

CONCURSO PÚBLICO



PREVIDÊNCIA SOCIAL

DATAPREV



DATA: 11/01/2009 - DOMINGO - TARDE

CARGO: Analista de Tecnologia da Informação

PERFIL: S15 - Desenvolvimento de Pessoas

A T E N Ç Ã O

O **Caderno de Questões** contém 60 questões de múltipla-escolha, cada uma com 5 opções (A, B, C, D e E) e 01 questão discursiva.

1. Ao receber o material, verifique no **Cartão de Respostas** e na **Folha de Resposta da Prova Discursiva** seu nome, número de inscrição, data de nascimento e cargo. Qualquer irregularidade comunique imediatamente ao fiscal de sala. Não serão aceitas reclamações posteriores.
2. As provas objetiva e discursiva terão juntas duração de 4 horas e 30 minutos, incluídos neste tempo o preenchimento do **Cartão de Respostas** e da **Folha de Resposta da Prova Discursiva**.
3. Leia atentamente cada questão e assinale no **Cartão de Respostas** a opção que responde corretamente a cada uma delas. O **Cartão de Respostas** será o único documento válido para a correção eletrônica. O preenchimento do **Cartão de Respostas** e a respectiva assinatura serão de inteira responsabilidade do candidato. Não haverá substituição do **Cartão de Respostas** e da **Folha de Resposta da Prova Discursiva**, por erro do candidato.
4. Observe as seguintes recomendações relativas ao **Cartão de Respostas**:
 - A maneira correta de marcação das respostas é cobrir, fortemente, com esferográfica de tinta azul ou preta, o espaço correspondente à letra a ser assinalada.
 - Outras formas de marcação diferentes implicarão a rejeição do **Cartão de Respostas**.
 - Será atribuída nota zero às questões não assinaladas ou com falta de nitidez, ou com marcação de mais de uma opção, e as emendadas ou rasuradas.
5. O fiscal de sala não está autorizado a alterar qualquer destas instruções. Em caso de dúvida, solicite a presença do coordenador local.
6. Você só poderá retirar-se definitivamente do recinto de realização da prova após 60 minutos contados do seu efetivo início, **sem levar o Caderno de Questões**.
7. Você só poderá levar o próprio **Caderno de Questões** faltando uma hora para o término do horário da prova, conforme Edital do Concurso.
8. Por motivo de segurança, só é permitido fazer anotação durante a prova no **Caderno de Questões**.
9. Após identificado e instalado na sala, você não poderá consultar qualquer material, enquanto aguarda o horário de início da prova.
10. Os três últimos candidatos deverão permanecer na sala até que o último candidato entregue o **Cartão de Respostas** e a **Folha de Resposta da Prova Discursiva**.
11. Ao terminar a prova, é de sua responsabilidade entregar ao fiscal o **Cartão de Respostas** e a **Folha de Resposta da Prova Discursiva**. Não esqueça seus pertences.
12. O **Gabarito Oficial da Prova Objetiva** será disponibilizado no site www.concursos.uff.br, no dia 13/01/2009, conforme estabelecido no Cronograma Previsto.

Realização:



BOA PROVA

CONHECIMENTO GERAL

1. "O executivo americano Ken Musgrave, coloca o pequeno retângulo de acrílico vermelho, um PC de mesa, ao lado de um PC normal, uma trivial caixa de alumínio cinza-chumbo. "Ambos têm as mesmas funcionalidades e capacidade de processamento", afirma diante das duas máquinas. "A diferença é que o modelo novo tem quase um quinto do tamanho do antigo e, portanto, precisa de muito menos material para ser fabricado. Fora isso, consome quase 70% menos energia".

O computador apresentado por Musgrave é considerado o que há de mais inovador do ponto de vista ambiental. "É o equipamento que melhor traduz o conceito de *green IT* (tecnologia da informação verde)", (...) o produto é diferenciado por reduzir o impacto ambiental de variadas formas - na menor quantidade de energia que será consumida durante sua vida útil, na redução de materiais que o compõem e até na embalagem, que é 95% reciclável".

