



Concurso Público para provimento de cargos de
Analista Executivo
Analista de Recursos Humanos

Nome do Candidato

Caderno de Prova 'B02', Tipo 001

Nº de Inscrição

MODELO

Nº do Caderno

TIPO-001

Nº do Documento

0000000000000000

ASSINATURA DO CANDIDATO

PROVA

Conhecimentos Gerais
Conhecimentos Específicos
Discursiva-Estudo de Caso

INSTRUÇÕES

Quando autorizado pelo fiscal de sala, transcreva a frase ao lado, com sua caligrafia usual, no espaço apropriado na Folha de Respostas.

O medo desvia o foco e inibe energias para atingir objetivos.

- Verifique se este caderno:
 - corresponde a sua opção de cargo.
 - contém 50 questões, numeradas de 1 a 50.
 - contém as propostas e os espaços para o rascunho da Prova Discursiva-Estudo de Caso.Caso contrário, solicite imediatamente ao fiscal da sala a substituição do caderno.
Não serão aceitas reclamações posteriores.
- Para cada questão existe apenas UMA resposta certa.
- Leia cuidadosamente cada uma das questões e escolha a resposta certa.
- Essa resposta deve ser marcada na FOLHA DE RESPOSTAS que você recebeu.

VOCÊ DEVE

- Procurar, na FOLHA DE RESPOSTAS, o número da questão que você está respondendo.
- Verificar no caderno de prova qual a letra (A,B,C,D,E) da resposta que você escolheu.
- Marcar essa letra na FOLHA DE RESPOSTAS, conforme o exemplo: (A) ● (C) ○ (D) ○ (E) ○
- Ler o que se pede na Prova Discursiva-Estudo de Caso e utilizar, se necessário, o espaço para rascunho.

ATENÇÃO

- Marque as respostas com caneta esferográfica de material transparente de tinta preta ou azul. Não será permitida a utilização de lápis, lapiseira, marca-texto, borracha ou líquido corretor de texto durante a realização da prova.
- Marque apenas uma letra para cada questão. Será anulada a questão em que mais de uma letra estiver assinalada.
- Responda a todas as questões.
- Não será permitida qualquer espécie de consulta ou comunicação entre os candidatos, nem a utilização de calculadora, livros, códigos, manuais, impressos ou quaisquer anotações.
- Em hipótese alguma o rascunho da Prova Discursiva-Estudo de Caso será corrigido.
- Você deverá transcrever sua Prova Discursiva-Estudo de Caso, a tinta, no caderno apropriado.
- A duração da prova é de 5 horas para responder a todas as questões objetivas, preencher a Folha de Respostas e fazer a Prova Discursiva-Estudo de Caso (rascunho e transcrição) no caderno correspondente.
- Ao término da prova, chame o fiscal da sala e devolva todo o material recebido.
- É proibida a divulgação ou impressão parcial ou total da presente prova. Direitos Reservados.



CONHECIMENTOS GERAIS

Língua Portuguesa

Atenção: Leia o texto abaixo para responder às questões de número 1 a 7.

Agitador cultural, artista plástico, cenógrafo, jornalista, analista geopolítico, escritor, arquiteto e engenheiro de formação, Flávio de Carvalho (1899-1973), figura excêntrica ou mesmo marginal na história da modernidade artística brasileira, tem sido retomado nos últimos anos, como atestam recentes publicações e exposições acerca de seus trabalhos.

Conhecido mais por suas pinturas e por suas polêmicas experiências artísticas, pouco se fala de sua produção no campo da arquitetura. Após concluir o curso superior em Engenharia Civil em Newcastle, norte da Inglaterra, Flávio retornou ao Brasil em 1922 e passou a trabalhar no escritório Ramos de Azevedo até 1926, quando abriu seu próprio escritório no centro da cidade de São Paulo.

Se foi Gregori Warchavchick (1896-1972) quem publicou no Brasil o primeiro manifesto a favor da arquitetura moderna, em 1925, Flávio de Carvalho é quem realiza, em 1927, aquele que é considerado o primeiro projeto de arquitetura moderna no país. Sob o pseudônimo de Eficácia, o projeto excêntrico é feito para o concurso do Palácio do Governo do Estado de São Paulo. Embora derrotado, seu trabalho gera polêmica e produz discussões, ao apresentar inovações estilísticas e estéticas para o período, rendendo três artigos de Mário de Andrade com elogios e críticas, publicados no jornal Diário Nacional.

