

# CONCURSO PÚBLICO



PREVIDÊNCIA SOCIAL

**DATAPREV**



**DATA: 11/01/2009 - DOMINGO - TARDE**

**CARGO: Analista de Tecnologia da Informação**

**PERFIL: S12 - Psicologia do Trabalho**

## 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](http://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. A violência pode se manifestar impunemente nos contextos de trabalho sem que quase ninguém impeça ou mesmo perceba como uma anomalia humana ou como um mal a ser extirpado. O campo no qual se medram práticas de violência no trabalho é constituído por ações recíprocas entre duas ou mais pessoas, que são produzidas *por* e *se* desenrolam em situações de trabalho. Ao estudar o assédio moral no trabalho, Soares denomina estas ações como:

- A) relações de trabalho;
- B) relacionamento interpessoal;
- C) interações socioprofissionais;
- D) trocas simbólicas;
- E) mediações profissiográficas.

22. Schröer sugere que a fim de preparar novos líderes para assumir responsabilidade é preciso considerar que responsabilidade e comprometimento são apenas aspectos de crescimento pessoal de qualquer líder. Este pesquisador do Projeto GoodWork® coordenado por Gardner, baseia-se na teoria de Erikson para afirmar que:

- A) as responsabilidades conflitantes também devem ser compreendidas como aspectos de desenvolvimento pessoal para os líderes;
- B) a confiança Básica é um valor conflitante e por isso causa desconfiança nas relações de trabalho;
- C) a autonomia no trabalho é um poder instituído que pode causar vergonha e dúvida em relação aos empregadores;
- D) a Iniciativa é considerada o valor que se situa no topo da hierarquia de reconhecimento, desde que não denote culpa;
- E) nas relações no âmbito da Indústria, a diligência pode se transformar em sentimento de inferioridade.

23. Segundo Hitt, Miller e Collela, quando os gerentes designam funcionários para equipes, muitas vezes eles partem de premissas que podem levar a equívocos. Estas premissas são representadas por três aspectos:

- A) diversidade etnográfica, personalidade e tamanho;
- B) diversidade demográfica, afetividade e racionalidade;
- C) diversidade etnográfica, afetividade e tamanho;
- D) afetividade, personalidade e racionalidade;
- E) diversidade demográfica, personalidade e tamanho.

24. Existem muitas formas de conceituar *equipe*. Para Hitt, Miller e Collela a equipe é definida por seis características: 1) duas ou mais pessoas; 2) com funções de trabalho que exijam que elas sejam interdependentes; 3) que operam no âmbito de um sistema social mais amplo; 4) realizando tarefas relevantes; 5) com conseqüências que afetam outras pessoas de dentro e de fora da organização, e 6) que:

- A) se relacionem dentro e fora do contexto organizacional em busca de objetivos comuns;
- B) sejam ligadas pelo bem comum sem deixar de gerenciar suas próprias funções;
- C) façam com que o cotidiano seja permanentemente definido pelo objetivo a ser conquistado por todos;
- D) tenham uma relação como membros que seja identificável pelas pessoas de dentro que não façam parte da equipe;
- E) realizem todas as metas em conjunto, embora atuando individualmente com base em especialidades.

25. No ponto de vista de Furtado o trabalho é o processo básico de constituição da atividade consciente como estágio material da formação da consciência. O trabalho também é uma dimensão concreta da realidade. Neste sentido, segundo o autor, estudar o trabalho significa estudar:

- A) todos os processos de produção;
- B) a condição humana;
- C) a forma de produção capitalista;
- D) as relações incluídas no cotidiano da vida produtiva;
- E) todos os tipos de forma de produção.

26. No período de redemocratização do Brasil da década de 1940 o movimento operário tornou-se melhor organizado e o Estado passa a reorientar sua preocupação com os trabalhadores. O setor privado de mostra mais sensível com relação à formação e potencialidades destes trabalhadores. Nesta época, a tônica das necessidades empresariais, segundo Furtado, passa a ser:

- A) orientação profissional;
- B) o recrutamento de pessoal na comunidade operária;
- C) a seleção com base no perfil profissiográfico previdenciário;
- D) o treinamento de habilidades gerenciais;
- E) a formação de equipes de alto desempenho.

