aqueles que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e o aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e da extensão e que integram o Sistema Federal de Ensino e são vinculadas ao
- (A) Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicação.
 - (B) Ministério da Cultura.
 - (C) Ministério da Educação.
 - (D) Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.
 - (E) Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União.
- 18** A melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão e a racionalização e efetividade dos gastos com capacitação são finalidades previstas no Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que instituiu a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. As demais finalidades dos serviços públicos, por exigência do referido Decreto, são
- (A) o desenvolvimento permanente do servidor público, a adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual e divulgação, e o gerenciamento das ações de capacitação.
 - (B) o estímulo, a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional, e a adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual, exclusivamente.
 - (C) a elaboração do plano anual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas, e o incentivo à inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor nas carreiras da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, assegurando-lhe a participação nessas atividades.
 - (D) a construção de salas de aulas e laboratórios para promover cursos presenciais e à distância e a promoção de capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento.
 - (E) o desenvolvimento, não necessariamente permanente, do servidor público e a garantia do acesso dos servidores a eventos de capacitação, interna ou externamente ao seu local de trabalho.
- 19** O Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Para os efeitos deste Decreto, o conceito de
- (A) desenvolvimento: execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a IFE, com vistas ao alcance de objetivos institucionais.
 - (B) educação formal: processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas.
 - (C) dimensionamento: conjunto de ações sequenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando ao cumprimento dos objetivos e metas institucionais.
 - (D) força de trabalho: conjunto da força de trabalho da IFE que realiza atividades afins e complementares.
 - (E) capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais.



- 20** Eliminar o déficit institucional, visando ao integral atendimento das competências constitucionais do Poder Executivo Federal, é um dos objetivos do GESPÚBLICA (Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização), que tem a finalidade de contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos e para o aumento da competitividade do País. O Decreto nº 5.378, de 23 de fevereiro de 2005, instituiu o Comitê Gestor do Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização e dá outras providências. Outros objetivos do Decreto são
- (A) promover a governança, aumentando a capacidade de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas, e promover a eficiência, por meio de melhor aproveitamento dos recursos, relativamente aos resultados da ação pública, exclusivamente.
 - (B) promover a governança, aumentando a capacidade de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas, promover a eficiência, por meio de melhor aproveitamento dos recursos, relativamente aos resultados da ação pública, e assegurar a eficácia e efetividade da ação governamental, promovendo a adequação entre meios, ações, impactos e resultados, e promover a gestão democrática, participativa, transparente e ética.
 - (C) promover a eficiência, por meio de melhor aproveitamento dos recursos, relativamente aos resultados da ação pública, e assegurar a eficácia e a efetividade da ação governamental, promovendo a adequação entre meios, ações, impactos e resultados, exclusivamente.
 - (D) promover a governança, aumentando a capacidade de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas, e assegurar a eficácia e efetividade da ação governamental, promovendo a adequação entre meios, ações, impactos e resultados, exclusivamente.
 - (E) promover a governança, aumentando a capacidade de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas, promover a eficiência, por meio de melhor aproveitamento dos recursos, relativamente aos resultados da ação pública, e assegurar a eficácia e efetividade da ação governamental, promovendo a adequação entre meios, ações, impactos e resultados, exclusivamente.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

- 21** O Decreto nº 5.707/2006 compreende a gestão por competência como a “gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição” e instituiu no Brasil a Política Nacional para o Desenvolvimento de Pessoal. Selecione a alternativa que melhor descreve uma das finalidades da PNPD.
- (A) Promover o redimensionamento dos servidores públicos de acordo com suas trajetórias de carreira.
 - (B) Promover a implantação das universidades corporativas para apoiar o servidor em suas iniciativas de capacitação.
 - (C) Fortalecer as escolas de governo para garantir a qualificação e requalificação do servidor de forma contínua e setorializada.
 - (D) Adequar as competências dos servidores aos objetivos de cada instituição, tendo como referência o plano plurianual.
 - (E) Utilizar não somente o recurso público, mas também o recurso orçamentário do chamado terceiro setor para a implementação de ações de qualificação no serviço público.
- 22** O Decreto nº 5.707/2006, que institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, nomeia os instrumentos que devem ser utilizados no âmbito da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal. Esses instrumentos são
- (A) o plano anual de capacitação, plano plurianual e o sistema de gestão por competência.
 - (B) o plano anual de capacitação, relatório de execução do plano anual de capacitação e sistema de gestão por competência.
 - (C) o sistema de avaliação de desempenho, relatório de execução do plano anual de capacitação e sistema de gestão por competência.
 - (D) o plano anual de capacitação, relatório de execução do plano anual de capacitação e sistema de avaliação de desempenho.
 - (E) o plano plurianual, sistema de avaliação de desempenho e sistema de gestão por competência.