(Adaptado de <http://info.abril.com.br/professional/ti-verde/quero-ser-verde.shtml>)

A sustentabilidade é um importante aspecto da relação do homem moderno com o seu ambiente, que, no caso acima, envolve diretamente:

- A) a utilização de matéria prima "verde" em sua fabricação;
- B) o investimento em *hardwares* esteticamente menos conspícuos;
- C) o uso de *softwares* de gerenciamento ambiental;
- D) a redução do impacto ambiental pelo uso da bioinformática;
- E) a redução da produção de lixo e do impacto ambiental decorrente.

2. "Depois de quase um ano de tentativas, os cientistas conseguiram transformar as células-tronco da gordura em células musculares humanas no corpo dos camundongos. E junto com elas, veio também um resultado impressionante.

Os camundongos tinham distrofia muscular, uma doença genética grave que afeta a força dos músculos aos poucos e que ainda não tem cura. Um camundongo que não recebeu células-tronco, por causa da distrofia muscular, não conseguia se segurar no arame e caía. Já o camundongo que recebeu as células-tronco de gordura se agarrava com firmeza ao arame. As células de gordura viraram músculos que funcionam."

(Disponível em <http://g1.globo.com/Noticias/Ciencia/0,,MUL913218-5603,00-CIENTISTAS+TRANSFORMAM+CELULASTRONCO+DE+GORDURA+EM+CELULAS+MUSCULARES.html>)

As células-tronco podem ser muito úteis na medicina, pois:

- A) são capazes de se modificarem em células especializadas;
- B) devem ser usadas para a preservação da biodiversidade;
- C) podem facilitar as pesquisas do genoma humano;
- D) são incapazes de sofrer qualquer tipo de transformação;
- E) não sofrem nenhum tipo de diferenciação celular.

3. Exemplos de materiais semicondutores inorgânicos responsáveis pelo grande desenvolvimento tecnológico atual na área da microeletrônica e na fabricação de *microchips* são:

- A) ouro e prata;
- B) silício e germânio;
- C) hidrogênio e nitrogênio;
- D) gálio e urânio;
- E) carvão e hélio.

4. Sobre o item Meu Computador, analise:

- I. Pode-se copiar arquivos e pastas, mas nunca atalhos.
- II. É possível apagar arquivos enviando a lixeira.
- III. Só é possível mover arquivos e atalhos.

Dos itens acima mencionados:

- A) I, apenas, está correto;
- B) II, apenas, está correto;
- C) III, apenas, está correto;
- D) I e II, apenas, estão corretos;
- E) I, II e III estão corretos.

5. Para selecionar várias células de uma mesma coluna numa Planilha utilizando o MS-Excel, deve-se manter pressionada a tecla (ou combinação de teclas):

- A) ALT
- B) CTRL
- C) SHIFT
- D) CTRL + SHIFT
- E) ESC

6. Conflitos de hardware ocorrem quando dois ou mais dispositivos utilizam o mesmo recurso. A opção que possui os recursos de hardware que podem entrar em conflito é:

- A) endereços de memória, endereços de E/S, linhas de interrupções (IRQ) e canais de DMA;
- B) canais de impressão, endereços de memória, monitor;
- C) mouse, impressora, monitor;
- D) endereços de memória, canais de impressão e interrupções (IRC);
- E) considerar que as opções acima são incorretas.

7. No Menu Exibir do Windows Explorer, a opção que faz com que o modo exibição dos arquivos e pastas forneça informações tais como nome, tipo, tamanho e data de modificação é:

- A) Miniaturas.
- B) Lado a lado.
- C) Ícones.
- D) Lista.
- E) Detalhes.

8. A única das proposições abaixo que pode ser considerada uma negação lógica da proposição: "**Se é feriado, então vou à praia**", é:

- A) Não é feriado e não vou à praia.
- B) Se não vou à praia, é feriado.
- C) Não vou à praia ou é feriado.
- D) Não vou à praia é feriado.
- E) É feriado e não vou à praia.

9. Sejam V (verdadeiro) e F (falso) os valores lógicos associados às proposições compostas a seguir.

- I. O cachorro é mamífero ou vaca voa. ()
- II. Se cachorro é mamífero, então vaca voa. ()
- III. O cachorro é mamífero e vaca voa. ()
- IV. O cachorro é mamífero, se e somente se vaca voa. ()

A seqüência ordenada dos valores lógicos obtidos é:

- A) V F F F;
- B) F F V V;
- C) F V F V;
- D) V F V F;
- E) F F F F.