27. Com o objetivo de configurar o Sistema da Organização em suas características operacionais Likert realizou uma pesquisa através da qual levantou o perfil de liderança de todos os que atuavam como gestores numa indústria da área de confecções. Os resultados serviram de base para comprovar suas suposições sobre a existência de diferentes orientações comportamentais frente a situações de trabalho. Segundo seus levantamentos há dois grupos de atitudes que são aquelas que exprimem comportamento autoritário e comportamento participativo. Dessas duas atitudes surgem os tipos de classificações de quatro sistemas. São eles:

- A) rígido, benevolente, deliberativo e grupal;
- B) democrático, autocrático, deliberativo e grupal;
- C) rígido, democrático, deliberativo e grupal;
- D) rígido, benevolente, democrático e grupal;
- E) autocrático, benevolente, deliberativo e societário.

28. Em todo processo de mudança de cultura, conforme mostra Paschini, o primeiro ano é considerado crítico, pois a organização não abandonou por completo os antigos modelos, valores e crenças e ainda não assimilou completamente os novos. Nessa fase do processo de transição, pessoas não identificadas com a nova cultura, atuam como alavancadoras de resistência. Estas pessoas são denominadas de:

- A) *blockers*;
- B) pessimistas;
- C) descrentes;
- D) incrédulas;
- E) *opposes*.

29. Segundo Teixeira, o mais importante para as empresas é criar e sustentar a vantagem competitiva em relação aos seus concorrentes. Este aspecto é válido no âmbito privado e no público. Para obter esta competitividade, é fator crítico de sucesso as ações em atração, desenvolvimento, comprometimento, reconhecimento e retenção dos melhores funcionários e talentos existentes na empresa. Segundo o autor, a gestão integrada é fundamental para o desempenho individual. Desta forma, a gestão deve integrar:

- A) recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, mapeamento 360°, pesquisa de clima, gestão por competência e *balanced scorecard*;
- B) T&D, recrutamento e seleção, mapeamento 360°, pesquisa de clima, gestão por competência e *balanced scorecard*;
- C) T&D, avaliação de desempenho, mapeamento 360°, pesquisa de clima, gestão por competência e *balanced scorecard*;
- D) T&D, avaliação de desempenho, recrutamento e seleção, pesquisa de clima, gestão por competência e *balanced scorecard*;
- E) T&D, avaliação de desempenho, mapeamento 360°, pesquisa de clima, gestão por competência e recrutamento e seleção.

30. Entre os diferentes fatores que definem o grau de complexidade do processo de mudança de cultura, o que tem demonstrado ser fator determinante na velocidade com que a mudança acontecerá, segundo Paschini, é:

- A) o porte da organização;
- B) a percepção da alta direção em relação à necessidade da mudança;
- C) o tempo de atuação no mercado;
- D) o grau de sucesso obtido nos negócios com a cultura vigente;
- E) sua estrutura de poder.

31. As quatro fases que configuram o assédio moral no trabalho propostas por Leymann e correntemente adotadas são:

- A) humilhação, estigmatização, intervenções dos responsáveis e exclusão;
- B) incidentes críticos, humilhação, intervenções dos responsáveis e exclusão;
- C) incidentes críticos, estigmatização, humilhação e exclusão;
- D) incidentes críticos, estigmatização, intervenções dos responsáveis e humilhação;
- E) incidentes críticos, estigmatização, intervenções dos responsáveis e exclusão.