- 23** A identificação das competências necessárias à consecução dos objetivos organizacionais constitui uma das etapas mais importantes do processo de gestão por competências. Geralmente, o primeiro passo para essa identificação é a realização da pesquisa documental, em que são analisados o conteúdo da missão, a visão de futuro, os objetivos e outros documentos relativos à estratégia da organização. De acordo com a literatura nacional da área, esta fase consiste
- (A) na comparação entre os planos de capacitação anteriores da instituição e os resultados obtidos pelas ações de capacitação.
 - (B) na realização de um diagnóstico ocupacional para o levantamento de pontos fracos e pontos fortes da organização.
 - (C) no desenvolvimento de uma avaliação do mapa estratégico da instituição para apontar possíveis discrepâncias entre os objetivos estratégicos e a missão da organização.
 - (D) na formulação das políticas e diretrizes para a captação e o desenvolvimento de competências em todos os níveis administrativos.
 - (E) na realização da coleta de dados com pessoas-chave da organização, para que tais dados sejam cotejados com a análise documental.
- 24** Atualmente e de forma predominante, as práticas de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT – nas organizações têm utilizado programas que visam no fortalecimento do trabalhador no sentido de resistir às intempéries do trabalho ou à compensação dos desgastes vivenciados por eles nos contextos organizacionais, investindo em atividades do tipo anti-estresse, como ioga, ginástica laboral e dança de salão, por exemplo. Essa forma de abordagem, que considera o indivíduo como uma variável de ajuste na organização e o responsável por garantir sua própria QVT, é denominada de
- (A) psicoativa e hegemônica.
 - (B) recreativa e produtivista.
 - (C) assistencialista e hegemônica.
 - (D) humanista e produtivista.
 - (E) psicoativa e recreativa.
- 25** A fórmula para o cálculo de grau de lacuna proposta por Brandão (2012), que tem sido utilizada como referencial nacional para este fim, é
- (A) $L = N \cdot I \cdot F$.
 - (B) $L = I \cdot D / N$.
 - (C) $N = I (5 - D)$.
 - (D) $G = D - I$.
 - (E) $G = I (D - 7)$.
- 26** A taxonomia de objetivos cognitivos de Bloom e colaboradores (1974) é composta por seis categorias, que são
- (A) complexidade, internalização, automatização, hábito, instrumentalidade e generalização.
 - (B) aprendizagem, generalização, transferência, compreensão, hábito e competência.
 - (C) conhecimento, compreensão, aplicação, análise, síntese e avaliação.
 - (D) internalização, compreensão, generalização, transferência, complexidade e competência.
 - (E) conhecimento, aprendizagem, generalização, transferência, hábito e síntese.
- 27** A capacidade do indivíduo de usar corretamente uma informação genérica em uma situação nova e específica, entre as categorias de taxonomia cognitiva propostas por Bloom, é chamada de
- (A) generalização.
 - (B) aplicação.
 - (C) complexidade.
 - (D) compreensão.
 - (E) transferência.

28 Analise os itens abaixo, referentes às condições para a aprendizagem e para o desempenho considerado competente:

- I Modos de entrega da instrução
- II Qualidade das mídias e recurso de ensino
- III Suporte Gerencial e psicossocial
- IV Motivação para aprender
- V Valor instrumental do treinamento

São condições externas à aprendizagem induzidas por TD&E os itens

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

29 Considerando a competência “realizar análises financeiras com precisão utilizando modelos de mensuração de riscos de projetos” e as orientações de descrição de competências adotadas pelo governo federal do Brasil, analise as afirmativas abaixo:

- I A competência está incompleta, pois não possui condição.
- II O trecho “utilizando modelos de mensuração de riscos de projetos” é a condição da competência.
- III A competência está incompleta, pois não possui critério.
- IV O trecho “utilizando modelos de mensuração de riscos de projetos” é o critério da competência.
- V O trecho “com precisão” é o critério da competência.
- VI O trecho “com precisão” é a condição da competência.