10. Dentre os argumentos lógicos apresentados abaixo, o único que é um **silogismo** é:

- A) $1 < 4$ ou $7 < 4$. $7 \geq 4$, logo, $1 < 4$.
- B) Se $1 < 4$, então $7 \geq 4$.
- C) $1 < 4$ ou $7 \geq 4$. Logo, $1 < 4$.
- D) $1 < 4$; $7 \geq 4$; logo $1 \neq 4$
- E) $1 < 4$, se e somente se $7 \geq 4$.

LÍNGUA INGLESA

Gadget Designers Push the Limits of Size, Safety

By Brian X. Chen, August 28, 2008

Just as small, fast-moving mammals replaced lumbering dinosaurs, pocketable gadgets are evolving to fill niches that larger, deskbound computers can't reach. But as they shrink, these gadgets are faced with problems mammals face, too, such as efficiently dissipating heat.

The recent example of Apple's first-generation iPod nanos causing fires in Japan raises the question of whether increasingly innovative product designs are impinging on safety. The nano incident illustrates how risk can increase as devices decrease in size, says Roger Kay, an analyst at Endpoint Technologies.

"As [gadgets] get smaller, the tradeoffs become more difficult, the balance becomes more critical and there's less room for error," Kay said. "I'm not surprised it's happening to the nano because that's the small one. You're asking it to do a lot in a very, very small package and that's pushing the envelope."

There's no question that industrial designers' jobs have become much more difficult as the industry demands ever more powerful and smaller gadgets. With paper-thin subnotebooks, ultrasmall MP3 players, and pinkie finger-sized Bluetooth headsets becoming increasingly popular, it's questionable where exactly designers draw the line between innovation and safety.

11. In the sentence: "But as they shrink, these gadgets with problems mammals face too, such as dissipating heat." First paragraph, the author of the text believes that...

- A) like the early mammals, gadgets will have to be able to maintain heat;
- B) like early mammals, nano technology will have to develop better condition of safety to survive;
- C) pocketable gadgets are evolving to overtake deskbound computers positions;
- D) people are in danger when they use their newest gadgets;
- E) gadgets may be compared to lumbering dinosaurs and have no survival chance in the future.

12. The title of the text let us know that there must be a close relation between ...

- A) design and safety;
- B) technology and safety;
- C) nano technology and design;
- D) nano technology and safety;
- E) design and technology.

13. The reason given in the third paragraph of the text for the problem with smaller gadgets is that...

- A) it gets hard to deal with anything in a tiny space;
- B) gadgets designer will never know how to deal with nano technology;
- C) gadgets designer are not able to deal with high technology;
- D) science hasn't reach the necessary safety;
- E) it is very difficult to work with high technology at any rate.

14. According to the text industrial designers' jobs have become more difficult because they...

- A) require more responsibility;
- B) require a production of smaller and safer gadgets;
- C) require more skills;
- D) demand a whole lot of patience;
- E) demand too much time of research and of tests.

15. The expression *such as* in the last line of the first paragraph could be changed by ____ and its meaning would not altered.

- A) by;
- B) like;
- C) although;
- D) but;
- E) because.

Choose the best option.

16. Dumping your entire music collection ____ your iPod is a simple, one click process. But what about getting your music ____ your iPod?

- A) in / out;
- B) in / off;
- C) on / off;
- D) onto / off;
- E) into / out.

17. Boeing ____ this week that it ____ successfully ____ a manned airplane powered ____ hydrogen fuel cells.

- A) announced / has / flown / on;
- B) has announced / had / flown / by;
- C) announced / has / flown / by;
- D) have announced / has / flown / on;
- E) announced / had / flown / on.

18. Robots ____ have the brains to "intelligently and autonomously search ____ objects" ____ their own.

- A) didn't/for/in;
- B) don't/of/in;
- C) haven't/for/on;
- D) don't/for/on;
- E) doesn't/for/on.

19. If this scientific breakthrough is reliable, after years testing it, it ____ lead to the cure of this type of cancer in the future.

- A) must;
- B) should;
- C) might;
- D) ought to;
- E) could.

