
MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA (MCT)

CONCURSO PÚBLICO

NÍVEL SUPERIOR

CADERNO DE PROVAS – PARTE II

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

CARGO:

ANALISTA EM C&T PLENO 1-I (B12)

Aplicação: 30/11/2008

ATENÇÃO!

- » Leia atentamente as instruções constantes na capa da Parte I do seu caderno de provas.
- » Nesta parte do seu caderno de provas, que contém os itens relativos à prova objetiva de **Conhecimentos Específicos**, confira inicialmente os seus dados pessoais transcritos acima. Em seguida, no rodapé de cada página numerada desta parte do caderno de provas, confira o seu nome e o código do seu cargo.

AGENDA (datas prováveis)

- I **2/12/2008**, após as 19 h (horário de Brasília) – Gabaritos oficiais preliminares das provas objetivas: Internet — www.cespe.unb.br.
- II **3 e 4/12/2008** – Recursos (provas objetivas): exclusivamente no Sistema Eletrônico de Interposição de Recurso, Internet, mediante instruções e formulários que estarão disponíveis nesse sistema.
- III **30/12/2008** – Resultado final das provas objetivas e resultado provisório da prova discursiva: Diário Oficial da União e Internet.
- IV **2 e 3/1/2009** – Recursos (prova discursiva): exclusivamente no Sistema Eletrônico de Interposição de Recurso, Internet, mediante instruções e formulários que estarão disponíveis nesse sistema.
- V **26/1/2009** – Resultado final da prova discursiva e convocação para a entrega de documentos para a avaliação de títulos: Diário Oficial da União e Internet.

OBSERVAÇÕES

- Não serão objeto de conhecimento recursos em desacordo com o item 15 do Edital n.º 1 - MCT, de 28/8/2008.
- Informações adicionais: telefone 0(XX) 61 3448-0100; Internet – www.cespe.unb.br.
- É permitida a reprodução deste material apenas para fins didáticos, desde que citada a fonte.

De acordo com o comando a que cada um dos itens de 71 a 120 se refira, marque, na **folha de respostas**, para cada item: o campo designado com o código **C**, caso julgue o item **CERTO**; ou o campo designado com o código **E**, caso julgue o item **ERRADO**. A ausência de marcação ou a marcação de ambos os campos não serão apenadas, ou seja, não receberão pontuação negativa. Para as devidas marcações, use a **folha de respostas**, único documento válido para a correção das suas provas.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Sibele é membro da equipe de planejamento e projetos e encontra-se muito insatisfeita com a mesma, a ponto de desejar mudar de setor, imaginando que sua permanência ali a fará adoecer. As contrariedades são muitas em relação a alguns membros da equipe e seus comportamentos hostis e excessivamente críticos. Não tem registro de ter recebido elogios ou qualquer reconhecimento, pois, quando chega a atingir uma meta, o coordenador considera como obrigação de todos, portanto não merece comentários, mas deixa claro que o erro deve ser visto e comentado para que seja reparado. Para Sibele está impossível atingir as metas que lhe foram atribuídas, o que a deixa triste. Apesar de seu bom salário, prefere ir para outro local, mesmo tendo de abrir mão da gratificação que recebe nesta função.

Com base na situação hipotética acima e na teoria das relações humanas, julgue os itens a seguir.

- 71 Diante da grande insatisfação no trabalho, o sujeito pode utilizar-se da negação como defesa, fazendo de conta que a recompensa salarial não é o fator mais decisivo para a satisfação no trabalho, desviando-se de suas necessidades vitais ou de sobrevivência.
- 72 Falhas na liderança do grupo acarretam prejuízos na comunicação, na realização das metas e na promoção da harmonia entre seus membros, pois o chefe deve estar atento às relações do grupo e deve conseguir desenvolver o sentido de equipe, estimulando cada um ao respeito e à estima recíprocos.
- 73 Uma solução para as queixas de Sibele seria a dinâmica de grupo, que considera que a equipe não pode participar do processo de mudança, mas sim que cada um trabalhando, individualmente, para resolver seus problemas pessoais pode influenciar seus colegas a mudar os comportamentos que causam desarmonias.
- 74 Após mais de uma década dominando a gestão de pessoas, a teoria das relações humanas entrou em declínio, passando a ser criticada por sua oposição severa à teoria clássica, sua concepção romântica do operário e seu enfoque de manipulação das relações humanas.

Diante de uma pessoa com uma doença grave, há razões tanto para lhe comunicar quanto para não lhe comunicar sua real situação, razões que estão ligadas à ética e a aspectos psicológicos e práticos. Nesse contexto, julgue os itens que se seguem.