Seus projetos de arquitetura moderna, entretanto, só se concretizaram quando realizados em terras da família e construídos com verbas próprias. Em 1936, iniciou a construção da Vila Modernista, concluída em 1938: um conjunto de 17 casas de aluguel localizadas no atual bairro Jardim Paulista (São Paulo-SP), na esquina da Alameda Lorena com a Rua Rocha de Azevedo. Elas vinham com uma “bula”, folheto informativo explicando os modos de uso que potencializariam sua habitação, que destacava: “Casas frias no verão e quentes no inverno”.

Em 1938, Flávio de Carvalho construiu a Casa Modernista da Fazenda Capuava, na cidade de Valinhos-SP. De acordo com Flávio, em entrevista concedida a Dulce Carneiro, sua casa é concebida “(...) dentro de uma visão poética, é produto de pura imaginação, tentando criar uma maneira ideal de viver”.

Com a conclusão da casa, Flávio passou a viver nela, que além de moradia funcionava como ateliê, onde vivenciava sua maneira ideal de viver. A casa era “(...) um misto de templo e aeronave, (...) uma aposta na continuidade do fazer artístico no espaço da existência (...). A reunião de materiais improváveis como o alumínio e a madeira, a escala dos espaços, a preocupação com detalhes como o tipo e a forma das maçanetas e armários, a policromia dos tetos, paredes e colunas, a conexão entre portas e janelas nas quinas de alguns cômodos, a integração entre espaços internos e externos, o paisagismo, enfim, a totalidade arquitetônica foi dimensionada cuidadosamente por Flávio de Carvalho. Mais do que uma máquina de morar, ele conseguiu um ninho ao mesmo tempo primitivo e futurista”.

(Adaptado de: STEVOLO, Pedro Luiz, “A Casa Modernista de Flávio de Carvalho”. Disponível em: www.revistas.usp.br)

1. Conforme o texto,

- (A) as construções de Flávio de Carvalho primavam por seu aspecto imaginativo, o que as distanciava da configuração de ambientes ideais para viver.
- (B) embora sua Casa Modernista, construída em Valinhos, tenha lhe rendido reconhecimento nacional, Flávio de Carvalho é obrigado a habitá-la por falta de recursos para seus projetos arquitetônicos.
- (C) a Vila Modernista, construída na cidade de São Paulo, é o perfeito exemplo da junção das habilidades de Flávio de Carvalho como arquiteto e como artista plástico e cenógrafo.
- (D) com ideias inovadoras em arquitetura nos anos de 1920, a ponto de ter merecido a atenção de Mário de Andrade, Flávio de Carvalho termina por ser mais conhecido como artista plástico.
- (E) o projeto *Eficácia*, apresentado por Flávio de Carvalho para um conjunto de habitações populares em São Paulo, é criticado por seus aspectos transgressores, contrários aos preceitos de Gregori Warchavchick.

2. O segmento de mesma função sintática que *engenheiro de formação* (1^o parágrafo) encontra-se em:

- (A) *figura excêntrica ou mesmo marginal* (1^o parágrafo)
- (B) *a Casa Modernista da Fazenda Capuava* (5^o parágrafo)
- (C) *a escala dos espaços* (último parágrafo)
- (D) *uma maneira ideal de viver* (5^o parágrafo)
- (E) *uma máquina de morar* (último parágrafo)



3. O início do 3º parágrafo introduz uma
- (A) contradição entre a obra de Gregori Warchavchick e a prática de Flávio de Carvalho como arquiteto.
 - (B) condição para o que está expresso na oração iniciada por “Flávio de Carvalho”, que não teria executado seu projeto sem ter antes conhecimento do texto de Gregori Warchavchick.
 - (C) hipótese a respeito da publicação de Gregori Warchavchick, corroborada pelo primeiro projeto moderno do país, de Flávio de Carvalho.
 - (D) contraposição entre Gregori Warchavchick e Flávio de Carvalho, que poderia ser ainda mais destacada com o uso dos termos “por um lado... por outro...”.
 - (E) correção histórica ao fato de Flávio de Carvalho ter sido relegado a segundo lugar em relação a Gregori Warchavchick, pois aquele é quem foi o primeiro arquiteto modernista brasileiro.
-