20. He was very precise about the proper procedure and the material to be used, he said he didn't want anything especial, only the regular, ____ one.

- A) unique;
- B) ordinary;
- C) rare;
- D) exquisite;
- E) unknown.

CONHECIMENTO ESPECÍFICO

21. O Desenvolvimento Organizacional surgiu nos Estados Unidos na década de 1949 com base em duas fontes básicas:

- A) censos e pesquisas experimentais;
- B) hermenêutica e treinamento de laboratório;
- C) treinamento de laboratório - pesquisas de levantamento e *feedback*;
- D) entrevistas e hermenêutica;
- E) pesquisas de levantamento com *feedback* e análise setorial.

22. Segundo Bowditch e Buono, a prática de desenvolvimento organizacional se concentra em: 1) um método de investigação; 2) a relação entre o agente de mudança e os membros da organização; e, acima de tudo, 3) valores humanistas que reafirmam interesse:

- A) pelo salário e nível educacional do funcionário;
- B) pelo grau de escolaridade e equilíbrio emocional do indivíduo;
- C) pelo bem-estar e o nível salarial do empresário;
- D) pelo nível de dedicação e dependência para com a organização;
- E) pela saúde e bem estar do indivíduo em um sistema social mais amplo.

23. As duas metas principais do desenvolvimento organizacional, para Bowditch e Buono, são direcionadas para melhorias no desempenho organizacional e:

- A) no comportamento individual;
- B) na condição humana;
- C) no custo-benefício do empregado;
- D) no adestramento dos funcionários;
- E) no aprimoramento funcional do empregado.

24. Há três elementos distintos nas intervenções relacionadas à qualidade de vida no trabalho. 1) uma preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas; 2) a idéia de participação do trabalhador na resolução de problemas e na tomada de decisões organizacionais e 3) a criação de:

- A) estruturas de recompensas no local de trabalho;
- B) de ferramentas de trabalho adequadas;
- C) estruturas de plano de carreira;
- D) investimento no setor de segurança;
- E) melhorias na infra-estrutura do local de trabalho.

25. Embora, de modo geral, ética e moral sejam consideradas palavras sinônimas, ao tratar de ética na gestão pública, Matias-Pereira realça as diferenças entre ambas. Para ele, *moral* é temporal; cultural; conduta da regra; e, prática. E *ética* é:

- A) universal, ideológica, norma e empírica;
- B) permanente, universal, regra e teoria;
- C) social, universal, teórico-prática e imutável;
- D) política, flexível, empírica e norma;
- E) imutável, ideológica, norma e praxis.

26. Segundo Chiavenato, na era da informação a denominação para a área de RH é:

- A) departamento de relações industriais;
- B) departamento de recursos humanos;
- C) equipes de gestão de pessoas;
- D) departamento de pessoal;
- E) departamento de gestão de pessoas.

27. A missão da gestão de pessoas na era da informação é:

- A) transformar informações em dados analisáveis;
- B) criar indicadores mensuráveis para o processo do negócio;
- C) definir cenários para analisar as bases do planejamento estratégico;
- D) criar a melhor empresa e a melhor qualidade de trabalho;
- E) estabelecer os níveis e as necessidades no âmbito estratégico.

28. No ponto de vista de Chiavenato, os papéis de RH na construção de uma organização competitiva deverão ter foco:

- A) no futuro estratégico, nas pessoas, nos processos e no trabalho-executor;
- B) no futuro estratégico, no trabalho-executor, nos processos e no cotidiano operacional;
- C) no trabalho-executor, nas pessoas, nos processos e no cotidiano operacional;
- D) no futuro estratégico, nas pessoas, no trabalho-executor e no cotidiano operacional;
- E) no futuro estratégico, nas pessoas, nos processos e no cotidiano operacional.

