
	<p style="text-align: center;"> <b>Prefeitura Municipal de Sobral</b>  <b>Secretaria da Ouvidoria, Gestão e Transparência – SEGET</b>  <b>Fundação Universidade Estadual do Ceará – FUNECE</b>  <b>Comissão Executiva do Vestibular – CEV/UECE</b> </p> <p style="text-align: center;"> <b>Concurso Público de Provas e Títulos e de Provas para Provimento de Cargos Efetivos com Lotação na Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Econômico e no Serviço Autônomo de Água e Esgoto do Município de Sobral e Formação de Cadastro de Reserva</b>  <b>Edital Nº 01/2019 – SEGET/PMS, 18 de setembro de 2019</b> </p>	
----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

# PROVA OBJETIVA PARA O CARGO DE ANALISTA DE GESTÃO DESENVOLVIMENTO HUMANO CÓDIGO 03

**DATA DA APLICAÇÃO: 01 DE DEZEMBRO DE 2019**  
**DURAÇÃO: 4 HORAS**  
**INÍCIO: 9 HORAS TÉRMINO: 13 HORAS**

Nome: _____	Data de Nascimento: _____
Nome de sua mãe: _____	
Assinatura: _____	Sala Nº _____

Após receber sua **folha de respostas**, copie, nos locais apropriados, uma vez com **letra cursiva** e outra, com **letra de forma**, a seguinte frase:

*Tolerância é grande virtude.*

## ATENÇÃO!

**Este Caderno de Prova contém:**

- Língua Portuguesa – 10 questões;
- Conhecimentos Gerais – 10 questões;
- Conhecimentos Específicos – 40 questões.

### NÚMERO DO GABARITO

Marque, no local indicado na folha de respostas, o número 1, que é o número do gabarito deste caderno de prova. Essa informação também se encontra no rodapé de cada página.

**Ao sair definitivamente da sala, o candidato deverá assinar a folha de presença e entregar ao fiscal de mesa:**

- a FOLHA DE RESPOSTAS preenchida e assinada;
- o CADERNO DE PROVA.

### IMPORTANTE!

- SERÁ ATRIBUÍDA NOTA ZERO, NA PROVA, AO CANDIDATO QUE NÃO ENTREGAR SUA FOLHA DE RESPOSTAS.
- OUTRAS INFORMAÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DA PROVA ENCONTRAM-SE NO VERSO DESTA PÁGINA.

## LEIA COM ATENÇÃO!

### INSTRUÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DA PROVA

1. O candidato deverá verificar se seu caderno de prova, com 60 questões, está completo ou se há falhas ou imperfeições gráficas que causem qualquer dúvida. A CEV poderá não aceitar reclamações após 30 minutos do início da prova.
2. O candidato deverá preencher os campos em branco da capa da prova, com as devidas informações.
3. A folha de respostas será o único documento válido para a correção da prova. Ao recebê-la, o candidato deverá verificar se seu nome e número de inscrição estão corretos. Se houver discrepância, deverá comunicar imediatamente ao fiscal de sala.
4. A folha de respostas não deverá ser amassada nem dobrada, para que não seja rejeitada pela leitora óptica.
5. Após receber a folha de respostas, o candidato deverá ler as instruções nela contidas e seguir as seguintes rotinas:
  - a. copiar, no local indicado, duas vezes, uma vez com **letra cursiva** e outra, com **letra de forma**, a frase que consta na capa do caderno de prova;
  - b. marcar, na folha de respostas, pintando completamente, com caneta transparente de tinta azul ou preta, o interior do círculo correspondente ao número do gabarito que consta no caderno de prova;
  - c. assinar a folha de respostas 2 (duas) vezes.
6. As respostas deverão ser marcadas, na folha de respostas, seguindo as mesmas instruções da marcação do número do gabarito (item **5 b**), indicando a letra da alternativa de sua opção. É vedado o uso de qualquer outro material para marcação das respostas. Será anulada a resposta que contiver emenda ou rasura, apresentar mais de uma alternativa assinalada por questão, ou, ainda, aquela que, devido à marcação, não for identificada pela leitura eletrônica, uma vez que a correção da prova se dá por meio eletrônico.
7. O preenchimento de todos os campos da folha de respostas da Prova Objetiva será da inteira responsabilidade do candidato. Não haverá substituição da folha de respostas por erro do candidato.
8. Será eliminado do Concurso Público de Provas e Títulos da Prefeitura Municipal de Sobral o candidato que se enquadrar, dentre outras, em pelo menos uma das condições seguintes:
  - a. não marcar, na folha de respostas, o número do gabarito de seu caderno de prova, desde que não seja possível a identificação de tal número;
  - b. não assinar a folha de respostas;
  - c. marcar, na folha de respostas, mais de um número de gabarito, desde que não seja possível a identificação do número correto do gabarito do caderno de prova;
  - d. fizer, na folha de respostas, no espaço destinado à marcação do número do gabarito de seu caderno de prova, emendas, rasuras, marcação que impossibilite a leitura eletrônica, ou fizer sinais gráficos ou qualquer outra marcação que não seja a exclusiva indicação do número do gabarito de seu caderno de prova.
9. Para garantia da segurança, é proibido ao candidato copiar o gabarito em papel, na sua roupa ou em qualquer parte de seu corpo. No entanto, **o gabarito oficial preliminar e o enunciado das questões da prova** estarão disponíveis na página da CEV/UECE ([www.uece.br](http://www.uece.br)), a partir das 14 horas do dia 02 de dezembro de 2019 e a **imagem completa de sua folha de respostas** estará disponível a partir das 17 horas do dia 11 de dezembro de 2019.
10. Qualquer forma de comunicação entre candidatos implicará a sua eliminação do Concurso Público de Provas e Títulos da Prefeitura Municipal de Sobral.
11. Por medida de segurança, não será permitido ao candidato, durante a realização da prova, portar, dentro da sala de prova, nos corredores ou nos banheiros: armas, aparelhos eletrônicos, gravata, chaves, chaveiro, controle de alarme de veículos, óculos (excetuando-se os de grau), caneta (excetuando-se aquela fabricada em material transparente, de tinta de cor azul ou preta), lápis, lapiseira, borracha, corretivo e objetos de qualquer natureza (moedas, clips, grampos, cartões magnéticos, carteira de cédulas, lenços, papéis, anotações, panfletos, lanches, etc.) que estejam nos bolsos de suas vestimentas, pois estes deverão estar vazios durante a prova. Todos esses itens serão acomodados em embalagem porta-objetos, disponibilizada pelo fiscal de sala, e colocados debaixo da carteira do candidato, somente podendo ser de lá retirados após a devolução da prova ao fiscal, quando o candidato sair da sala em definitivo.
12. Bolsas, livros, jornais, impressos em geral ou qualquer outro tipo de publicação, bonés, chapéus, lenços de cabelo, bandanas ou outros objetos que não permitam a perfeita visualização da região auricular deverão ser apenas colocados debaixo da carteira do candidato.
13. Na parte superior da carteira ficará somente a caneta transparente, o documento de identidade, o caderno de prova e a folha de respostas.
14. Será permitido o uso de água para saciar a sede e de pequeno lanche, desde que acondicionados em vasilhame e embalagem transparentes, sem rótulo ou etiqueta, e fiquem acomodados debaixo da carteira do candidato, de onde somente poderão ser retirados com autorização do fiscal de sala. A inobservância de tais condições poderá acarretar a eliminação do candidato, de acordo com a alínea **g** do item **92** do Edital que rege o Certame.
15. Os três últimos candidatos deverão permanecer na sala de prova e somente poderão sair do recinto juntos, após a aposição em ata de suas respectivas assinaturas; estando nessa condição, o candidato que se recusar a permanecer na sala de prova, no aguardo dos demais candidatos, será eliminado do Concurso Público de Provas e Títulos da Prefeitura Municipal de Sobral, de acordo com a alínea **i** do item **92** Edital que rege o Certame.
16. O candidato, ao sair definitivamente da sala, deverá entregar a folha de respostas e o caderno de prova, assinar a lista de presença e receber seu documento de identidade, sendo sumariamente eliminado, caso não faça a entrega da folha de respostas.
17. Os recursos relativos à Prova Objetiva deverão ser interpostos de acordo com as instruções disponibilizadas no endereço eletrônico [www.uece.br/cev](http://www.uece.br/cev).