- 75 Atualmente, a informação ao paciente sobre uma doença grave, que era de responsabilidade exclusiva do médico, passou a ser exercida por outros profissionais de apoio ao paciente, como o psicólogo, o assistente social e os enfermeiros.
- 76 Entre os valores éticos e os princípios que fundamentam o anúncio ao paciente de uma doença grave, está, essencialmente, o respeito à autonomia, e, na origem da decisão de não anunciar, está o paternalismo.
- 77 A favor da revelação do diagnóstico da doença grave ao paciente estão os seguintes motivos: instaurar uma relação de confiança, colocar fim na incerteza que atormenta e favorecer o processo de luto.

No que se refere aos comportamentos considerados contraprodutivos no trabalho em equipe, julgue os itens subseqüentes.

- 78 O comportamento de paralelismo é contraprodutivo para a equipe: manifesta-se quando um de seus membros não faz sua parte do trabalho considerando que os outros o farão, trabalha lentamente, finge estar sobrecarregado, inventa um mal-estar para sair antes de uma reunião.
- 79 A supervalorização pessoal é um comportamento produtivo, consiste em superestimar o valor do seu próprio trabalho, sem esperar o reconhecimento dos outros: a pessoa tem atitude competitiva e muito produtiva; para ela seus méritos é que trazem sucesso para a equipe.
- 80 A utilização de forma inapropriada dos recursos colocados à disposição da equipe é contraprodutiva: o sujeito desperdiça materiais, causa danos aos equipamentos e prejudica os colegas da equipe que se servem dos mesmos materiais.
- 81 A agressão interpessoal é um comportamento contraprodutivo para a equipe, causador de depressão na vítima e naqueles que testemunham a agressão. Esse tipo de agressão ameaça a integridade física e psicológica de um colega: a pessoa intimidada, faz ameaças ou ignora um colega.

Quanto às teorias da personalidade, julgue os itens seguintes.

- 82** O determinismo psíquico, segundo o qual todos os comportamentos ocorrem por alguma razão, foi uma das suposições centrais da teoria da personalidade, com ênfase na estrutura proposta por Skinner.
- 83** A busca de uma taxonomia, de um conjunto sistemático de características que resumem a personalidade de uma pessoa, é o que define as teorias de personalidade com ênfase na psicodinâmica da personalidade, como propôs H. Murray e H. Heysenck.
- 84** Bandura propõe um modelo de aprendizagem cognitivo social em que a aprendizagem observacional é o principal meio pelo qual uma pessoa desenvolve seu repertório comportamental.

Lucas foi afastado do trabalho, pois vem manifestando muita dificuldade de cumprir seu horário de trabalho, referindo estar muito incomodado com as pessoas na rua e também com os colegas no trabalho, julgando que estão sempre falando mal ou rindo dele. Na rua, quando percebe, isso, esbarra de propósito nas pessoas para despistar sua raiva e depois pede desculpas para que elas não revidem. Refere que está muito difícil viver assim com todos tomando conta da sua vida e que, mesmo quando está em casa, escuta as pessoas na rua falando a seu respeito.

A partir da situação hipotética acima, julgue os itens a seguir quanto ao diagnóstico psicopatológico.

- 85** No caso de Lucas, trata-se de um transtorno depressivo severo com características melancólicas, em que predominam a desconfiança em relação às pessoas mais próximas e o retraimento social.
- 86** Tem-se manifestado no caso em questão um sintoma de alucinação auditiva com disfunção social das atividades causada pela perturbação atual, impossibilitando o paciente para o trabalho.
- 87** O caso de Lucas mostra um transtorno delirante do tipo paranóico, caracterizado pelo tema da perseguição, onde as pessoas o vêem com maus olhos.

Carla, com 25 anos de idade, vem apresentando, desde o início de sua adolescência, um transtorno psíquico caracterizado pelo consumo de grande quantidade de alimentos em um período limitado de tempo, de forma descontrolada. Comportamento que vem associado a vômitos auto-induzidos, presença de exercícios excessivos, consumo abusivo de laxativos, diuréticos e moderadores de apetite, tudo isso motivado por sua preocupação excessiva com a forma e a imagem corporal.

Com relação à situação hipotética acima, julgue os itens seguintes, acerca do diagnóstico do transtorno psíquico descrito e das técnicas psicoterápicas indicadas ao tratamento do mesmo.