Estão CORRETAS as afirmativas

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

30 A amplitude de controle é descrita, na área de psicologia organizacional e do trabalho, como o número de subordinados em uma instituição que um gerente pode coordenar de forma eficaz e eficiente. Sobre a amplitude de controle é CORRETO afirmar que

- (A) maior amplitude institucional diminui o custo, mas pode gerar queda de desempenho do grupo.
- (B) maior amplitude aumenta o custo e gera queda de desempenho pela perda de contato direto com os colaboradores.
- (C) menor amplitude amplia o controle próximo e torna as decisões mais ágeis pelo menor número de níveis gerenciais.
- (D) menor amplitude torna a comunicação mais lenta, eliminando níveis gerenciais na instituição.
- (E) menor amplitude adiciona níveis gerenciais, tornando as decisões mais ágeis.

31 De acordo com Kirkpatrick (2010), o instrumento utilizado para medir o nível de satisfação da audiência com o treinamento recebido, por meio da opinião dos participantes, objetivando avaliar diversos aspectos do curso, como instalação, ambiente físico, recursos utilizados, conteúdo teórico ou prático, desempenho dos palestrantes, duração, entre outras características, é denominada de avaliação

- (A) da organização.
- (B) de impacto.
- (C) de resultados.
- (D) de desempenho.
- (E) de reação.



- 32** Sobre a ergonomia e sua aplicação no ambiente de trabalho é CORRETO afirmar que
- (A) apresenta duas dimensões – uma científica e outra, prática. A dimensão científica fundamenta as aplicações práticas, porque possibilita que estas sejam analisadas à luz das conclusões enunciadas pelos pesquisadores do tema.
 - (B) não é considerada uma disciplina científica, e sim um sistema procedimental que visa, essencialmente, a adaptar as condições de trabalho aos limites humanos do trabalhador, diminuindo o grau de sofrimento laboral deste.
 - (C) a análise ergonômica do trabalho não pode ser descrita como um modelo metodológico de intervenção no contexto organizacional, pois não possibilita a verdadeira compreensão dos determinantes das situações de trabalho.
 - (D) a finalidade de uma análise ergonômica é sempre melhorar as condições de trabalho numa organização, mesmo que isso ultrapasse os limites considerados aceitáveis para a produção.
 - (E) alguns ambientes de trabalho, como o escolar, por exemplo, não são passíveis de análise ergonômica, pois não produzem bens e nem utilizam maquinário ou mobiliário que possa produzir prejuízos psicofisiológicos ao ser humano.
- 33** A ferramenta de avaliação de desempenho que propõe a utilização de múltiplas fontes, ou seja, a avaliação do empregado por clientes, pares, chefe e subordinados, incluindo sua autoavaliação, conforme discutido por Edwards e Ewen (1996), é denominada de
- (A) avaliação bilateral.
 - (B) avaliação global de desempenho.
 - (C) modelo de avaliação de mão única.
 - (D) avaliação 360 graus.
 - (E) avaliação multifatorial de desempenho.
- 34** A avaliação de desempenho permite ao gestor tomar conhecimento do trabalho que está sendo realizado pelos seus colaboradores dentro da organização e tem sido utilizada com bastante frequência por diversos segmentos da administração nas últimas décadas. Analise as afirmativas abaixo.
- I Seus resultados podem colaborar na determinação e no desenvolvimento de uma política adequada de Recursos Humanos.
 - II É um instrumento que possibilita a melhora da qualidade do trabalho e, por conseguinte, da própria qualidade de vida dentro das organizações.
 - III Seu uso permite avaliar com eficiência como cada funcionário está desempenhando seu papel na organização, entretanto, não consegue medir o desempenho de grupos organizacionais.
 - IV É um instrumento não recomendado para localizar problemas de supervisão e gerência em instituições do serviço público.
 - V Fornece oportunidades de crescimento e condições de efetiva participação a todos os membros da organização, considerando tanto os objetivos organizacionais quanto os individuais.
- As afirmativas que apresentam características da avaliação de desempenho são
- (A) I, III e IV.
 - (B) I, II e V.
 - (C) III, IV e V.
 - (D) II, IV e V.
 - (E) I, IV e V.
- 35** O Tribunal de Contas da União decidiu, por meio do Acórdão 3023/2013-TCU, regulamentar
- (A) as avaliações das limitações de ordem legal em relação à prática de recrutamento por concursos públicos e progressão funcional de servidores.
 - (B) o acompanhamento da mudança gradual das atribuições do psicólogo organizacional, no contexto de gestão de pessoas, para os profissionais de administração no serviço público federal.
 - (C) a adoção de medidas para promover maior comprometimento da alta administração com a eficiência, a efetividade e a transparência da gestão de pessoas.
 - (D) a implantação de auditorias para acompanhar a aplicação de recursos federais repassados pela União ou por entidades da administração indireta a planos de capacitação na esfera dos três poderes da União, por meio de convênios e contratos.
 - (E) a revisão do sistema de progressão funcional, atualmente baseado exclusivamente em tempo de serviço e não apoiado em avaliações de competência e de desempenho.