32. Em 2000, a *United Airlines* entrou em crise financeira causada por uma *operação padrão* de seus pilotos como resposta ao grande desagrado deles por não concordar com uma mudança organizacional proposta pela alta direção da empresa. Essas mudanças ocorreriam se fosse concretizada a compra da *US Airways* pela *United*. Sindicatos dos pilotos, dos mecânicos e dos atendentes de voo estavam em litígio com a empresa e entre eles próprios. Como decorrência da tragédia ocorrida em onze de setembro de 2001, a empresa sofreu o maior prejuízo da história da aviação, piorando a sua crise financeira. Quatro executivos-chefe passaram pelo comando da empresa, que no final de 2002, solicitou um empréstimo de quase dois bilhões de dólares para cobrir seus débitos. A empresa somente receberia o valor se fizesse drásticas reduções de custos, principalmente salariais. As negociações com os sindicatos não lograram êxito e a empresa decretou falência. Em decorrência, o sindicato de pilotos concordou com uma redução salarial de 29% e dos atendentes 9%, mas diante da recusa do sindicato dos mecânicos em negociar, a Corte Federal de Falências o obrigou a acatar redução de 14%. A situação piorou com a proposta de extinção dos Planos de Aposentadoria e Pensões feita pela *United* aos sindicatos. Em 2005, a empresa continuava peticionando à Corte Federal a reestruturação de falência. Com base no modelo de maneiras pelas quais o conflito pode ter fim, apresentado por *Hitt, Miller e Collela*, as satisfações dos desejos das partes envolvidas no conflito foram do tipo:

- A) ganha-perde;
- B) perde-perde;
- C) perde-ganha;
- D) conciliação;
- E) ganha-ganha.

33. Para *Hitt*, *Miller* e *Collela*, conflito é o processo no qual uma das partes percebe que seus interesses estão sendo contrapostos ou negativamente afetados por uma outra parte. Os autores consideram importantes três tipos de conflito que são denominados por conflitos de:

- A) relacionamento, tarefas e processo;
- B) hierarquia, conteúdo e processo;
- C) relacionamento, hierarquia e processo;
- D) relacionamento, conteúdo e hierarquia;
- E) relacionamento, tarefas e conteúdo.

34. Ferreira e Mendes propuseram a expressão “estratégias de mediação individuais coletivas” para fazer referência aos modos de pensar, sentir e agir adotadas por trabalhadores em vista de confrontar, superar e/ou transformar as adversidades do contexto de produção que lhes podem gerar sofrimento e, assim, comprometer sua integridade física, psicológica e social. Estas estratégias se subdividem em três modalidades:

- A) operatórias, defensivas e de mobilização subjetiva;
- B) operatórias, definitivas e de particulares;
- C) definitivas, defensivas e de mobilização subjetiva;
- D) particulares, definitivas e de mobilização subjetiva;
- E) operatórias, defensivas e particulares.

35. Grande parte dos estudos acerca do assédio moral no trabalho tem apontado para a existência de basicamente três modalidades distintas as quais englobam todos os protagonistas que interagem no interior de um contexto de produção. Tais modalidades são denominadas por assédio moral:

- A) diagonal, horizontal e vertical;
- B) descendente, horizontal e ascendente;
- C) descendente, diagonal e ascendente;
- D) vertical, horizontal e ascendente;
- E) descendente, paralela e ascendente.

36. *Meyer*, citada por Bergamini, aponta que “todo empregado assume o posto de trabalho motivado, mas este entusiasmo pode ser apagado por seu superior”. Para a autora, este caminho de desmotivação ocorre em seis fases. São elas:

- A) surpresa, dúvida, esperança subconsciente, desilusão; não-cooperação e ausência total de motivação;
- B) confusão, dúvida, esperança subconsciente, surpresa, não-cooperação e ausência total de motivação;
- C) confusão, raiva, dúvida, desilusão, não-cooperação e ausência total de motivação;
- D) confusão, raiva, esperança subconsciente, desilusão, não-cooperação e ausência total de motivação;
- E) confusão, raiva, surpresa, desilusão, dúvida e ausência total de motivação.

37. O estudo das questões relativas às relações de trabalho e ao trabalhador através das categorias de análise da Consciência, Atividade e Identidade, é o objeto:

- A) do positivismo histórico;
- B) humanismo-existencial;
- C) da psicologia sócio-histórica;
- D) psicanálise contemporânea;
- E) filosofia fenomenológica.