4. As frases abaixo referem-se à pontuação do texto.
- I. Imediatamente após *materiais improváveis* (último parágrafo), pode-se acrescentar dois-pontos, uma vez que se segue uma sequência de exemplos para essa expressão.
 - II. No 4º parágrafo, os parênteses servem para isolar uma informação complementar, mas não essencial ao entendimento da frase.
 - III. O segmento *além de moradia* (último parágrafo) não pode ser isolado por vírgulas, pois acarretaria uma separação entre sujeito e verbo.
- É correto o que consta APENAS em
- (A) II e III.
 - (B) II.
 - (C) I.
 - (D) I e II.
 - (E) III.
-

5. *Seus projetos de arquitetura moderna, entretanto, só se concretizaram quando realizados em terras da família e construídos com verbas próprias.* (4º parágrafo)

Uma redação alternativa para a frase acima, em que se mantêm a coerência e a correção, encontra-se em:

- (A) Contando com dinheiro próprio e em terras familiares, os projetos de arquitetura moderna de Flávio de Carvalho podia se realizar.
 - (B) Os projetos de arquitetura moderna de Flávio de Carvalho, entretanto, eram realizados exceto com dinheiro próprio e em terras de família.
 - (C) Todavia, as suas custas e com terras de família que foram realizados os projetos de arquitetura moderna de Flávio de Carvalho.
 - (D) Assim se realizava, apenas nas terras da família de Flávio de Carvalho, e com dinheiro próprio, os projetos de arquitetura moderna.
 - (E) No entanto, apenas se realizados em terras de sua família e às suas próprias custas é que os projetos de arquitetura moderna de Flávio de Carvalho se concretizavam.
-

6. Mantendo-se o sentido e a correção da frase, as expressões “ao apresentar” e “rendendo” (3º parágrafo) podem ser substituídas, respectivamente, por:

- (A) desde que apresentou – uma vez que rendeu
 - (B) quando apresentou – desde que rendeu
 - (C) pois apresenta – de modo que rende
 - (D) ainda que apresente – pois rende
 - (E) salvo se apresentasse – posto que rende
-

7. Nos segmentos *Elas vinham* (4º parágrafo), *que destacava* (4º parágrafo) e *que além de moradia* (último parágrafo), os pronomes referem-se, respectivamente, a:

- (A) casas – bula – casa
 - (B) terras da família – folheto – casa
 - (C) casas – habitação – Flávio
 - (D) casas – folheto – Flávio
 - (E) terras da família – bula – casa
-

**Raciocínio Lógico-Matemático**

8. Considere as seguintes sentenças:

Se Cláudio candidatou-se ao cargo, então Bruno também se candidatou.

Se Bruno candidatou-se ao cargo, então Alice também se candidatou.

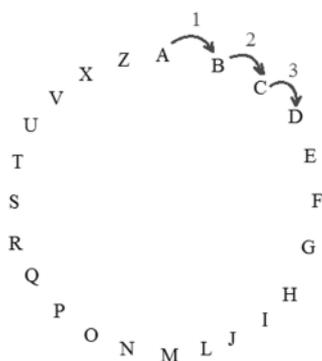
Sabe-se que Bruno não se candidatou ao cargo. Considere as sentenças abaixo.

- I. Cláudio candidatou-se ao cargo.
- II. Alice não se candidatou ao cargo.
- III. Cláudio não se candidatou ao cargo.

É necessariamente verdadeiro o que se afirma APENAS em

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

9. A chamada *cifra de César* é um dos mais simples e antigos métodos para codificar uma mensagem. Tal método consiste em trocar as letras do alfabeto por outras, de modo a avançar ou recuar um número fixo de letras. Dado, por exemplo, o número fixo 3, a letra A seria substituída pela letra D, a letra B pela letra E, e assim por diante, até chegar à letra Z, que seria substituída pela letra C, percorrendo circularmente um alfabeto de 23 letras. Dado um número fixo negativo, em vez de avançar, a cifra de César faz com que se recue no alfabeto para fazer as substituições.