36 A literatura a respeito de descrição de competências na administração pública sugere que estas sejam redigidas iniciando-se com “verbo” e seu objeto. Todavia, a mesma literatura recomenda atenção na escolha dos verbos. Analise as propostas de competências abaixo.

- I Conhecer os serviços da instituição.
- II Internalizar os valores dos grupos de trabalho.
- III Refletir sobre seu papel na cultura organizacional.
- IV Elaborar planilhas de cálculo em editores de planilha.
- V Compreender as demandas do cidadão.
- VI Propor sugestões de melhorias em reuniões.

As propostas das competências que contêm os verbos mais adequados de acordo com a literatura adotada pelo Governo Federal são

- (A) I e III, somente.
- (B) II e V.
- (C) III e V.
- (D) IV e VI.
- (E) I, II e III.

37 As equipes de trabalho passam por diferentes fases até atingirem o ponto em que o desempenho das tarefas seja favorecido. Em uma destas fases, a coesão e a identificação dos membros da equipe evidenciam relações mais próximas entre os membros. Além disso, sentimentos e percepções são compartilhados frequentemente e há uma concordância explícita com as metas e os objetivos da equipe. Essas características se referem ao estágio chamado de

- (A) formação.
- (B) normatização.
- (C) desempenho.
- (D) conflito.
- (E) desintegração.

38 Um dos membros de um determinado grupo se comporta de forma mais periférica em relação aos demais. Com base na literatura acadêmica sobre grupos, é CORRETO afirmar que

- (A) teria menos facilidade em mudar de comportamento em relação ao grupo.
- (B) teria maior facilidade de mudar de comportamento em relação ao poder exercido pelo grupo.
- (C) possuiria maior poder de influência em relação aos demais componentes do grupo.
- (D) poderia aliar-se a outros inconformados para pressionar mudanças na estrutura de poder.
- (E) estaria mais estimulado a participar do grupo para não ser excluído dele.

39 Apesar de os estudos acadêmicos sobre a motivação serem numerosos e diversificados na área de gestão de pessoas, os pesquisadores ainda não conseguiram criar um modelo que responda a todas as questões deixadas em aberto pelas teorias existentes sobre o assunto porque

- (A) as pesquisas sobre satisfação, principalmente a partir da década de 1980, passaram a explicar com mais propriedade os processos motivacionais, relegando as teorias motivacionais a um segundo plano.
- (B) as diversas teorias explicativas sobre a motivação não apresentavam suporte empírico forte o suficiente para validar as explanações teóricas sobre a sua causalidade e funcionalidade.
- (C) há disparidade entre o que se apresenta conceitualmente e o que se espera na prática da aplicação das teorias motivacionais.
- (D) a heterogeneidade de teorias sobre motivação levou os pesquisadores a abandonarem paulatinamente as investigações sobre o tema.
- (E) o tema motivação era apenas um modismo, como tantos outros no meio acadêmico, não havendo uma metodologia consistente de investigação.