38. A medida da extensão em que as expectativas das pessoas a respeito do próprio trabalho em uma organização estão sendo atendidas é denominada por *Bowditch* e *Buono* de:

- A) cultura organizacional;
- B) pressupostos da condição de existência;
- C) princípios efetivos de trabalho;
- D) premissas sócio-culturais;
- E) clima organizacional.

39. Com todas as mudanças e transformações que vêm ocorrendo no mundo, os papéis assumidos pelos profissionais de RH são múltiplos. Segundo Chiavenato são quatro os papéis que os profissionais de ARH devem desempenhar na administração:

- A) das estratégias de recursos humanos, da infra-estrutura da empresa, da contribuição dos funcionários; e da transformação e da mudança;
- B) das estratégias de recursos humanos, do monitoramento da legislação trabalhista, da contribuição dos funcionários; e da transformação e da mudança;
- C) do monitoramento da legislação trabalhista, da infra-estrutura da empresa, da contribuição dos funcionários; e da transformação e da mudança;
- D) das estratégias de recursos humanos, da infra-estrutura da empresa, do monitoramento da legislação trabalhista; e da transformação e da mudança;
- E) das estratégias de recursos humanos, da infra-estrutura da empresa, da contribuição dos funcionários e do monitoramento da legislação trabalhista.

40. Há duas características importantes nos grupos, sobretudo se forem grupos de trabalho. Estas duas características referem-se: 1) ao grau em que os membros do grupo desejam permanecer no grupo e 2) à durabilidade do comprometimento dos membros com o grupo e suas metas. Dentre os atributos básicos de grupo citados por *Bowditch* e *Buono* o que define estas características:

- A) é o status individual;
- B) é o status do grupo;
- C) são as normas;
- D) é o tipo de *mentoring*;
- E) é a coesão.

41. No ponto de vista de *Hitt*, *Miller* e *Collela*, para a implementação do Desenvolvimento Organizacional-DO de maneira bem sucedida em diferentes culturais, as pessoas envolvidas devem demonstrar as seguintes qualidades:

- A) ética, capacidade de auto-gestão e sensibilidade interpessoal;
- B) flexibilidade, ética e capacidade de auto-gestão;
- C) capacidade de auto-gestão, conhecimento de culturas específicas e ética;
- D) flexibilidade, conhecimento de culturas específicas e sensibilidade interpessoal;
- E) capacidade de auto-gestão, conhecimento de culturas específicas e sensibilidade interpessoal.

42. Como as cinco causas mais comuns do conflito nas organizações, *Hitt, Miller e Collela*, apontam:

- A) os fatores estruturais, os fatores de conjuntura, os fatores cognitivos, as características individuais e o histórico das relações entre as partes;
- B) os fatores estruturais, os fatores de comunicação, os fatores cognitivos, as características individuais e o histórico das relações entre as partes;
- C) os fatores de conjuntura, os fatores de comunicação, os fatores cognitivos, as características individuais e o histórico das relações entre as partes;
- D) os fatores estruturais, os fatores de comunicação, os fatores de conjuntura, as características individuais e o histórico das relações entre as partes;
- E) os fatores estruturais, os fatores de comunicação, os fatores cognitivos, as características individuais e os fatores de conjuntura.

43. O conceito de papel refere-se aos vários comportamentos que uma pessoa espera de outra ou de um grupo em determinada posição. Segundo *Bowditch e Buono*, o poder dos papéis sobre comportamentos e atitudes é apontado por pesquisas que indicam que, quando os papéis das pessoas mudam:

- A) suas atitudes tendem a mudar também, e reverterem a visão estereotipada sobre os valores do preconceito;
- B) suas atitudes NÃO mudam, e permanece a visão do seu estado inicial quanto aos papéis sociais;
- C) suas atitudes tendem a mudar também, mas NÃO reverterem ao seu estado inicial porque os papéis se alteram para sua posição original;
- D) suas atitudes tendem a mudar também, e reverterem ao seu estado inicial quando os papéis se alteram para sua posição original;
- E) suas atitudes NÃO mudam, e mantêm os valores que embasavam sua posição original.