<p>29. A ética apresenta, quando estudada no âmbito da gestão pública, uma interligação profunda com a relação entre Estado e sociedade. Especificamente, quanto ao exercício da cidadania, Kant identificava algumas características básicas de um cidadão. São elas:</p> <p>A) equanimidade, submissão à lei e dependência; B) igualdade perante a lei, empreendedorismo e auto-suficiência; C) autonomia, igualdade perante a lei e independência; D) dependência, equanimidade e solidariedade; E) solidariedade, autonomia e empreendedorismo.</p>	<p>34. O SESI, SESC, SENAI são pessoas jurídicas de Direito Privado cuja criação é autorizada por lei específica para a realização de obras, serviços ou atividades de interesse coletivo. Portanto, são consideradas, na Administração Pública, como:</p> <p>A) entidades paraestatais; B) empresas estatais; C) autarquias; D) fundações; E) órgãos públicos.</p>
<p>30. Ao tratar da Gestão Pública contemporânea, Matias – Pereira mostra que os poderes administrativos se apresentam diversificados segundo as exigências do serviço público, o interesse da coletividade e os objetivos a que se dirigem. Estes poderes são os seguintes:</p> <p>A) relativo, discricionário, hierárquico, consensual, regulamentar e processual; B) consensual, processual, hierárquico, disciplinar, regulamentar e relativo; C) vinculado, discricionário, hierárquico, disciplinar, regulamentar e polícia; D) vinculado, discricionário, consensual, processual, regulamentar e relativo; E) processual, discricionário, consensual, disciplinar, regulamentar e relativo.</p>	<p>35. O IBGE e o IPEA são pessoas jurídicas de Direito Público. Foram criados por lei específica, são autônomos em termos administrativo e financeiro, sem fins lucrativos, com patrimônio próprio e desenvolvem atividades não típicas do Estado. Portanto, são considerados, na Administração Pública, como:</p> <p>A) entidades paraestatais; B) empresas estatais; C) autarquias; D) fundações; E) órgãos públicos.</p>
<p>31. Segundo Matias – Pereira, a organização política e administrativa brasileira classifica, no setor público, as entidades em:</p> <p>A) autárquicas, fundacionais, governamentais e não-governamentais; B) governamentais, não-governamentais, estatais e paraestatais; C) municipais, estaduais, federais e não-governamentais; D) municipais, estaduais, federais e estatais; E) estatais, autárquicas, fundacionais e paraestatais.</p>	<p>36. O INSS e o BACEN foram criados por lei, possuem personalidade jurídica, patrimônio e receita próprios. Executam atividades de Administração Pública que requerem gestão administrativa e financeira descentralizada. Portanto, são considerados na Administração Pública, como:</p> <p>A) entidades paraestatais; B) empresas estatais; C) autarquias; D) fundações; E) órgãos públicos.</p>
<p>32. A administração Direta é o conjunto dos órgãos integrados na estrutura administrativa das estatais, tais como:</p> <p>A) presidência da república, ministérios e secretarias; B) senado, câmara de deputados e câmara de vereadores; C) legislativo, judiciário e executivo; D) congresso, ministérios e secretarias; E) casa civil, senado e presidência da república.</p>	<p>37. Segundo Matias-Pereira existem duas dimensões do conceito de cidadania. A primeira dimensão está relacionada e deriva da experiência dos movimentos sociais e vincula-se ao conceito clássico de cidadania que é a titularidade de direitos. A segunda dimensão deriva:</p> <p>A) do republicanismo clássico enfatizando a preocupação com a <i>res publica</i>; B) da democracia e do direito de exigir proteção ao Estado; C) do positivismo clássico proposto, inicialmente, por Comte; D) da filosofia materialista histórica e da lógica dialética; E) da visão de Homem racional, livre e capaz de realizar escolhas.</p>
<p>33. Na administração pública há um conjunto de entes personalizados que, vinculados a um ministério e/ou secretaria, prestam serviços de interesse público. Possuem personalidade jurídica própria e executam atividades do governo que são desenvolvidas de forma descentralizada. Este conjunto de entes faz parte da administração denominada:</p> <p>A) direta; B) indireta; C) conexas; D) desconexas; E) intercalada.</p>	<p>38. Chiavenato mostra que gerir talentos humanos está se tornando indispensável para o sucesso das organizações. Para ter talento, a pessoa precisa possuir algum diferencial que a valorize. O talento envolve três aspectos:</p> <p>A) competência, ousadia e conhecimento; B) habilidade, empenho e capacidade; C) instrução, formação e treinamento; D) conhecimento, habilidade e competência; E) capacidade, instrução e empenho.</p>

39. Segundo Chiavenato existem três tipos de objetivos organizacionais: rotineiros; de aperfeiçoamento e inovadores. Entre os objetivos *inovadores* pode ser citado como exemplo:

- A) produzir 120 bolas por minuto;
- B) obter 100 sugestões mensais dos funcionários;
- C) manter o índice de absenteísmo em menos de 2% ao mês;
- D) aumentar a qualidade dos produtos em 5% ao ano;
- E) acelerar a entrega do pedido ao cliente.