## LÍNGUA PORTUGUESA

### *Mulheres dizem não às armas e sabem o porquê*

#### **Decreto que facilita posse de armas pode elevar número de feminicídios no Brasil**

**Ana Carolina Pekny e Natália Pollachi**

1 Há uma estreita relação entre a presença  
2 de armas em residências e mortes de  
3 mulheres no Brasil. E a preocupação sobre o  
4 aumento dos casos de feminicídios cresce  
5 com o decreto que facilita a posse de armas,  
6 assinado pelo presidente Jair Bolsonaro. Em  
7 2017, a cada duas horas 44 mulheres foram  
8 agredidas fisicamente, 14 foram estupradas e  
9 uma foi morta, segundo o Anuário Brasileiro  
10 de Segurança Pública. Diante desse nível de  
11 violência, promotores do armamento civil têm  
12 usado a defesa da mulher como um de seus  
13 principais argumentos, algo profundamente  
14 problemático por vários motivos.

15 Em primeiro lugar, porque usurpa e distorce a  
16 voz feminina. Usurpa, pois, no Brasil este  
17 debate tem sido quase exclusivamente  
18 masculino. Quando o palanque é  
19 compartilhado, é para que mulheres  
20 referendam o discurso iniciado e concluído por  
21 homens. Distorce, porque nos utiliza como  
22 argumento para uma mudança que a maioria  
23 de nós não quer. Segundo pesquisa do  
24 Datafolha de dezembro de 2018, 61% da  
25 população em geral e 70% das mulheres  
26 são contra a flexibilização da posse de armas.

27 Em segundo lugar, porque se vale de duas  
28 narrativas deturpadas. De um lado, a  
29 narrativa de que homens precisam se armar  
30 para defender “suas” mulheres, colocando-as  
31 ao lado de suas propriedades e sob os  
32 desígnios de uma decisão alheia; de outro, a  
33 de que as mulheres precisariam se armar  
34 para se defenderem.

35 O discurso de que é necessário armar os  
36 “homens da família” para que se tornem  
37 defensores das mulheres ignora que o  
38 ambiente doméstico é um dos mais perigosos  
39 para esse grupo. Nele ocorreram duas a cada  
40 três das agressões contra mulheres e três a  
41 cada 10 das mortes violentas (40% delas,  
42 com armas de fogo) em 2016, segundo o  
43 Datasus. O mesmo levantamento mostra que  
44 metade das agressões em casa foram  
45 praticadas por pais, padrastos ou parceiros, e  
46 que a presença da arma escala as agressões,  
47 tornando-as rapidamente letais – 60% das  
48 violências contra mulheres praticadas com  
49 armas de fogo terminaram em morte, contra  
50 7% dos demais tipos de agressão.

51 Já a ideia de que mulheres precisam se armar  
52 para se defenderem ignora o peso do fator

53 surpresa, que faz com que apenas estar  
54 armada não implique em proteção. O uso da  
55 arma para autodefesa requer que ela esteja  
56 em local de alcance imediato e municada.  
57 Uma arma nessas condições poderia ser  
58 tomada e usada contra a vítima ou causar  
59 acidentes, especialmente em casas com  
60 crianças. Além disso, o uso da arma para  
61 defesa pessoal pressupõe treinamento  
62 constante, algo muito distante da realidade  
63 de quase toda a população.

64 Por fim, o argumento sugere que cabe às  
65 mulheres tentar garantir sua integridade,  
66 desviando-se da responsabilidade estatal de  
67 garantir sua segurança. Mais eficiente, lógico  
68 e seguro seria reforçar a conscientização da  
69 igualdade de direitos, o atendimento integral  
70 às vítimas, o investimento no monitoramento  
71 das medidas protetivas e na investigação e  
72 punição de agressores. A maioria de nós não  
73 quer ter que tentar se defender com uma  
74 arma em punho, muito menos nos tiroteios  
75 que se proliferarão com as duas partes  
76 armadas – lembrando que a compra de armas  
77 é sempre maior entre homens.

78 O aumento do número de armas em  
79 circulação, em casa ou na rua, expõe as  
80 mulheres a mais riscos. Bradar que mais  
81 armas evitarão sua vitimização é falacioso e  
82 não serve ao propósito de protegê-las, mas  
83 sim de abandoná-las à própria sorte. As  
84 mulheres dizem não a esse contrassenso.  
85 Ouçam-nos.

**Ana Carolina Pekny**, 33, é pesquisadora do Instituto Sou da Paz. **Natália Pollachi**, 29, é coordenadora de projetos do Instituto Sou da Paz.

Disponível em:

[https://brasil.elpais.com/brasil/2019/01/19/opinion/1547931975\\_861982.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/01/19/opinion/1547931975_861982.html) Acesso em 03/10/2019.

**01.** Considerando o contexto de produção e circulação, é correto afirmar que o texto em estudo

- A) tem como enquadramento o contexto literário, explorando o universo das representações simbólicas, das visões metafóricas, ilustradas com dados de pesquisas.
- B) pertence ao domínio da literatura que costuma ser publicada em suportes do jornalismo e que supõe uma abordagem literária dos fatos do dia a dia.
- C) apresenta-se em uma linguagem típica da oralidade coloquial para adequar-se às exigências próprias do campo social discursivo do jornalismo formador de opinião.
- D) prevê, como destinatários, leitores interessados por decisões políticas, das quais decorrem muitos dos seus direitos sociais; além de os pressupor, como um grupo que detém certo grau de letramento.