44. Embora tenha havido desacordo quanto ao fato do clima organizacional ser descritivo e avaliativo, *Bowditch e Buono* supõem que ele seja um pouco de cada, mas de qualquer forma o clima organizacional é uma medida:

- A) objetiva;
- B) perceptual;
- C) facilmente mensurável;
- D) definida *a priori*;
- E) definida *a posteriori*.

45. Segundo *Bowditch e Buono*, para o desenvolvimento de teorias com base na pesquisa em comportamento organizacional é importante a realização de estudos longitudinais, de mais longo prazo, e de avaliações sobre o histórico de eventos, que exploram as relações entre as variáveis:

- A) dependentes, de processo e de resultado;
- B) independentes, dependentes e de resultado;
- C) independentes, de processo e dependentes;
- D) contextuais, de processo e independentes;
- E) contextuais, de processo e de resultado.

46. Conforme apresentado por Bergamini, se alguém receber uma ordem do tipo "motive seus funcionários", provavelmente pensará sobre a melhor forma de cumprir tal missão, e ficará espantado com o número incontável de soluções que lhe ocorrerão à mente. Por outro lado, se for bem sincero consigo mesmo, ficará também espantado com sua falta de segurança em adotar este ou aquele recurso. Vai lembrar que um determinado recurso funcionou bem com uma pessoa, mas não teve o mesmo sucesso com outra. Lembrará, também, que uma mesma abordagem foi bastante eficiente para fulano num determinado momento, mas para ele mesmo, em outro, já não apresentou o mesmo poder que antes. Segundo a autora "ninguém motiva ninguém" e o máximo que se pode fazer é detectar que objetivos estão em jogo, discriminar quais deles são mais importantes para o subordinado em questão e, então, criar condições para que se realize:

- A) a maneira de se trabalhar;
- B) o foco nas atividades principais;
- C) o ato *motivacional*;
- D) a produtividade sem desconsiderar a subjetividade;
- E) a promoção de saúde no contexto de trabalho.

47. As três eras ao longo do século XX-Industrialização Clássica e Neoclássica e a era da Informação trouxeram diferentes abordagens sobre como lidar com as pessoas dentro das organizações. Ao longo das três eras, a área de ARH, segundo Chiavenato, passou por três etapas distintas:

- A) Departamento de empregados, Departamento Pessoal e Gestão de Pessoas;
- B) Departamento Pessoal, Relações Trabalhistas e Recursos Humanos;
- C) Relações Econômicas, Recursos Humanos e Gestão de Grupos;
- D) Setor de Recursos de Pessoal, Recursos Humanos e Gestão de Pessoas;
- E) Relações Industriais, Recursos Humanos e Gestão de Pessoas.

48. Uma *equipe virtual* é composta por funcionários que trabalham em conjunto em forma de equipe, mas estão separadas em razão de tempo, distância ou estrutura organizacional. Com base em muitos indicadores importantes de eficácia, *Hitt, Miller e Collela* mostram que as equipes virtuais:

- A) têm se mostrado menos eficazes do que as equipes convencionais;
- B) têm mais confiança entre seus membros, o que propicia otimização do tempo;
- C) atuam por canais de comunicação mais ricos em termos de interação;
- D) desenvolvem normas de comportamento claras e objetivas para seus membros;
- E) têm se mostrado mais eficazes do que as equipes convencionais.

49. As intervenções utilizadas para criar mudança na organização estão no cerne do Desenvolvimento Organizacional-DO. Segundo *Hitt, Miller e Collela*, é mais eficaz utilizar mais do que uma técnica. Os autores distribuem as intervenções em dois grupos de técnicas. São elas:

- A) desenvolvimento de equipes e resolução de conflitos;
- B) treinamento de laboratório e *team building*;
- C) mudanças conjunturais e enriquecimento de cargos;
- D) de relacionamento e estruturais;
- E) dinâmicas grupais e necessidades individuais.