40. A análise do cenário é uma ferramenta disponível para administração sob incerteza. Uma vez desenvolvidos, os cenários podem servir a vários propósitos. Podem oferecer uma linguagem comum para a equipe de administração e podem também oferecer um meio de interpretar e comunicar novos eventos que afetam a organização. Entretanto, segundo Saloner, Shepard e Podolny, o principal mérito dos cenários consiste na:

- A) aferição provável de resultados anteriores;
- B) prospecção e seleção de iniciativas futuras;
- C) avaliação de opções estratégicas potenciais;
- D) possibilidade de se obter conhecimento do passado;
- E) possibilidade de estabelecer dados comparativos.

41. Segundo Bennis e Nanus, é uma boa prática para aprendizagem inovadora que os líderes redesenhem as organizações para que estas se tornem mais receptivas. Podem fazer isto desenhando organizações abertas que sejam:

- A) abertas e retroativas;
- B) sistêmicas e departamentalizadas;
- C) horizontais e interatuantes;
- D) democráticas e matriciais;
- E) participativas e inovadoras.

42. Numa pesquisa em que o objetivo foi o de contrastar o poder explicativo das abordagens mais comuns da satisfação organizacional foram obtidos - utilizando-se a regressão múltipla na análise de dados - os resultados descritos na tabela abaixo.

TIPOLOGIA DOS MODELOS DE EXPLICAÇÃO DA SATISFAÇÃO ORGANIZACIONAL

Tipos de variáveis	Utilizadas na Conceitos-Chave referência	R ²	Autores de explicação
Situacionais Analisam as relações entre o contexto ou ambiente de trabalho e os níveis de satisfação.	Características da Função	.14	Herzberg, 1959 Hackman e Oldham, 1975 White e Michell, 1979 Griffin, 1981
	Características do processo de tomada de decisão	.37	Alluto e Achito, 1974 Schuller, 1977 Griffin e Bateman, 1980 Pettersen, 1984
	Características do reforço	.22	Porter e Lawer, 1968 Heneman e Schwab, 1979
Individuais São aqueles que procuram identificar as influências disposicionais mais ligadas à satisfação	Discrepância entre expectativas e resposta da organização	.43	Lawer, 1981 Heneman, 1985
Interação Social Investigam o modo como a (in)satisfação pode ser explicada pelo grau de (des)ajustamento entre características individuais e as situações	Comparação social	.07	Homans, 1961 Adams, 1965 Runciman, 1966
	Processamento social da informação	.03	Asch, 1952 Salancick e Pfeffer, 1978 O'Reilly e Caldwell, 1979
	Cultura Organizacional	.29	Geertz, 1973 Schneider, 1975 Schein, 1985

Fonte: A satisfação organizacional: confronto de modelos, por Lima et al. (1994).

Estes resultados indicam que:

- A) os modelos de *expectativas*, de *características da tomada de decisão* e da *cultura organizacional* explicam melhor a satisfação organizacional;
- B) os modelos de *processamento social da informação*; de *comparação social*; e, os de características da função explicam melhor a satisfação organizacional;
- C) a variável *discrepância entre expectativas e resposta da organização* é a que menos explica a satisfação organizacional;
- D) somente o conceito de *processamento social da informação* explica a satisfação organizacional;
- E) nenhuma das variáveis *situacionais* explica a satisfação organizacional.

43. Segundo Bowditch e Buono, uma pessoa que tem probabilidade de ser líder deseja o poder, não tem necessidades sociais muito fortes, e deve estar apta a atuar independentemente. Ao mesmo tempo, os líderes devem ter capacidade de confortavelmente conter o uso que eles fazem do poder de modo a que não sejam percebidos como sendo impulsivos, coercitivos ou manipuladores. Esse padrão social é classificado, por McClelland, como:

- A) motivação competitiva da liderança;
- B) caráter de manipulação subliminar;
- C) síndrome de busca do poder;
- D) síndrome do motivo da liderança;
- E) impulso de competição dissimulada.