**02.** Analisando o esquema de composição do texto, é correto afirmar que

- A) predominam as características de um texto opinativo, pois as autoras expressam seus pontos de vista, apoiadas em argumentos consistentes, em relação à opinião das mulheres a respeito da posse de armas.
- B) aborda, em seu conteúdo, uma questão de ordem político-social, alheia a circunstâncias da esfera pessoal das autoras, o que fica caracterizado pela omissão de marcas (verbais e pronominais) de primeira pessoa.
- C) expõe alguns dados de pesquisa visando a cumprir o caráter eminentemente explicativo do seu conteúdo, o que não compromete a orientação argumentativa que, no caso, prima pela isenção de opinião explícita.
- D) apresenta uma trama, com espaço definido (a casa da vítima), envolvendo agentes (homens, mulheres), um conflito (feminicídio) e desfecho (posicionamento das mulheres contra a posse de armas).

**03.** Em “Já a ideia de que mulheres precisam se armar para se defenderem...” (linhas 51-52), o uso do advérbio destacado indica

- A) substituição de palavra ou expressão.
- B) mudança de assunto.
- C) início da conclusão do texto.
- D) retomada referencial.

**04.** A respeito da última frase do texto “Ouçam-nos.” (linha 85), é correto afirmar que o

- A) destinatário da frase são as mulheres.
- B) verbo ouvir está no modo indicativo.
- C) tempo da ação verbal está no presente.
- D) pedido é formulado por homens e mulheres.

**05.** Há uma correta relação entre as palavras sublinhadas na frase e a significação em

- A) “... porque usurpa e distorce a voz feminina.” (linhas 15-16) = apropria-se legitimamente.
- B) “... é para que mulheres referendem o discurso iniciado e concluído por homens.” (linhas 19-21) = endossem, avalizem.
- C) “...nos tiroteios que se proliferarão com as duas partes armadas...” (linhas 74-76) = convergirão em, concentrarão em.
- D) “...mais armas evitarão sua vitimização é falacioso...” (linhas 80-81) = genuíno, legítimo.

**06.** Em relação à colocação pronominal padrão, é correto afirmar que há um(a)

- A) próclise em “...porque nos utiliza como argumento para uma mudança que a maioria de nós não quer.” (linhas 21-23), devido à conjunção anteceder o verbo.
- B) mesóclise em “... a narrativa de que os homens precisam se armar para defender...” (linhas 28-30), pelo fato de o pronome átono se encontrar no meio de dois vocábulos tônicos.
- C) emprego proclítico ao gerúndio ligado por hífen em “... a presença da arma escala as agressões, tornando-as rapidamente letais...” (linhas 46-47).
- D) ênclise em “muito menos nos tiroteios que se proliferarão com as duas partes armadas...” (linhas 74-76), devido ao verbo estar no futuro do presente e antecedido de advérbio.

**07.** No que concerne às regras do uso ou não do hífen, assinale a opção em que todas as palavras estão grafadas corretamente.

- A) inter-relação — des-humano — antiaéreo
- B) bem-humorado — pára-quedas — autoestrada
- C) decreto-lei — norteamericano — lusobrasileiro
- D) contra-harmônico — anti-higiênico — plurianual

**08.** Em relação aos elementos sublinhados em “Em 2017, a cada duas horas 44 mulheres foram agredidas fisicamente, 14 foram estupradas e uma foi morta, segundo o Anuário Brasileiro de Segurança Pública...” (linhas 06-10), é correto afirmar que

- A) todos podem ser classificados como numerais.
- B) “duas” e “uma” são palavras classificadas como numerais.
- C) “duas” é um numeral substantivo.
- D) “segundo” é um numeral ordinal.

**09.** Assinale a opção que **CONTRARIA** as regras de concordância segundo a norma padrão.

- A) 30% do público assistiu à entrevista do presidente.
- B) Mais de um jornal fez alusão à notícia.
- C) Votou apenas as mulheres favoráveis ao pleito.
- D) Faz dez meses que o presidente decretou a flexibilização da posse de armas.

**10.** Por meio da estrutura da palavra, pode-se identificar a classe a que ela pertence. Há uma correta associação entre o sufixo destacado e a classificação na palavra

- A) rapidamente [-mente] = advérbio.
- B) igualdade [-dade] = adjetivo.
- C) preocupação [-ção] = verbo.
- D) falacioso [-oso] = substantivo.

## CONHECIMENTOS GERAIS

**11.** Desde 2007, segundo informações do INEP, os alunos da rede pública municipal de Sobral, tanto os do 5º ano, quanto os do 9º ano do ensino fundamental, têm atingido pontuação geral mais alta do que as metas projetadas pelo IDEB. Nas duas últimas avaliações, em 2015 e 2017, o município teve a primeira posição na avaliação nacional, e na avaliação de 2017 foi o único a ultrapassar a pontuação 9 para alunos do 5º ano (Sobral 9,1).

Dados disponíveis em: <http://ideb.inep.gov.br/resultado/>

Com base no exposto e no que se conhece sobre a educação em Sobral e no Ceará, é correto afirmar que

- A) o crescimento dos índices de qualidade de educação deve-se estritamente ao polo de educação superior de Sobral que forma professores qualificados.
- B) o desenvolvimento de Sobral na educação pública é um fato isolado, posto que o estado do Ceará não tem apresentado melhoras nesses índices.
- C) o aumento de investimentos e a melhora da governança pública na área da educação fazem de Sobral um exemplo a ser seguido.
- D) a melhora nos índices de educação, apesar de desejado, não tem impacto no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do município.

**12.** De acordo com o Decreto 9.203/2017, a Governança Pública é o conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle que deve avaliar, direcionar e monitorar a gestão pública, buscando a melhor condução das políticas públicas e o aprimoramento da prestação dos serviços de interesse da sociedade. Considerando os princípios da Governança Pública, assinale a opção que **NÃO** corresponde a um deles.

- A) confiabilidade
- B) ausência regulatória
- C) transparência
- D) capacidade de resposta

**13.** O Brasil tem visto, nos últimos tempos, o retorno de doenças que se acreditava erradicadas, como o sarampo, a poliomielite, a rubéola e a difteria. O reaparecimento dessas doenças é

- A) resultado da queda da cobertura vacinal devido à crença de que a vacina provoca a doença ou que esta não mais existe.
- B) reflexo da ausência de uma política nacional de vacinação pública e do elevado valor das vacinas, inacessíveis à população.
- C) causado unicamente pelo retorno de turistas brasileiros que visitaram países onde não há cobertura vacinal.
- D) aspecto de menor importância na saúde coletiva, pois tratam-se de males que não apresentam risco à população.

**14.** Reconhecida como Capital Regional pelo IBGE desde 2008, Sobral tem importante papel na cultura cearense e nacional, com filhos ilustres que levaram o nome da cidade e do estado para o Brasil e para o mundo. Assinale a opção que **NÃO** corresponde a um artista nascido em Sobral.

- A) Luiz Carlos Barreto, diretor e produtor de cinema, com mais de 50 obras produzidas.
- B) Antônio Carlos Belchior, cantor e compositor que integrou o pessoal do Ceará e lançou diversos discos solo.
- C) Alberto Nepomuceno de Oliveira, compositor, pianista e regente, autor de óperas e pai do nacionalismo na música erudita brasileira.
- D) Domingos Olímpio Braga Cavalcanti, advogado e escritor, autor de romances e peças teatrais, dos quais Luzia-homem é o mais conhecido.