Uma pessoa usou a cifra de César com o número fixo 15 para codificar uma mensagem. Para decodificar essa mesma mensagem, pode-se aplicar a cifra de César novamente à mensagem codificada, usando, agora, o número fixo

- (A) 15.
- (B) -8.
- (C) 14.
- (D) 8.
- (E) -12.

10. Uma empresa busca um perfil profissional específico para suprir um cargo, em que o ideal é que o profissional apresente os seguintes atributos:

- conhecimento matemático avançado;
- disponibilidade para trabalhar aos finais de semana;
- experiência com programação de planilhas de custo.

A primeira etapa de recrutamento envolveu a submissão e análise de currículos. Foram recebidos 43 currículos, em que se apurou o seguinte:

- 3 candidatos não tinham nenhum dos atributos requeridos.
- Apenas 5 candidatos tinham todos os três atributos requeridos.
- Todos os candidatos com disponibilidade para trabalhar aos finais de semana tinham pelo menos mais um atributo requerido.
- Ao todo, 13 candidatos tinham pelo menos conhecimento matemático avançado e experiência com programação de planilhas de custo.
- Ao todo, 12 candidatos tinham pelo menos experiência com programação de planilhas de custo e disponibilidade para trabalhar aos finais de semana.
- Ao todo, 17 candidatos tinham apenas um dos atributos requeridos.

Para a segunda etapa de recrutamento, que consiste numa entrevista, serão chamados os candidatos que apresentam pelo menos dois dos atributos requeridos, sendo um deles, necessariamente, o conhecimento matemático avançado. Assim, a quantidade de candidatos que serão chamados para entrevista é

- (A) 16.
- (B) 13.
- (C) 18.
- (D) 20.
- (E) 10.



Noções de Informática

11. No Portal da Transparência do Governo do Estado do Maranhão constam os gastos do Poder Executivo nos últimos 3 anos, conforme planilha abaixo, criada no Microsoft Excel 2010, em português:

	A	B	C	D
1	2015	2016	2017	2018
2	11.390.844.365,93	12.956.037.142,47	14.230.637.049,44	

(Adaptado de: http://www.transparencia.ma.gov.br/app/transparencia-cidada/gastos-publicos/?exer_ano=2018#lista)

Para prever as despesas referentes ao próximo ano (2018), a partir dos valores gastos em 2015, 2016 e 2017,

- (A) utiliza-se na célula D2 a fórmula =TENDÊNCIA (B2:D2).
- (B) selecionam-se as células A2, B2 e C2, pressiona-se o botão esquerdo do mouse sobre a alça de preenchimento do grupo de células selecionado, arrasta-se até a célula D2 e solta-se o botão do mouse.
- (C) utiliza-se na célula D2 a fórmula =PROJ.LIN (B2:D2).
- (D) selecionam-se as células A2, B2 e C2, clica-se na guia Dados e na opção Gerar Projeção do grupo Ferramentas de dados. Na janela que aparece, clica-se no botão Gerar à direita.
- (E) utiliza-se na célula D2 a fórmula =PROJ.LOG (B2:D2).
-
12. Uma das recomendações de segurança para quem utiliza o Windows 10 é que, ao deixar o computador do trabalho por alguns instantes, se bloqueie a área de trabalho para evitar que pessoas mal-intencionadas possam aproveitar o momento para acessar dados confidenciais do usuário que se ausentou, ou possam usar o sistema como se fossem ele. Para acessar a tela onde é possível bloquear a área de trabalho, deve-se pressionar a combinação de teclas
- (A) Ctrl + Break.
- (B) Ctrl + Shift + Del (ou Ctrl + Shift + Delete).
- (C) Ctrl + Alt + Del (ou Ctrl + Alt + Delete).
- (D) Ctrl + End.
- (E) Ctrl + Alt + Break.