44. Embora as expressões cultura organizacional e clima organizacional sejam usadas uma pela outra, há diferenças importantes entre esses dois conceitos. Segundo Bowditch e Buono, clima organizacional é:

- A) o sentimento que envolve as relações interpessoais e intragrupais;
- B) o sinalizador para que as operações sejam coordenadas em função de fatores de comoção;
- C) um indicador de que crenças e expectativas estão sendo cumpridas ou não;
- D) a emoção característica de grupos nominais e funcionais de uma organização de trabalho;
- E) a demonstração das tendências de comportamentos em função dos fenômenos emocionais.

45. O estresse positivo, que resulta do ato de enfrentar desafios e dificuldades com a expectativa de sucesso é denominado por Seyle como:

- A) distresse;
- B) eustresse;
- C) *burnout*;
- D) estresse de ansiedade;
- E) estresse do id.

46. A primeira teoria de processo para reconhecimento dos efeitos de múltiplas fontes de motivação foi a teoria:

- A) da expectativa;
- B) de dois fatores;
- C) ERG;
- D) hierarquia das necessidades;
- E) da equidade.

47. A mudança organizacional que pode ajudar a intensificar ou transformar a vantagem competitiva de uma organização implica custos assim como benefícios. Os custos podem ser de dois tipos segundo Saloner, Shepard e Podolny. O primeiro refere-se a incerteza a que os funcionários estão expostos porque com a mudança de , há uma tendência à diminuição da produtividade e aumento da rotatividade de empregados durante a transição. O segundo tipo de custo está relacionado ao fato de que a organização provavelmente passará por um período no qual o modelo será:

- A) temporário, por falta de definições firmes;
- B) discutível, portanto, pouco firme;
- C) instável, por conta das dúvidas;
- D) pior do que era antes da mudança empreendida;
- E) polêmico, gerando conflitos.

48. Os tipos de equipes funcionais segundo Hitt, Miller e Colella são:

- A) primárias, transitórias, efetivas, virtuais e singulares;
- B) de produção, de serviços, de gerência, de projetos e consultivas;
- C) de produção, de serviços, transitórias, de projetos e primárias;
- D) efetivas, primárias, de gerência, de projetos e consultivas;
- E) de produção, de serviços, de gerência, primárias e virtuais.

49. A promoção da ética nas organizações exige o fortalecimento institucional e o estabelecimento de um padrão ético efetivo. Segundo Matias-Pereira, um programa de promoção da ética eficaz envolve a criação de condições sólidas para o serviço público, por meio de uma política efetiva de recursos humanos que contemple uma instância voltada para a ética. Também envolve a existência de quadro normativo que garanta a independência dos procedimentos de investigação e processo, prestação de contas e envolvimento público. Além destes dois aspectos, a *gestão* e o *controle*, o autor ressalta que é necessário realizar a *orientação* envolvendo o engajamento das lideranças, a criação de códigos que expressem valores, padrões e socialização profissional, por meio:

- A) da hierarquia de necessidades humanas;
- B) do poder e do conhecimento;
- C) de educação e treinamento;
- D) da ascensão aos níveis de formação;
- E) da comunicação verbal e escrita.

50. A narrativa de Hitt, Miller e Colella sobre grupos e equipes aborda a estrutura da tarefa. As tarefas em que os desempenhos de cada membro são ponderados em conjunto para que se obtenha o desempenho geral da equipe são denominadas:

- A) compensatórias;
- B) aditivas;
- C) otimizadas;
- D) maximizadas;
- E) divisíveis.

51. Algumas vezes o desempenho individual fica melhor quando existe a presença de outras pessoas. Esse fenômeno é definido por Hitt, Miller e Colella, por:

- A) efeito da reprodução comportamental;
- B) efeito da facilitação social;
- C) otimização por cooperação;
- D) síndrome da platéia;
- E) comportamento espelhado.