**15.** Segundo dados do IPECE (Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará) a produção energética do Ceará tem uma participação majoritária de base não renovável, a termelétrica, com 52,32% da produção do estado; em segundo lugar, com 47,53%, está uma fonte de matriz renovável e bastante abundante em nossa região, que é

- A) a energia hidrelétrica produzida em grandes represas construídas nos principais rios cearenses, o Jaguaribe e o Acaraú.
- B) a energia de matriz fotovoltaica que se destaca por ser mais barata e pela grande incidência solar na região Nordeste.
- C) a produção de energia a partir da força das ondas oceânicas que chegam ao litoral, também conhecida como energia ondomotriz.
- D) a energia eólica, principalmente próximo ao litoral, com muitas usinas no estado, fazendo do Ceará o terceiro maior produtor do Brasil.

**16.** Alguns serviços públicos são de realização obrigatória pelos municípios: prestar, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão o transporte coletivo; manter programas de educação infantil e de ensino fundamental, e ofertar serviços de atendimento à saúde da população. Outros são de realização facultativa, ao menos teoricamente, embora essenciais para a realidade de quaisquer municípios: serviço público de coleta de resíduos sólidos; serviço público de coleta e tratamento de efluentes líquidos; serviço de iluminação pública; serviço de limpeza e varrição de ruas; serviço de fornecimento de energia elétrica; serviço de fornecimento de água.

Adaptado de GURGEL, Carlos Sérgio. *Serviços Públicos Municipais e seu Papel na Concretização de Direitos Fundamentais no Espaço Urbano*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/71867/servicos-publicos-municipais-e-seu-papel-na-concretizacao-de-direitos-fundamentais-no-espaco-urbano>

Com base no excerto, é correto afirmar que

- A) alguns serviços públicos, tidos como facultativos, são fundamentais para a garantia de direitos humanos, como o acesso ao transporte coletivo e a oferta de ensino fundamental.
- B) embora obrigatórios, a coleta de resíduos sólidos e de efluentes líquidos não são essenciais para a manutenção da qualidade de vida dos cidadãos.
- C) o acesso à água potável e limpa e o direito ao saneamento, apesar de facultativos, são essenciais para o gozo da vida e dos direitos humanos.
- D) a oferta de serviços de atendimento à saúde da população e de limpeza e varrição de ruas são obrigatórios, pois tratam do mesmo aspecto, a manutenção da saúde pública.

**17.** Leia atentamente o fragmento a seguir:

“Possui um acervo de quase cinco mil peças, considerado o 5º do Brasil em arte-sacra e decorativa [...]. Fundado em 1951 e inaugurado em 1971, [...] conserva a memória de Sobral e dos municípios norte-cearenses”.

Disponível em:  
<http://portal.iphan.gov.br/pagina/detalhes/1419/>

O patrimônio histórico e cultural existente em Sobral, a que o excerto acima se refere é o/a

- A) Pinacoteca de Sobral.
- B) Igreja Nossa Senhora do Patrocínio.
- C) Museu Diocesano Dom José de Sobral.
- D) Museu Madi de Sobral.

**18.** Leia atentamente o seguinte trecho de uma matéria jornalística:

“A cor do céu de Fortaleza mudou na última semana devido a partículas de queimadas na África, de acordo com a Fundação Cearense de Meteorologia e Recursos Hídricos (Funceme). De acordo com o órgão, parte da fumaça e gases provenientes das queimadas que acontecem na África estão conseguindo cruzar o oceano Atlântico Sul, chegando até o litoral cearense, a mais de 6 mil quilômetros de distância”.

Disponível em:  
<https://g1.globo.com/ce/ceara/noticia/2019/08/29/cor-do-ceu-de-fortaleza-muda-devido-a-particulas-de-queimadas-na-africa-diz-funceme.ghtml>

Considerando o excerto acima e o conhecimento que se tem sobre o assunto, é correto afirmar que

- A) os ventos que circulam no mundo influenciam apenas as regiões próximas de onde se formam, portanto esse fenômeno é uma anomalia.
- B) da mesma forma que os ventos da África influenciaram a coloração do céu do Ceará, os ventos originados da Amazônia umedecem o sudeste do Brasil.
- C) a ação dos ventos ao redor do planeta não representa perigo algum às populações, pois a poluição de uma área circula, apenas, por regiões próximas.
- D) a poluição das queimadas representa danos apenas para a saúde humana, a natureza se recupera com rapidez dos efeitos danosos dos gases liberados.

**19.** Em viagem aos EUA, o presidente Jair Bolsonaro pediu o apoio norte-americano para que o Brasil entre, como membro, na OCDE. Sobre essa organização, é correto afirmar que

- A) é a aliança militar dos países desenvolvidos do hemisfério norte e que fazia frente às antigas nações comunistas do Pacto de Varsóvia.
- B) é uma organização com 36 países, entre eles europeus e os EUA, que permite aos membros participar de acordos de cooperação econômica.
- C) é a maior organização mundial de comércio, com 164 países, na qual o Brasil teria concessões especiais como um país em desenvolvimento.
- D) é a organização de países capitalistas que busca desenvolver os Direitos Humanos e os Programas Sociais no mundo.

**20.** O artigo 37 da Constituição Federal de 1988 e seus incisos trazem, segundo Eduardo Bittar, “uma ética administrativa, com acentuado tônus para a moral administrativa, com vistas à digna e proba atuação dos agentes públicos em atividades essenciais desenvolvidas pelo Estado, com vistas ao desenvolvimento de uma cultura do respeito ao erário público e às necessidades sociais, com vistas à formação de uma consciência generalizada da solidez institucional dos órgãos do Estado”.

Disponível em: [http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-08/RBDC-08-125-Eduardo\\_Bittar.pdf](http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-08/RBDC-08-125-Eduardo_Bittar.pdf)

A partir do que infere Bittar, pode-se afirmar corretamente que

- A) os princípios que estabelecem o que é aceito nas ações dos servidores e órgãos públicos já estão precisamente definidos no texto constitucional.
- B) a ética aplicada ao serviço público está desvinculada de qualquer estrutura normativa e deve basear-se somente na ética praticada na sociedade.
- C) somente uma ética superior, como a religiosa ou a política, justifica ao servidor público descumprir os princípios constitucionais de ética administrativa.
- D) no que se refere à conduta ética do servidor público, o artigo 37 da Constituição Federal é apenas sugestivo e não imperativo.

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

**21.** No que concerne a recursos humanos, é **INCORRETO** afirmar que

- A) em se tratando da administração pública, o órgão de recursos humanos enquadra-se no nível meramente operacional.
- B) para consolidar o equilíbrio organizacional, visando alcançar os objetivos de gestão de pessoas, a área de recursos humanos deve estar permanentemente articulada com as demais áreas da organização quando da elaboração de seus planos estratégicos.
- C) na abordagem estratégica de administração de recursos humanos, o estímulo à iniciativa e ao comprometimento dos membros da organização é responsabilidade dos gerentes que atuam sempre como facilitadores.
- D) a administração de recursos humanos de uma organização não governamental deve se preocupar tanto com seus aspectos internos quanto com os aspectos externos e ambientais.