Noções de Direito Constitucional

13. Carlos e Mário, servidores de certo Estado da Federação, titulares de cargos públicos efetivos, foram flagrados cometendo atos de violência física contra outro servidor, em ambiente de trabalho. Em razão desses fatos, Carlos, que contava com quatro anos de efetivo serviço público à época dos fatos, foi condenado à pena de demissão em processo administrativo em que lhe foi assegurada a ampla defesa. Mário, por sua vez, que contava com um ano de efetivo serviço público à época dos fatos, não foi aprovado na avaliação especial de desempenho realizada por comissão instituída para essa finalidade, concluída quando contava com dois anos e meio de efetivo serviço público. Considerando essa situação à luz da Constituição Federal,
- (A) o desligamento de Carlos do serviço público observou as normas constitucionais nessa matéria, mas a avaliação relativa a Mário é irregular, uma vez que concluída quando o servidor já tinha adquirido a estabilidade.
- (B) o desligamento de Carlos do serviço público e a avaliação de Mário são compatíveis com as normas constitucionais nessa matéria.
- (C) o desligamento de Carlos do serviço público observou as normas constitucionais nessa matéria, mas a avaliação de Mário não poderia ter sido realizada por comissão instituída para essa finalidade.
- (D) as decisões relativas a Carlos e a Mário não observaram as normas constitucionais nessa matéria, uma vez que Carlos somente poderia perder o cargo por sentença judicial transitada em julgado, sendo que Mário já havia adquirido a estabilidade quando concluída a avaliação a seu respeito.
- (E) a avaliação de Mário é compatível com as normas constitucionais nessa matéria, mas a decisão relativa a Carlos é irregular, uma vez que somente poderia ter sido demitido por sentença judicial transitada em julgado.
-
14. A Administração pública pretende, o mais rápido possível, preencher cargos públicos efetivos e cargos públicos em comissão, já existentes e vagos, vinculados à Secretaria da Saúde, como medida para que o atendimento médico à população seja realizado em tempo razoável, evitando-se o agravamento de moléstias em razão da demora na prestação regular do serviço. Para tanto, a Administração pública deverá realizar
- (A) processo seletivo simplificado para preencher os cargos efetivos, sendo que os demais são de livre nomeação pela autoridade administrativa.
- (B) concurso público para preencher ambos os cargos, tendo em vista o princípio da igualdade no acesso aos cargos públicos.
- (C) processo seletivo simplificado para preencher ambos os cargos, prestigiando os princípios da eficiência administrativa de um lado e da igualdade no acesso aos cargos públicos de outro.
- (D) concurso público de provas ou de provas e títulos, dependendo da natureza e da complexidade do cargo, para preencher os cargos efetivos, e processo seletivo simplificado para preencher os cargos em comissão, tendo em vista os princípios da igualdade e da eficiência administrativa.
- (E) concurso público de provas ou de provas e títulos, dependendo da natureza e da complexidade do cargo, para preencher os cargos efetivos, sendo que os demais são de livre nomeação pela autoridade administrativa.

**Noções de Direito Administrativo**

15. A criação de uma empresa estatal por um município, cuja função seja a fiscalização, organização, autuação e aplicação de medidas administrativas em razão de infrações à legislação de trânsito,
- (A) é ilegal e inconstitucional, já que os entes da Administração indireta não podem exercer poder de polícia, embora estejam sujeitos ao regime jurídico de direito público.
 - (B) depende de autorização legislativa para o exercício de atos decorrentes do poder de polícia municipal, mas não é necessária a edição de lei para que possam ser criadas empresas estatais prestadoras de serviço público.
 - (C) é compatível com o ordenamento jurídico, considerando que as empresas estatais devem ser prestadoras de serviços públicos, sendo inerente a essa atividade o exercício de poder de polícia.
 - (D) viola o ordenamento jurídico, já que o poder de polícia é privativo da Administração pública direta, não admitindo nenhum tipo de delegação.
 - (E) é coerente com a descentralização administrativa, que inclui a criação de pessoas jurídicas para integrar a Administração indireta, tal qual a empresa estatal criada, que pode exercer poder de polícia, observados os limites dessa delegação pelo município.
-
16. A imposição da obrigação de licitar para a Administração pública pode ser afastada em algumas situações previstas na legislação, havendo hipóteses em que essa desnecessidade se dá em razão do objeto ou em razão da pessoa. Nos casos de contratação de serviços
- (A) as contratações diretas podem se dar em razão do valor, até o limite de R\$ 20.000,00, desde que não configure fracionamento de um mesmo objeto no mesmo exercício financeiro.
 - (B) quando a natureza das contratações indicar o cabimento do sistema de registro de preços, há obrigatoriedade de licitação pela modalidade aderente ao valor dos bens ou serviços.
 - (C) é vedado fracionar as contratações do mesmo objeto, tal qual cindir o serviço em vários contratos de vigência reduzida, para lhes reduzir o valor, a fim de viabilizar a incidência da norma de dispensa de licitação em razão do valor.
 - (D) é obrigatória a realização de licitação, independentemente do valor, sendo possível, no entanto, utilizar o pregão como modalidade de licitação, em substituição à modalidade mais complexa.
 - (E) deve ser adotada a modalidade convite, em razão da natureza do objeto, o que torna inexigível a competição, já que todos os interessados podem se credenciar para a contratação.