- 88** Carla apresenta transtorno de bulimia nervosa, para o qual a terapia cognitivo-comportamental (TCC) propõe o uso de técnicas como a reestruturação cognitiva e o uso de medidas de autocontrole para estabelecer um padrão regular de alimentação, que tem ação rápida, atingindo seus efeitos em algumas semanas de tratamento.
- 89** A situação descrita corresponde a um transtorno de anorexia nervosa, para o qual é indicada a terapia interpessoal, cujo enfoque se dá não diretamente nos sintomas, e sim nas deficiências das relações interpessoais do sujeito, lidando com afetos como depressão, ansiedade, solidão.

- 90** Carla apresenta transtorno de bulimia nervosa, para o qual a terapia de base psicanalítica explora a compreensão psicodinâmica do sintoma bulímico dentro da estrutura de personalidade do sujeito, sem a intenção direta de eliminá-lo, mas de estabelecer seu significado para o sujeito, que vai, aos poucos, superando o abuso físico e psicológico.

- 91** A situação em apreço corresponde a um transtorno de bulimia nervosa, para o qual a TCC grupal pode ser uma alternativa mais prática, sabendo-se que deverá ser feita com maior frequência de sessões para obter o mesmo resultado de uma TCC individual e que a presença de transtornos de personalidade com atuações (*acting-out*) pode gerar atrito entre os participantes do grupo.

Acerca das alterações das áreas da conduta humana avaliadas no exame do estado mental, julgue os itens que se seguem.

- 92** São exemplos de transtornos de atenção as demências graves, a mania, a distraibilidade, a apro克斯ia, a fuga de idéias e a desagregação.
- 93** Nos quadros patológicos de sensopercepção, encontram-se as pseudoalucinações ou as alucinações psíquicas, as ilusões de ótica, a perseveração e os delírios.
- 94** Os transtornos de memória englobam a hipomnésia, as amnésias lacunares históricas, as agnosias, os fenômenos de *déjà vu* e a obnubilação.
- 95** O quadro de alteração patológica da orientação pode ser do tipo delirante, apático, oligofrênico ou histriônico.
- 96** A alteração do estado de consciência se dá em relação a sua continuidade, amplitude e clareza, como na obnubilação, ou no seu estreitamento, como nas epilepsias.
- 97** A patologia da linguagem de causa orgânica ou psíquica se manifesta como disfasia, afasia motora pura, mutismo, neologismo.
- 98** Entre os transtornos afetivos do humor, das emoções e dos sentimentos encontram-se a distímia, a disforia, a dislalia, a ansiedade e as fobias.
- 99** As alterações patológicas de conduta incluem a insônia, a anorexia, o furor maníaco, a impotência sexual e a cleptomania.

Após a saída do coordenador do programa, dois membros da equipe iniciaram uma disputa com alto grau de agressividade para ocupar o cargo vago. Com muita hostilidade em relação ao outro e sem escrúpulos, ambos adotaram estratégias de sedução e de chantagem para com os colegas do setor, visando angariar aliados, resultando em um clima pesado para toda a equipe, cujos membros se viam constrangidos pela situação. Até que um outro participante da equipe foi nomeado ao cargo, gerando um ambiente crítico de trabalho.

Na situação acima descrita, para se obter a resolução de conflitos, de modo a restaurar o clima harmônico da equipe, deve-se

- 100** avaliar, inicialmente, o desejo da equipe em sua recomposição e o interesse de cada membro em cooperar, ajudar e compartilhar com os demais colegas, para que cada um compreenda a importância de desempenhar seu trabalho de forma individual.
- 101** promover a melhoria da comunicação, observando cuidadosamente, escutando sensivelmente, sendo preciso e honesto naquilo que se deseja expressar, independentemente do desagradado que possa se gerar.

- 102** orientar as pessoas para a expressão positiva das emoções, de modo a expressar sentimentos de raiva e de frustração para desabafar com o colega e não deixar tais afetos atrapalharem as relações interpessoais no seio da equipe.
- 103** aprimorar as técnicas de resolução de conflitos, melhorando a habilidade em responder criativamente e preventivamente aos conflitos no contexto do trabalho, bem como nos outros meios sociais dos quais cada membro participa.

Julgue os itens a seguir, a respeito da resolução de conflitos pela mediação.

- 104** A mediação nos conflitos familiares toma da psicanálise alguns aportes, como sua contribuição específica da escuta e a concepção da singularidade de cada caso, porém não outorga ao mediador a função de interpretação da escuta e da palavra.
- 105** Em uma sessão de mediação, proporciona-se às partes uma vivência de escuta qualificada, oferecendo subsídios para cada um formar seu julgamento, em que, enquanto um exerce a fala, o mediador e a outra parte escutam e, assim, todos falam e se escutam.
- 106** A mediação visa à restauração do diálogo e da comunicação, em um procedimento protegido pela confidencialidade, que assegura a dignidade da pessoa, dando-lhe a oportunidade de exercer a experiência humana da inclusão social.