**22.** Não basta a uma empresa saber gerenciar uma crise, é importante que possa também, no mais curto prazo, recuperar suas atividades, protegendo sua imagem e credibilidade, minimizando os impactos causados por ela. A doutrina de gerenciamento de crises é base para a elaboração de planos de contingência. Os planos de contingência são empregados para o gerenciamento de crises em corporações, empresas e instituições, minimizando os efeitos do impacto que provocam. As instituições podem se preparar para o enfrentamento de crises, gerenciá-las adequadamente e recuperar-se, de forma ágil, se investirem em prevenção, ações, e em medidas factíveis que levem a soluções corretas. O gerente de recursos humanos é o responsável pelo **planejamento de contingências** e pelo **gerenciamento de crises**. Considerando os dois processos, é correto dizer que

- A) o planejamento de contingências é abrangido pelo gerenciamento de crises.
- B) não guardam nenhuma ligação entre si.
- C) se diferenciam por serem adotados em instituições distintas: o primeiro em empresas privadas e o segundo em empresas públicas.
- D) o planejamento de contingências abrange o gerenciamento de crises.

**23.** Uma organização, ao estabelecer uma política de administração de recursos humanos, deverá definir como atribuições dessa área, dentre outras,

- A) o desenvolvimento de novos produtos e a inserção dos mesmos no mercado.
- B) a pesquisa salarial e a auditoria de custos de produção.
- C) a administração salarial e o cálculo de custos de produção.
- D) a administração salarial e a avaliação de desempenho.

**24.** O processo que consiste em determinar, pelo estudo e pela observação, os elementos ou fatos que compõem a natureza de um cargo e o tornam distinto de todos os outros existentes na organização, determinando as tarefas que o compreendem, juntamente com a análise dos requisitos de escolaridade, experiência, responsabilidades, condições de trabalho e demais requisitos exigidos de seu ocupante para desempenhá-lo a contento é denominado

- A) análise.
- B) descrição.
- C) avaliação.
- D) composição.

**25.** Você acaba de ser apresentado, pelo supervisor, ao empregado que deverá entrevistar para obter as informações necessárias para descrever o cargo que ele ocupa na organização que o contratou para implantar um programa de cargos e salários. Essa entrevista deverá representar uma experiência agradável para o empregado: é preciso que ele “se abra”. Enquanto durar a entrevista, o empregado toma a liberdade de falar livremente. Um cumprimento receptivo, maneiras francas e cordiais, um sorriso sincero são instrumentos valiosos para obter-se

- A) colaboração espontânea do empregado.
- B) colaboração exigida do empregado.
- C) rapport.
- D) sintonia inicial.

**26.** O processo de aferição que inclui um conjunto de procedimentos sistemáticos utilizados para medir o valor e a importância dos cargos, com a finalidade de estabelecer diferenciais de salários e que compara as características de cada cargo com outros cargos, preocupando-se, portanto, mais com os níveis relativos de salários, uns em relação a outros, do que com o próprio nível absoluto de cada um, levando os empregados, além de compensação financeira em retribuição ao seu trabalho, desejarem satisfação pessoal, tratamento digno, segurança e posição apropriada em relação aos seus colegas é denominado

- A) descrição de cargos.
- B) análise de cargos.
- C) ponderação fatorial.
- D) avaliação de cargos.

**27.** Atente para o seguinte excerto: “[...] ocorre atividade coletiva cada vez que a execução de uma tarefa ocasiona a intervenção coordenada de vários operadores. Ou seja, uma atividade coletiva não é uma coleção de atividades individuais sobre tarefas independentes, mas uma atividade em que os operadores realizam a mesma tarefa em um mesmo lugar, ou eventualmente em locais diferentes”.

Leplat J. Ergonomie et activités collectives. In: Six, F.; Vaxivanoglou, X. (orgs). Actes du XXVII e Congrès de la SELF sur Les aspects collectifs du travail. Toulouse, France: Octarés, 1993, p. 7-28.

O texto de Leplat define um processo de

- A) cooperação.
- B) competição.
- C) sinergia.
- D) conflito.

**28.** Segundo Christophe Dejours (2009), “O sofrimento social no trabalho está concreta e ontologicamente atrelado aos impedimentos concretos à livre atividade do trabalhador e ao seu poder de agir, aos constrangimentos da regulação autônoma das cargas de trabalho, questões situadas na dimensão social das relações sociais da produção capitalista contemporânea, tendo raízes solidamente plantadas no terreno da escassez de reconhecimento”.

Considerando o texto acima, é correto afirmar que se trata da definição de

- A) psicodinâmica do reconhecimento.
- B) psicogênese do reconhecimento.
- C) psicogênese do trabalho.
- D) psicodinâmica do trabalho.

**29.** O gráfico que representa o repertório dos elementos situacionais dominantes e o estilo básico do gerente, que mostra a situação total em que o gerente se encontra, juntamente com um plano de ação derivado dessa situação, é denominado de

- A) fluxograma situacional.
- B) flexograma situacional.
- C) exigência situacional.
- D) sensibilidade situacional.

**30.** O desenvolvimento organizacional (DO) faz parte do campo de estudo do comportamento organizacional, tendo início e fim bem definidos. Consiste em um processo de mudança organizacional de forma planejada. Do ponto de vista teórico e metodológico, o processo de DO pode ser efetuado por abordagens diferentes. A abordagem, normalmente, é definida pela escola adotada pelo agente principal de mudança, seja ele um consultor contratado ou empregado da organização.

A abordagem mais desenvolvida ultimamente que tem nas pessoas o seu foco de ação, sendo por elas que se obtém a mudança organizacional – “mudam-se as pessoas e elas facilitam a mudança” – das demais variáveis organizacionais, sendo o principal fundamento filosófico desta abordagem a *equalização de poder* dentro das organizações, que deixa de ser centrado no agente de mudança e/ou autoridade hierárquica, sendo compartilhado com aqueles que estão envolvidos no processo de mudança, de modo que possam nele influir. Essa definição corresponde à abordagem

- A) humanística.
- B) estruturalista.
- C) tecnológica.
- D) funcionalista.



**31.** Atente para o seguinte enunciado: “Esta psicologia faz parte do conjunto de elementos que compõe a atual forma de organização da sociedade, sua relação com a ideologia da racionalidade tecnológica, desenvolvendo pesquisas que mostram as atividades vinculadas às condições de trabalho, à saúde do trabalhador, desenvolvimento de programas de qualidade de vida no trabalho, controle da produtividade, organização da sociedade, a adesão dos psicólogos aos valores e padrões, permanecendo as possibilidades potenciais de resistência, reflexão e crítica”.

O enunciado acima descreve um ramo da Psicologia denominado

- A) Psicologia Industrial.
- B) Psicologia Social do Trabalho e Comunitária.
- C) Psicologia Aplicada ao Trabalho.
- D) Psicologia do Trabalho Comunitário.