50. Segundo Schröer, embora todos os trabalhadores são, ou deveriam sentir que são, responsáveis, os líderes carregam um fardo especial. Eles têm a seu encargo um conjunto maior de responsabilidades e, muitas vezes situações complexas também em casa. O estudo de Bennis e Thomas realizado com duas gerações de líderes demonstrou que, enquanto a geração mais velha se vale de tudo a fim de realizar a sua missão, a geração mais jovem está muito mais preocupada com:

- A) as inovações tecnológicas;
- B) as relações virtuais;
- C) o equilíbrio vida-trabalho;
- D) a especialização no trabalho;
- E) o fenômeno de *workholick*.

51. O clássico de cinema *Amadeus* retrata bem o perfil do assediado. O genial e alegre compositor Mozart se torna *alvo* do compositor *Salieri* que, em função de sua inveja patológica chega ao ápice de desejar a aniquilação física de Mozart. Entretanto, salienta Hirigoyen que as vítimas ideais do assédio moral no trabalho são aqueles que:

- A) gostam de se relacionar socialmente com colegas de trabalho;
- B) têm talentos específicos relacionados à sua área de atuação;
- C) usam o ambiente de trabalho como palco e atuam para os colegas na platéia;
- D) têm QI acima da média, embora o QE seja mediano;
- E) apresentam traços de caráter pré-depressivo.

52. Cultura organizacional é “o conjunto de pressupostos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender a lidar com os problemas de adaptação externa e de integração interna, e que funcionaram bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados aos novos membros enquanto forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas”. Conforme mostra Paschini, esta definição de cultura foi proposta por:

- A) Pettigrew;
- B) Malinovski;
- C) Radcliffe e Brown;
- D) Schein;
- E) Levi-Strauss.

53. Ao descrever a história da agressão, Lorenz sustenta que qualquer desvio ou afronta às normas e ritos tende a colocar o “não conformista” em uma situação em que os representantes da cultura em questão o enxerguem como outsider e, desta forma, passem a persegui-lo de maneira agressiva e cruel. Segundo Soares o mesmo fenômeno ocorre no contexto humano escolar e no contexto humano organizacional, e é denominado:

- A) humilhação;
- B) *mobbing*;
- C) marginalização;
- D) *lumpen*;
- E) coerção.

54. Há diversos sistemas para se avaliar cargos. Segundo Souza e outros eles podem ser:

- A) não-quantitativos e quantitativos;
- B) por fidedignidade e por validade;
- C) eqüitativo e paralelo;
- D) por gaps e por steps;
- E) estruturais e conjunturais.

55. Em Dinâmica de Grupo existe uma abordagem baseada nas percepções que os membros de grupo têm uns dos outros. É uma maneira de medir padrões de interação, influência e a atividade dentro de um grupo. Essa abordagem é denominada:

- A) psicodrama;
- B) escala de interatividade;
- C) sociograma;
- D) grupo operativo;
- E) análise de ECRO.

56. Segundo Soares o assédio moral no trabalho refere-se a um conjunto de ações violentas infligidas, de maneira freqüente, por um ou mais trabalhadores contra, principalmente, um outro trabalhador, com o objetivo de isolá-lo, desestabilizá-lo e/ou difamá-lo e, muitas vezes, excluí-lo do contexto de trabalho, podendo lhe causar danos de natureza:

- A) social, relacional e afetiva;
- B) física, relacional e social;
- C) afetiva e cognitiva;
- D) física, afetiva, cognitiva e/ou social;
- E) física, afetiva, relacional, cognitiva e/ou social.

57. Segundo Dejours os gerentes que são mobilizados para exercer metodicamente a ameaça de demissão com fins intimidadores participam da estratégia *coletiva* de defesa ou da ideologia defensiva do cinismo *viril*. Entretanto, é frequentemente utilizada a estratégia defensiva *individual* denominada:

- A) *antolhos voluntários*;
- B) carrascos viris;
- C) feitos viris;
- D) capatazes viris;
- E) cínicos voluntários.