No que se refere à psicologia aplicada ao trabalho e aos seus processos, julgue os itens subsequentes.

- 107** O processo de recrutamento interno tem como desvantagem o incentivo à competição entre os trabalhadores, que, na expectativa de uma promoção de cargo e de salário, adotam atitudes hostis no ambiente de trabalho.
- 108** O processo de recrutamento e seleção atual avalia o ser humano em seu potencial emocional e intelectual, suas habilidades de trabalhar em grupo, de liderança, seu carisma, seu equilíbrio emocional, porém reconhece que são primordiais para a organização a experiência e a capacidade técnica do candidato.
- 109** A avaliação de desempenho promove e orienta o crescimento pessoal e profissional das pessoas, desde que seja adaptada às particularidades e à cultura das pessoas e das organizações, caso contrário, passa a ser fonte de insegurança, insatisfação e sentimento de injustiça para os trabalhadores vítimas do processo.
- 110** As organizações estão se aperfeiçoando para suprir as exigências do mercado, e não ficarem a margem desse processo, ou pior, podendo desaparecerem; paralelamente, o ser humano está cada vez mais desvalorizado, por não conseguir acompanhar a evolução tecnológica das organizações.
- 111** O treinamento visa à aprendizagem de respostas adequadas a situações específicas, bem como à extinção de respostas indesejadas nessas situações. Para eliminar as despesas com treinamento, é recomendado que às organizações contratem pessoas já habilitadas ou eficientes para o cargo.

Em uma avaliação realizada por meio de entrevista informal com o trabalhadores, sobre as condições de seu próprio trabalho, a totalidade dos participantes reclamaram das condições de trabalho, em relação à limpeza e organização do local, julgando que isso pode causar prejuízos para a segurança da equipe, por exemplo, com equipamentos eletrônicos em péssimas condições. Os participantes da pesquisa relataram a falta de habilidade técnica de alguns colegas, falta de habilidade gerencial do coordenador, que não assegura os direitos de cada trabalhador e emperra o alcance das metas. Mencionaram que já foram realizados vários cursos, nos quais falou-se sobre coisas bonitas, mas, por vezes, incompreensíveis. Observaram também a indefinição nas funções de cada colega e uma mudança constante das metas que lhes são atribuídas.

A partir da situação hipotética acima, julgue os itens seguintes em relação ao treinamento na área de qualidade de vida.

- 112** A equipe em questão pode se beneficiar de um dos objetivos dos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), que é o de envolver os membros da equipe nos processos de tomada de decisão, que acontecem dentro de mesmo nível hierárquico do setor.
- 113** Para a falta de habilidade gerencial, pode-se recorrer ao programa de QVT que visa orientar ao coordenador e aos participantes da equipe que a qualidade de vida no trabalho depende exclusivamente do cumprimento das leis ou dos direitos dos trabalhadores.
- 114** O programa de QVT para a equipe em questão deve incluir a disseminação dos conceitos de limpeza e organização, conscientizando a todos sobre a importância da atitude de cada um em termos de segurança e organização para a melhoria do ambiente de trabalho.
- 115** Quanto à falta de habilidades técnicas, um programa de QVT deve prever um treinamento das mesmas, utilizando uma comunicação que esteja o mais próximo possível da realidade dos trabalhadores do setor, evitando as incompreensões.
- 116** A equipe em apreço precisa de um programa de QVT, o qual é sinônimo das políticas de benefícios, do respeito à legislação trabalhista, das ações em instituições sociais e do *marketing* societário.

Julgue os itens seguintes, acerca das modalidades de planos de saúde do servidor público.

- 117** As cinco novas modalidades para prestar assistência à saúde do servidor propostas pelo Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público (SISOSP) não incluem a rede SUS.
- 118** O SISOSP visa corrigir a falta de controle sobre afastamentos e aposentadorias por invalidez concedidas a servidores públicos, que atingiu números elevados, com 38% contra 16% na iniciativa privada.
- 119** Cabe à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão a supervisão dos contratos e dos convênios, assim como a participação nas reuniões do conselho deliberativo das operadoras, abstendo-se de fazer proposições.
- 120** As coberturas que as operadoras terão de oferecer ao servidor, de acordo com as novas regras do SISOSP, incluem: UTI sem limite de prazo, consultas em número ilimitado, serviços de nutrição, fisioterapia, psicologia e terapia ocupacional, desde que solicitados por um médico.