**32.** O estudo dos processos de significação do trabalho é o espaço de produção intersubjetiva, no qual o simbólico faz a mediação entre pessoas e meio técnico, mantém o foco nos processos construtivos que se produzem em termos simbólicos e materiais investidos simbolicamente como forma de enfrentamento da realidade.

As principais abordagens teóricas em Psicologia do Trabalho usadas em estudos efetivados no Brasil sobre sentidos e significados do trabalho são as seguintes:

- A) cognitivista, existencialista, sócio-histórica e estudos sociológicos.
- B) cognitivista, construcionismo social, estudos sociológicos e existencialista.
- C) cognitivista, construcionismo social, sócio-histórica e estudos culturais.
- D) sócio-histórica, estudos culturais, estudos sociológicos e construcionismo social.

**33.** Dalmaso e Coutinho (2010) desenvolveram uma pesquisa para compreender os sentidos produzidos por cobradores de ônibus sobre as novas tecnologias em seu cotidiano de trabalho. A pesquisa ancorou-se num determinado referencial e foi efetivada por meio de “um estudo de caso, de cunho etnográfico, em uma empresa de transporte coletivo urbano”, com uso de observações e entrevistas individuais.

Dentre as diferentes matrizes teórico-metodológicas, a abordagem teórica usada pelos autores foi a

- A) sócio-histórica.
- B) construcionista.
- C) existencialista.
- D) estudos culturais.

**34.** A introdução dos primeiros programas de planejamento dos recursos humanos da organização atrelados ao seu planejamento central, mostraram as primeiras preocupações de longo prazo por parte do *board* das empresas, com seus trabalhadores. Uma nova alavancagem organizacional do cargo de Gerente de Recursos Humanos, que, de posição gerencial de terceiro escalão passou a ser reconhecido como diretoria, em nível estratégico nas organizações.

Tose, M. de C. I. – A evolução da gestão e recursos humanos no Brasil. In: Marras, Jean Pierre – **Administração de Recursos humanos, do operacional ao estratégico**. 15ª ed., São Paulo, Saraiva, 2016, p. 10-12.

O texto define uma das fases evolutivas da gestão de recursos humanos no Brasil conhecida como

- A) Legal, de 1930 a 1950.
- B) Tecnicista, de 1950 a 1965.
- C) Administrativa, de 1965 a 1985.
- D) Estratégica, de 1985 a atual.

**35.** Segundo Chris Argyris “... os indivíduos costumam usar processos de raciocínio para diagnosticar e inventar soluções para problemas ameaçadores que eles parecem ignorar quando agem. Além disso, os processos de raciocínio que eles usam para agir contradizem os que eles usam para diagnosticar e inventar suas ações. Os indivíduos, portanto, parecem desconectados de seus processos de raciocínio, programados para isso e desconhecem o programa que os mantém inconscientes. Isso resulta em ambientes comportamentais compostos por erros crescentes e processos de auto vedação que, por sua vez, deixam as pessoas desamparadas. Eles reagem distanciando-se de sua responsabilidade pessoal e acabam criando uma cultura organizacional para apoiar seu comportamento”.

A estratégia de intervenção para começar a lidar com esses fenômenos complexos é denominada

- A) escada de inferência.
- B) escala de inferência.
- C) escala de dedutibilidade.
- D) escada de dedutibilidade.

**36.** A organização que se vale de consultoria externa contratando um *Headhunter* está buscando resolver um problema interno de

- A) seleção de pessoal.
- B) recrutamento de pessoal.
- C) treinamento de pessoal.
- D) avaliação de desempenho de pessoal.

**37.** A etapa da implantação de um subsistema da área de gestão de recursos humanos em uma organização onde se detecta o conjunto de carências cognitivas e inexperiências relativas ao trabalho existentes entre o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes do indivíduo e as exigências do perfil do cargo é denominada de

- A) levantamento de necessidades de treinamento.
- B) avaliação de desempenho.
- C) avaliação de cargo.
- D) descrição de cargo.

**38.** Atente para a seguinte equação:

$$\frac{\text{EMPREGADOS DESLIGADOS}}{\text{(EFETIVOS INICIO DO MÊS + EFETIVOS FIM DO MÊS)}/2} \times 100$$

A equação acima mede o índice percentual de

- A) absenteísmo.
- B) desligamentos.
- C) contencioso.
- D) turnover ou rotatividade.

**39.** Quando da instalação de um conflito entre dois colaboradores de um departamento o coordenador consegue chegar a um bom termo onde ambas as partes saem do conflito com a sensação de “ganha – ganha”, é correto afirmar que, nesse caso, o coordenador fez com que o conflito atingisse o status de

- A) acomodação.
- B) sinergia.
- C) assimilação.
- D) cooperação.

**40.** Enquanto diretor de recursos humanos de um grande grupo empresarial composto por mais de 40 unidades espalhadas pelo Brasil, você foi acionado pela presidência do grupo para criar um instrumento de gestão que mostrasse o índice de satisfação dos empregados com sua chefia, com as condições de trabalho ofertados pela empresa, com a política salarial e com o cumprimento das negociações trabalhistas. Assim, o relatório gerencial que você deve providenciar para mostrar todos esses índices é

- A) o levantamento de necessidades de treinamento.
- B) a entrevista de desligamento.
- C) a descrição, análise e avaliação do cargo.
- D) a avaliação do desempenho.

**41.** Empregados e empregadores têm, por meio da Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas, importantes instrumentos determinantes das regras que devem ser cumpridas nos diversos tipos de escalas de trabalho disponíveis. No entanto, seguir à risca, as determinações da lei, nem sempre é tão simples, o que pode levar a jornadas de trabalho exaustivas. As empresas autorizadas a funcionar aos domingos e feriados, ininterruptamente, 24 horas por dia, 7 dias por semana, devem organizar escala de revezamento ou folga, para que seja cumprida a CLT, de onde foram extraídos os seguintes trechos:

*"Art. 67 – Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.*

*Parágrafo único – Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização".*

A cada cumprimento da jornada semanal, o empregado tem uma folga, de forma contínua. Na modalidade em questão, é comum trabalhar aos finais de semana e feriados, cumprindo, no máximo, uma jornada diária de trabalho, que não deve ultrapassar 7 horas e 20 minutos. O empregado sabe que folgará no domingo, pelo menos uma vez a cada sete semanas.

Respeitando-se o limite de 8 horas por dia e 44 horas semanais, determinado pela Constituição Federal, a escala que está sendo utilizada na situação acima descrita é a jornada

- A) 6×1 (seis dias de trabalho para um de descanso).
- B) 5×1 (cinco dias de trabalho para um de descanso).
- C) 4×2 (quatro dias de trabalho para dois de descanso).
- D) 12×36 (12 horas de trabalho para 36 de descanso).

**42.** As atribuições delegadas a um gerente de recursos humanos permitem sua constante intervenção em situações emergentes nos setores

- A) operacionais, funcionais, de relações sindicais e de saúde do trabalhador.
- B) técnicos, operacionais, de relações sindicais e de saúde mental do trabalhador.
- C) técnicos, funcionais, de planejamento estratégico e políticas organizacionais.
- D) operacionais, funcionais e na formulação de políticas estratégicas.