- 40** Com relação aos conceitos de treinamento, desenvolvimento e educação, considere as afirmativas abaixo.
- I A avaliação da aprendizagem diz respeito à avaliação das diferenças de desempenho dos treinandos antes e depois do treinamento, em termos de objetivos instrucionais.
 - II No processo de transferência de aprendizagem, a retenção e a generalização são mensuradas nas avaliações de reação.
 - III Desenvolvimento organizacional é um programa educacional de curto prazo orientado no sentido de melhorar os processos de resolução de problemas e de renovação de uma organização.
 - IV As avaliações sistemáticas de necessidades de treinamento, quando implementadas, devem estar relacionadas às competências organizacionais e ao alinhamento às estratégias organizacionais.

Estão CORRETAS as afirmativas

- (A) I, II e IV, somente.
 - (B) I e III, somente.
 - (C) II, III e IV, somente.
 - (D) I e IV, somente.
 - (E) I, II, III e IV.
- 41** As competências podem ser agrupadas e organizadas em diferentes tipologias. Uma das principais categorias de competências refere-se às atividades mais importantes da organização, fundamentais para a sua sobrevivência e centrais para sua estratégia. Esse tipo de competência é denominado de:
- (A) competências distintivas.
 - (B) competências organizacionais.
 - (C) competências de suporte.
 - (D) capacidades dinâmicas.
 - (E) competências essenciais.
- 42** Denominam-se trilhas de aprendizagem os caminhos alternativos e flexíveis para promover o desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo em uma organização (Freitas, 2002). Para que uma trilha de aprendizagem atinja o seu objetivo é necessário que
- (A) o indivíduo defina um curso de ação para o seu crescimento profissional, sempre alinhado com as estratégias organizacionais.
 - (B) as trilhas utilizem meios oriundos da produção acadêmico-científica da área como material preferencial.
 - (C) os objetivos definidos não estejam vinculados à formação de competências administrativas e gerenciais.
 - (D) os objetivos definidos priorizem as competências pessoais, pois é focando as competências individuais que o todo processo de treinamento se fundamenta.
 - (E) as trilhas possuam orientação de obrigatoriedade, assim como as grades de treinamento, apesar da natureza metodológica diferente de ambas.
- 43** A taxonomia de objetivos educacionais de Bloom (1956) tem sido utilizada em diversos programas de treinamento e desenvolvimento em ambientes organizacionais. A "Taxonomia de Objetivos no Domínio Cognitivo" é uma estrutura que pode ser aplicada para planejar, projetar e avaliar a efetividade da aprendizagem e de treinamentos. Dentre as categorias que compõem este domínio está a avaliação, que se propõe a
- (A) julgar o valor do conhecimento.
 - (B) aplicar o conhecimento em situações concretas.
 - (C) combinar partes não organizadas para formar um todo.
 - (D) identificar as partes e suas inter-relações.
 - (E) captar o significado da informação e utilizá-la em contextos diferentes.

- 44** O Guia da Gestão da Capacitação por Competências do Governo Federal sugere uma série de cuidados metodológicos para a descrição de competências. Com base na proposta de competência descrita no quadro a seguir, analise as afirmativas abaixo.

"Capacidade de compreender os objetivos da instituição".

- I Carece de elementos para ser considerada referencial de desempenho;
- II Ausência de comportamentos objetivos e passíveis de observação no ambiente de trabalho;
- III Carece de critério associado a esta competência;
- IV Aponta um verbo e um objeto de ação, sem descrever critérios e condições associados a competência;
- V A proposta contempla todos os quesitos para ser considerada como competência válida.