58. Nos anos 1960, Blake e Mouton combinaram duas dimensões da *atitude*: 1) preocupação com as pessoas e 2) preocupação com a produção. A partir desta combinação formaram a teoria:

- A) Higiene e Motivação;
- B) *work's fun*;
- C) *goodwork*® ;
- D) Managerial Grid®;
- E) da expectância.

59. Campos e outros realizaram um estudo sobre avaliação do sistema de T&D em empresas paulistas de médio e grande porte por considerar que atualmente a aprendizagem no trabalho vem sendo cada vez mais relevante, fato que leva ao investimento em treinamento. Participaram do levantamento, 300 empresas do Estado de São Paulo com mais de 100 funcionários. Foi aplicado um questionário de 10 escalas, formulado com base no instrumento utilizado por Brewster e Hegewich, com 11 questões fechadas, versando sobre as seguintes dimensões: 1) Proporção do gasto anual em salários e em treinamentos; 2) Quantidade de dias por ano despendidos com treinamento; 3) Crescimento do investimento financeiro direcionado ao treinamento nos últimos 3 anos; 4) Análise das necessidades de treinamento; 5) Métodos utilizados para a análise das necessidades de treinamento; 6) Controle da eficiência de treinamento e métodos utilizados para tal; 7) Procedimentos utilizados direcionados ao treinamento de pessoal; e 8) Áreas que constituirão a principal necessidade de treinamento nos próximos 3 anos. Em relação à análise, os dados foram computados de três formas diferentes, de acordo com o tipo de questão: única escolha na qual o respondente só poderia assinalar uma única alternativa, o que possibilitou a totalização de 100% por questão; b) múltipla escolha excludente, na qual o respondente deveria realizar uma única escolha em cada item da questão, o que possibilitou a totalização de 100% por item; c) múltipla escolha não excludente, na qual o respondente poderia assinalar tantas alternativas quantas fossem necessárias, o que levou a uma totalização maior que 100% por questão. Para a realização do teste do qui-quadrado adotou-se um procedimento do *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) para obtenção de resultados em probabilidades não viesadas. Este procedimento é baseado no método denominado:

- A) Monte Galatiri;
- B) Likert & Schein;
- C) Monte Carlo;
- D) Lucena & Vilhena;
- E) Monte Sion.

60. O conceito de *relação social* é definido por Weber como “comportamento reciprocamente referido quanto ao seu conteúdo de sentido por uma pluralidade de agentes e que se orienta por essa referência.” As relações sociais no trabalho são classificadas por Ferreira e Mendes em:

- A) interações psicossociais; interações coletivas; interatuações;
- B) interações hierárquicas; interações coletivas; interações externas;
- C) interatuações; interações coletivas; interações externas;
- D) interações hierárquicas; interatuações; interações psicossociais;
- E) interações psicossociais; interações coletivas; interações externas.

Uma das principais armadilhas que surpreendem os gestores é a tendência de formularem um modelo ideal a respeito de como deve funcionar uma organização – ao invés de pensarem como efetuar a transição do estado atual da organização para outro estado mais eficaz. Na administração pública, uma questão de grande relevo é a de descontinuidade administrativa, face à autêntica paralisia que se apossa dos órgãos públicos durante períodos de substituição de mandatos. Grandes doses de energia são consumidas nas tentativas de atenuar descompassos que ocorrem a cada mudança de governo, com mobilização e desmobilização de pessoas-chave em larga escala. Segundo Chiavenato, as organizações precisam promover a socialização de seus novos membros e integrá-los adequadamente em sua força de trabalho.

Descreva os seguintes itens principais de um programa de socialização nas organizações, utilizando de 20 a 30 linhas:

1. assuntos organizacionais;
2. benefícios oferecidos;
3. relacionamento;
4. deveres do novo participante.

RASCUNHO