**43.** As pessoas entregam o que a empresa necessita de forma diferente. Assim, uma pessoa pode entregar a competência exigida pela organização de forma bem particular. Como decorrência dessa constatação, não há uma forma padrão para o desenvolvimento de determinada competência; a forma de desenvolvê-la deve respeitar a individualidade de cada pessoa. Quando esta competência se relaciona ao foco da organização e ao ponto onde ela pretende chegar, tendo o papel de orientar as pessoas para a ação, envolvendo o foco sobre o processo evolutivo da organização, com identificação das necessidades de transformação, concepção e apresentação de soluções criativas e viáveis, o controle de mudanças diante dos desafios do ambiente de negócios, bem como a prontidão do profissional para adaptar-se às novas exigências, configura uma orientação para

- A) a inovação.
- B) os resultados.
- C) o cliente.
- D) a estratégia.

**44.** Em relação à cultura organizacional, assinale a afirmação verdadeira.

- A) A análise da cultura organizacional é uma tarefa complexa, pois nem todos os seus componentes se revelam ao observador. Para melhor entendimento da cultura, é preciso distinguir os componentes observáveis diretamente daqueles que requerem exame aprofundado.
- B) Os elementos que compõem a cultura organizacional fornecem uma interpretação para os membros da organização, em que a passagem dos significados se dá como uma coisa aceita, levando a uma linguagem funcionalizada e à aceitação do que é oferecido, ressaltando a perspectiva do controle dos indivíduos.
- C) Cultura organizacional é um poderoso mecanismo de controle, que visa conformar condutas, homogeneizar maneiras de pensar e viver a organização, introjetando uma imagem positiva dela, onde todos são iguais, escamoteando as diferenças e conflitos inerentes a um sistema que guarda um antagonismo e anulando a reflexão do trabalhador.
- D) A cultura organizacional é o modelo dos pressupostos básicos que um dado grupo inventou para lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna. Quando considerados válidos, esses pressupostos devem ser ensinados aos demais membros da organização como a única maneira de perceber, pensar e sentir sem inibir a criatividade e o desenvolvimento organizacional.

**45.** As teorias contingenciais surgiram para contribuir com o estudo da liderança, introduzindo fatores que vão além dos traços ou comportamentos dos líderes. As teorias contingenciais consideram o comportamento do líder, porém, a atenção é deslocada para três elementos: **o líder, o liderado e o contexto da liderança**. Dentro desse contexto, o estudo da liderança situacional

- A) garante que a ênfase está no nível de prontidão dos liderados.
- B) sustenta que os grupos eficazes dependem da adequação entre o estilo do líder na interação com os liderados e o grau de controle e influência que a situação proporciona.
- C) sustenta que a função do líder é ajudar os liderados no alcance de suas metas, fornecendo orientação e apoio necessários para assegurar que tais metas sejam compatíveis com os objetivos da organização.
- D) oferece regras que devem ser seguidas para a determinação da forma e do volume de participação dos liderados no processo decisório de acordo com a situação.

**46.** O processo de administração de conflitos, em que a abordagem para a resolução de problemas é difícil, mas as ideias e sentimentos são discutidos abertamente, trabalhando-se nas e com as discordâncias para alcançar uma solução válida para ambas as partes, sem gerar a sensação de perda e ganho entre os oponentes, tornando-os colaboradores, é denominado

- A) harmonização.
- B) acomodação.
- C) confrontação.
- D) supressão.

**47.** A síndrome de Burnout ou síndrome de esgotamento profissional pode ser definida como uma síndrome psicológica decorrente da tensão emocional crônica, que atinge profissionais cujo trabalho envolve o relacionamento intenso e frequente com pessoas que necessitam de cuidado e/ou assistência. É considerada um dos desdobramentos mais importantes do estresse profissional, podendo ser avaliada por meio da exaustão emocional, despersonalização e senso de realização pessoal reduzida. Essa definição é sustentada pela perspectiva

- A) ergométrica.
- B) psicossocial.
- C) psicoterapêutica.
- D) integrativa.

**48.** Atente para a seguinte situação: “Melinda estivera se sentindo infeliz por semanas a fio. Tivera uma grande discussão com Alícia, uma de suas melhores amigas no novo emprego. Ter bons amigos no trabalho era importante para Melinda, e ela se sentia deprimida e insegura. Falou sobre isso com seu parceiro, que sugeriu que ela analisasse por que se sentia dessa maneira. Identificando o sentimento dominante como rejeição, os pensamentos de Melinda eram ‘ela não gosta mais de mim’ e ‘ela acha que não sou boa o bastante para ser amiga dela’. Como prova evidente, citou a agressão e a raiva que enfrentara de Alícia. Entretanto, pensando nas evidências opostas, lembrou-se de que Alícia parecera bem envergonhada depois da discussão e parecia querer falar com ela, mas não o fizera. Ela também se lembrou de que a amiga estava enfrentando problemas na família e, seus problemas pessoais tinham transbordado para a vida profissional e estavam afetando seus relacionamentos. Melinda passou a ser amigável e cordial no dia seguinte e decidiu conversar a respeito de quaisquer problemas. A amizade se restaurou”.

In: Manktelow, James – **Você sabe controlar o estresse?**  
São Paulo, Editora Senac, 2008, p. 96-97

A solução do conflito se deu através de uma reestruturação

- A) cognitiva.
- B) comportamental.
- C) biofeedback.
- D) analítica.

**49.** Estresse é um estado de saúde ou sentimento experimentado quando a pessoa percebe que “as exigências excedem os recursos pessoais e sociais que um indivíduo pode mobilizar” (Richard S. Lazarus). Manifesta-se em cinco níveis de intensidade: alerta, resistência, exaustão, burnout e karoshi. Atente para a seguinte enunciado, que relata uma situação de estresse:

“ Um engenheiro, que trabalhou em uma empresa por 3 anos, foi encontrado morto em seu gabinete, na frente de seu computador, cercado por documentos da empresa. Os procuradores souberam, através dos responsáveis pela autópsia, que o engenheiro morrerá de um choque cardiogênico. Os pais do engenheiro disseram que ele trabalhava de 16 a 19 horas por dia. Literalmente, ele morreu de tanto trabalhar”.

Considerando o enunciado acima, é correto afirmar que o nível de estresse que causou a morte do engenheiro é denominado

- A) Resistência.
- B) Exaustão.
- C) Burnout.
- D) Karoshi.

**50.** Papel se refere ao conjunto de padrões comportamentais esperados e atribuídos a alguém que ocupa uma determinada posição em uma unidade social. Um mesmo indivíduo desempenha diferentes papéis e muitos de seus comportamentos variam de acordo com o papel específico que está apresentando no momento.

No que diz respeito a papel, considere a situação em que o gerente de Recursos Humanos de uma organização é abordado por um colaborador que se queixa do compromisso assumido no desempenho de um papel que o leva a enfrentar diferentes expectativas e obstáculos ao tentar desempenhar um outro papel associado à sua função.

A situação acima descrita enfoca o que se entende por

- A) identidade do papel.
- B) percepção do papel.
- C) conflito do papel.
- D) expectativa do papel.