Estão CORRETAS as afirmativas

- (A) I, II, III e IV.
 - (B) II, III e IV, somente.
 - (C) II e III, somente.
 - (D) I e III, somente.
 - (E) I e V.
- 45** De acordo com a literatura, o objetivo do mapeamento de competências, enquanto ferramenta de gestão de pessoas, é
- (A) servir como instrumento de redimensionamento de pessoal, adequando as competências individuais às competências requeridas no regimento interno da instituição.
 - (B) proporcionar dados fidedignos para captação de novos recursos e investimento nos processos de seleção de pessoal.
 - (C) investir no aprimoramento das ações de educação corporativa, possibilitando a economia de recursos a curto prazo.
 - (D) melhorar a relação entre empregador e empregado, por meio de treinamento nas unidades de maior conflito e pouca produtividade.
 - (E) identificar a discrepância entre as competências necessárias para concretizar a estratégia corporativa e as competências internas existentes na organização.
- 46** Os instrumentos e técnicas de seleção mais utilizados pelas organizações para auxiliar na identificação de competências individuais são
- (A) os testes psicológicos e as provas de conhecimento específico.
 - (B) as provas de conhecimentos e as de habilidades cognitivas.
 - (C) os testes situacionais e os testes psicológicos.
 - (D) a entrevista comportamental e as dinâmicas de grupo.
 - (E) as entrevistas em grupo e os testes situacionais.
- 47** Todo recrutamento interno tem vantagens e desvantagens que podem impactar o funcionamento e a estrutura das organizações. Assinale V (verdadeiro) ou F (falso) nos parênteses:
- () O recrutamento interno atua sobre os colaboradores que trabalham na organização, para promovê-los ou transferi-los para outras atividades mais complexas ou mais motivadoras.
 - () O recrutamento interno somente pode ser aplicado se a empresa realmente apresentar colaboradores que tenham as competências adequadas ao cargo.
 - () Aproveita melhor o potencial dos colaboradores da empresa, motiva e encoraja o desenvolvimento profissional.
 - () Tem um custo financeiro menor.
 - () Não é fonte geradora de conflitos.
- A sequência CORRETA é
- (A) V, V, V, F, F.
 - (B) V, F, V, V, F.
 - (C) V, V, F, F, F.
 - (D) V, F, V, F, F.
 - (E) V, V, V, V, F.



48 É CORRETO afirmar que o clima organizacional

- (A) envolve alguns elementos da cultura organizacional, mas é menos superficial que esta.
- (B) determina a cultura organizacional, pois está diretamente relacionado às variáveis da percepção humana do ambiente de trabalho.
- (C) possui variáveis estruturais e dinâmicas que impossibilitam o uso de medidas de comportamento organizacional ou outra ferramenta de diagnóstico e de gestão.
- (D) avalia as percepções compartilhadas pelos colaboradores sobre diversos aspectos da organização.
- (E) é um julgamento avaliativo que o empregado faz sobre o seu trabalho ou sua situação de trabalho.

49 "A cultura organizacional só existirá quando entre os participantes existir suficiente histórias ou experiências amplamente compartilhadas. Apesar de ser possível as organizações possuírem valores dominantes e amplamente compartilhados, o repertório dos participantes e os problemas típicos de cada unidade organizacional também poderão modelar culturas setoriais diferenciadas (Silva e Zanelli, 2011, p. 418)."

Considerando o fragmento do texto e a literatura a respeito de cultura organizacional, selecione a alternativa que melhor descreve a posição dos autores:

- (A) tornam evidente a confusão conceitual existente ainda hoje entre cultura e clima organizacional, ainda não resolvida pelos teóricos do comportamento organizacional.
- (B) concordam que os vários grupos existentes em uma organização são determinantes importantes da formação de culturas específicas, mesmo dentro de uma cultura maior e forte.
- (C) explicitam a impossibilidade de analisar a cultura organizacional de um ambiente de trabalho composto de vários e diversificados setores.
- (D) se distanciam das abordagens mais modernas e se têm uma de visão menos sistêmica de cultura organizacional.
- (E) não consideram a importância de uma cultura organizacional forte o suficiente para manter coesas e estáveis as relações humanas que se estabelecem no contexto do trabalho.

50 Quando os valores de determinadas unidades setoriais se tornam desalinhados com a cultura hegemônica ou dominante da organização, produz-se uma dinâmica cultural antagônica, denominada

- (A) contracultura.
- (B) resistência à mudança.
- (C) infracultura.
- (D) cultura pulsional.
- (E) cultura de base.