52. Há uma teoria que sustenta que a motivação é baseada na avaliação feita por uma pessoa sobre a proporção de resultados ou recompensas que ela recebe por sua contribuição no trabalho, comparada com a mesma proporção referente a uma outra pessoa utilizada como paradigma. Essa teoria é denominada:

- A) da expectativa;
- B) de dois fatores;
- C) ERG;
- D) hierarquia das necessidades;
- E) da equidade.

53. Para avaliar os resultados de um programa de treinamento, Palmeira sugere cinco etapas. São elas: escolha do programa; determinação de custos; avaliação de resultados por nível; cálculo do ROI; e:

- A) tipo de reação;
- B) verificação de aprendizagem;
- C) comunicação dos resultados;
- D) melhoria do processo;
- E) redefinição instrucional.

54. Há um modelo de desenvolvimento grupal em que os grupos não passam por estágios lineares, mas que a sua formação depende da tarefa que esteja à frente e dos prazos fatais para aquela tarefa. Esse modelo é denominado:

- A) grupo operativo;
- B) time autogerido;
- C) equilíbrio pontual;
- D) equipe sinérgica;
- E) bachelariano.

55. Bowdith e Buono mostram que entre os traços que de fato contribuem para uma liderança efetiva são:

- A) afiliação, ressonância, reatividade e resiliência;
- B) resiliência, integridade, reatividade e afiliação;
- C) afiliação, reatividade, resiliência e impulso;
- D) ressonância, autoconfiança, integridade e impulso;
- E) resiliência, autoconfiança, reatividade e afiliação.

56. A teoria de Vroom, segundo a qual a motivação é função da expectativa, instrumentalidade e valência é expressa formalmente pela equação:

- A) $E = FM \times \Sigma (I \times V)$;
- B) $I = FM \times \Sigma (E \times V)$;
- C) $FM = \Sigma (E + I) - V$;
- D) $V = E \times (I + FM)$;
- E) $FM = E \times \Sigma (I \times V)$.

57. As bases do poder, na tipologia de French e Raven, incluem cinco categorias de poder, que são:

- A) apócrifo, de recompensa, coercitivo, de expertise e castigo;
- B) legítimo, de recompensa, castigo, de expertise e coativo;
- C) legítimo, coativo, coercitivo, apócrifo e de referência;
- D) legítimo, de recompensa, coercitivo, de expertise e de referência;
- E) legítimo, castigo, coercitivo, de expertise e apócrifo.

58. Entre as competências e iniciativas necessárias aos gestores para cumprir com eficácia as metas organizacionais está:

- A) a capacidade de colocar seu próprio ego em segundo plano e se dar bem com as outras pessoas;
- B) o fato de sempre manter distância dos acionistas, respeitando a discricção necessária à hierarquia da organização;
- C) a percepção de que o estabelecimento de metas deve partir do nível operacional, porque "quem sabe é quem faz";
- D) a expertise relacionada a treinamento neurolinguístico para transformar as situações adversas do processo de tomada de decisões;
- E) a memória imediata como processo cognitivo fundamental para a elaboração de mapa conceitual estratégico.

59. Indivíduos e unidades organizacionais conseguem poder mostrando-se capazes de lidar com os problemas estratégicos que uma organização enfrenta. Segundo Hitt, Miller e Colella, isto é conhecido como:

- A) percepção antecipada de adversidades potenciais;
- B) gerenciamento bélico-tático;
- C) fator intelecto conjuntural - FIC;
- D) modelo de contingências estratégicas de poder;
- E) *power mental model*.

60. Entre as táticas políticas utilizadas nas organizações está aquela em que a pessoa faz com que o público-alvo se sinta bem pelo fato de ser lisonjeado ou ajudado. Essa tática política, segundo Hitt, Miller e Colella é denominada:

- A) apelo pessoal;
- B) persuasão racional;
- C) apelo pela inspiração;
- D) intercâmbio;
- E) agraciação.

DISCURSIVA

Sobre os desafios do desenvolvimento de pessoas na área pública, desenvolva em 20 a 30 linhas os seguintes temas:

1. As razões fundamentais que justificam a necessidade de desenvolvimento para aprimorar a gestão de pessoas na área pública.
2. O novo perfil do profissional na área pública. Descreva.

RASCUNHO