**51.** Uma equipe de trabalho formada por indivíduos do mesmo nível hierárquico, de diferentes setores da organização, que interagem e atuam em função de um objetivo comum, trocando informações, desenvolvendo novas ideias, solucionando problemas, coordenando projetos com diferentes áreas da empresa, necessitando de tempo para que possam lidar melhor com a diversidade e a complexidade, até que se desenvolva a confiança e o espírito de equipe, é definida como equipe

- A) multidisciplinar.
- B) de solução de problemas.
- C) de alto desempenho.
- D) multifuncional.

**52.** A formação de uma equipe de trabalho de alto desempenho passa por etapas que vão desde a disputa pela liderança, forma de encarar a participação de cada um, valores envolvidos, consideração mútua e identidade social de cada um. A orientação teórica dos estudos sobre os fenômenos grupais que aponta sua perspectiva enfatizando a importância da compreensão de como os indivíduos recebem e integram as informações sobre o mundo social e como essa informação influi em seu comportamento, tendo como principais representantes Asch, Festinger, Heider e Krech & Crutchfield é a teoria

- A) cognitivista.
- B) de campo.
- C) psicanalítica.
- D) behaviorista.

**53.** Na visão tradicional de Administração de Recursos Humanos, o processo seletivo girava em torno da seguinte premissa: “colocar a pessoa certa no lugar certo”. Atualmente, na Gestão Estratégica de Pessoas, passou-se a usar um novo paradigma: “colocar a pessoa certa para a empresa certa”.

In: Marras, J.P. – **Administração de Recursos Humanos, do operacional ao estratégico**. São Paulo, Saraiva, 2016, p.266-267.

A partir desse paradigma, certas características deverão ser prospectadas com maior rigor nos processos seletivos estratégicos de RH. Assinale a opção que **NÃO** se encaixa nesta prospecção.

- A) Maior preocupação nas entrevistas com as questões ligadas às raízes dos indivíduos, seus laços de comprometimento e atingimento de resultados nos núcleos sociais em que vive.
- B) Análise profunda dos níveis de quociente de inteligência e quociente emocional, com avaliação situacional dos diversos graus de raciocínio e relacionamento com o mundo exterior.
- C) Forte presença de ambição, como alavanca propulsora da persistência necessária para atingir objetivos pessoais e organizacionais de difícil realização.
- D) Privilégio do estilo predominante de liderança praticado pelo candidato em detrimento de seus aspectos natos, que devem ser desconsiderados.

**54.** Atente para a seguinte tabela de dupla entrada:

FATORES	PÉSSIMO	RUIM	REGULAR	BOM	ÓTIMO
Assiduidade					
Pontualidade					
Trabalho em Equipe					
Criatividade					
Produção					
Solução de Problemas					

A avaliação de desempenho, de fácil planejamento e construção, que utiliza um formulário do tipo entrada dupla, como mostrado na figura acima, e considera apenas o desempenho passado das pessoas por meio de fatores previamente definidos, proporcionando fácil retroação de dados ao avaliado é denominada de

- A) 360 graus.
- B) escala gráfica.
- C) avaliação por competência.
- D) escolha forçada.

**55.** Em um paradigma da atuação da área de Recursos Humanos, associe os conceitos às suas definições, numerando a Coluna II de acordo com a Coluna I.

Coluna I		Coluna II
1. Autoridade de linha	( )	relação de comunicação e assistência
2. Autoridade de <i>staff</i>	( )	exercida especificamente sobre determinadas atividades
3. Autoridade funcional	( )	não interfere nas tomadas de decisão; verifica o cumprimento
4. Autoridade de orientação	( )	comando e decisão

A sequência correta, de cima para baixo, é:

- A) 1, 2, 3, 4.
- B) 4, 1, 3, 2.
- C) 2, 3, 4, 1.
- D) 3, 2, 1, 4.

**56.** A expressão “azeitar a máquina”, quando usada para mostrar a eficácia do modelo de gestão de recursos humanos adotado, significa que todos os empregados

- A) assimilaram a noção da importância do clima e da cultura organizacional.
- B) tiveram reconhecidas suas limitações e passaram por processo intensivo de treinamento funcional.
- C) insatisfeitos tiveram a oportunidade de fazer a opção de permanecer ou se afastar da sua função.
- D) assimilaram a importância de sua contribuição para o alcance das metas organizacionais.

**57.** Um Gerente de Recursos Humanos de uma grande organização, ao implantar seu PCCS (plano de cargos, carreiras e salários), constatou a necessidade de realizar uma pesquisa salarial para atrair excelentes profissionais, com o fim de habilitar a empresa a competir no mercado. Na fase de coleta de dados, percebeu uma excessiva variabilidade de valores pagos aos ocupantes de determinados cargos. A solução estatística encontrada para contornar essa situação foi utilizar a medida denominada

- A) média aritmética.
- B) mediana.
- C) média ponderada.
- D) moda.

**58.** Uma equipe multidisciplinar, gerenciada entre seus membros, foi constituída para trabalhar no desenvolvimento de um novo produto. Percebia-se um engajamento total, produtividade crescente, foco no prazo que a equipe tinha para concluir e definir seu lançamento numa data extremamente significativa e lucrativa para a efetivação da marca na comunidade. Quando tudo caminhava para um desfecho de final feliz, um dos membros da equipe se desentendeu com outros dois membros do grupo, por perceber que aqueles membros estavam conseguindo “manipular” o restante do grupo, o que comprometeu o cronograma de trabalho, levando o grupo a descumprir o prazo estabelecido para o lançamento do produto. A empresa teve que arcar com sérios prejuízos, inclusive com sua imagem no mercado. Em relação a essa situação, é correto concluir-se que

- A) o grupo não chegou a desenvolver uma coesão grupal: no desfecho para um final feliz, um conflito emerge e não é administrado.
- B) houve um viés na forma de condução, inicialmente com muita concordância deixando a entender a existência de um único pensamento no grupo.
- C) a coesão grupal ficou seriamente comprometida em decorrência do conflito entre os três membros.
- D) não emergiu uma liderança autêntica, engajada, e que pudesse ter tomado as rédeas da situação, conduzindo o grupo para um final feliz.

**59.** Toda organização, ao terminar um recrutamento externo para preenchimento de um determinado cargo e iniciar seu processo de escolha, deverá considerar indicadores para avaliar a eficácia do processo de atração dos candidatos, quais sejam:

- A) tempo gasto para atrair um número suficiente de candidatos qualificados e o custo por candidato atraído.
- B) custos com as entrevistas realizadas, com os cargos preenchidos e as despesas do recrutamento.
- C) análise da adequação dos candidatos à vaga, satisfação do candidato e o custo por sua entrevista.
- D) número e qualidade das entrevistas iniciais, despesas diretas com o recrutamento e o índice de ausência de candidatos atraídos no processo de seleção.

**60.** O ato administrativo que exterioriza a vontade da administração pública para o preenchimento de cargo público por um agente é denominado

- A) exoneração.
- B) efetivação.
- C) contratação.
- D) provimento.