Legislação Previdenciária

Atenção: Para responder às questões de números 17 a 20, considere a Lei nº 6.107/1994 (Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Maranhão).

17. No tocante à contagem do tempo de serviço dos servidores públicos civis do Estado do Maranhão, considere:
- I. A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerando o ano como de 365 dias.
 - II. Serão consideradas como tempo efetivo de exercício as faltas abonadas a critério do chefe imediato do servidor, no máximo de 5 dias por mês, desde que não seja ultrapassado o limite de 20 dias por ano.
 - III. O desempenho de mandato eletivo anterior ao ingresso no serviço público estadual contar-se-á apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade.
- Está correto o que consta em
- (A) I, apenas.
 - (B) I, II e III.
 - (C) II e III, apenas.
 - (D) I e II, apenas.
 - (E) I e III, apenas.
-
18. Consideram-se, dentre outros, dependentes econômicos do servidor público do Estado do Maranhão para efeito de percepção do salário-família:
- (A) o(a) companheiro(a), os filhos, inclusive os enteados e adotivos até 21 anos de idade ou, se estudante, até 24 anos, ou se inválido, de qualquer idade.
 - (B) o(a) companheiro(a), os filhos, inclusive os enteados e adotivos até 18 anos de idade ou, se estudante, até 21 anos, ou se inválido, de qualquer idade.
 - (C) somente os filhos, inclusive os enteados e adotivos até 21 anos de idade, ou se inválido, de qualquer idade.
 - (D) somente os filhos legítimos e adotivos até 18 anos de idade ou, se estudante, até 24 anos, ou se inválido, de qualquer idade.
 - (E) o(a) companheiro(a), os filhos, inclusive os enteados e adotivos até 21 anos de idade, a mãe e o pai sem economia própria, os avós sem economia própria.
-
19. Fátima, servidora pública do Estado do Maranhão irá contrair núpcias. Neste caso, poderá ausentar-se sem prejuízo da contagem de seu tempo de serviço e sem desconto em sua remuneração por até
- (A) 5 dias.
 - (B) 8 dias.
 - (C) 3 dias.
 - (D) 10 dias.
 - (E) 2 dias.
-
20. Sérgio é servidor público do Estado do Maranhão e recebeu um convite para assumir outro cargo público remunerado. Neste caso,
- (A) ele não poderá acumular cargos públicos, em qualquer hipótese, ainda que receba remuneração pela participação em Conselho de Administração e Fiscal de Empresa Pública Estadual.
 - (B) ele não poderá aceitar o convite, pois de forma alguma é possível acumular remuneradamente dois cargos públicos.
 - (C) ele não poderá acumular cargos públicos, em qualquer hipótese, ainda que receba remuneração pela participação em Conselho de Administração e Fiscal de Sociedade de Economia Mista.
 - (D) ele poderá acumular cargos públicos desde que em autarquias e empresas públicas.
 - (E) ressalvados os casos previstos na Constituição Federal, ele não poderá acumular remuneradamente dois cargos públicos.



CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

21. Os quadros abaixo apresentam algumas das principais teorias administrativas e considerações acerca das organizações.

Coluna	Teorias administrativas
I	Teoria Neoclássica
II	Teoria Estruturalista
III	Teoria da Contingência
IV	Teoria das Relações Humanas
V	Teoria Comportamental

Coluna	Considerações
a	Sistema Social intencionalmente construído e reconstruído
b	Sistema Social cooperativo e racional
c	Sistema Social com objetivos a alcançar
d	Sistema Social como conjunto de papéis
e	Sistema Aberto e Sistema Fechado

A correlação correta entre as colunas é:

- (A) I-a - II-e - III-c - IV-b - V-d.
 (B) I-c - II-a - III-d - IV-b - V-e.
 (C) I-b - II-d - III-a - IV-e - V-c.
 (D) I-e - II-b - III-d - IV-c - V-a.
 (E) I-c - II-a - III-e - IV-d - V-b.

22. As intervenções de Desenvolvimento Organizacional formam um conjunto de atividades estruturadas no plano de ação, e o sucesso destas depende do acerto na escolha da estratégia. Dentre a variedade de técnicas de intervenção, o modelo GRID engloba um conjunto de atividades dispostas em seis fases do processo de mudança que envolve toda a organização. Corresponde à primeira fase deste modelo as atividades de

- (A) estabelecimento de metas e estratégias de implementação.
 (B) desenvolvimento de equipes.
 (C) relacionamento intergrupal.
 (D) aprimoramento das experiências individuais e habilidades de liderança dos gerentes.
 (E) avaliação da mudança na cultura organizacional e dos resultados obtidos.

23. Quando os precursores da mudança não têm todas as informações de que precisam para projetarem a mudança, enquanto outros possuem poder considerável para resistir, o método comumente empregado para se lidar com a resistência à mudança envolve

- (A) participação e envolvimento.
 (B) educação e comunicação.
 (C) coação explícita e implícita.
 (D) negociação e acordo.
 (E) manipulação e cooptação.

24. O processo de Planejamento Estratégico é um conjunto seriado de análises e escolhas que podem contribuir com as chances de uma organização optar por uma boa estratégia e, conseqüentemente, uma boa posição competitiva. Nos casos dos órgãos públicos, podem contribuir para melhorar tanto a eficiência operacional quanto as percepções do cliente-cidadão em relação aos serviços prestados. Após a definição da Missão, Valores e Objetivos, o próximo passo envolve as análises dos ambientes externo e interno. Referem-se ao ambiente externo da organização:

- (A) Recursos e Capacidades.
 (B) Forças e Fraquezas.
 (C) Oportunidades e Ameaças.
 (D) Competências e Conhecimento.
 (E) Bens de Capital e Sistemas de Informação.

25. Ao instalar um ambiente de *empowerment*, obtêm-se algumas vantagens e suas conseqüências conforme os quadros abaixo.

Coluna	Vantagens
I	Redução de custos
II	Incremento da qualidade
III	Questionamento da hierarquia verticalizada
IV	Velocidade nas ações

Coluna	Conseqüências
a	Participação de todos na tomada de decisão
b	Menos pessoas destinadas ao monitoramento e controle
c	Maior comprometimento das pessoas
d	Identificação de problemas e autonomia de resolução

A correlação correta entre as colunas é:

- (A) I-d - II-a - III-b - IV-c.
 (B) I-b - II-c - III-a - IV-d.
 (C) I-c - II-d - III-a - IV-b.
 (D) I-b - II-a - III-d - IV-c.
 (E) I-c - II-d - III-b - IV-a.



26. O ciclo PDCA, um dos mais conhecidos métodos gerenciais para melhoria contínua, envolve quatro fases em um modelo cíclico que tem por objetivo a manutenção e a melhoria de processos. Faz parte da terceira fase do ciclo:
- (A) Fornecer educação e treinamento aos envolvidos.
 - (B) Estabelecer objetivos e metas.
 - (C) Identificar causas para prevenção de efeitos indesejados.
 - (D) Aplicar ferramentas de controle e acompanhamento.
 - (E) Padronizar os processos.
-
27. Das Escolas de Estratégia preconizadas por Mintzberg, a formulação de estratégia como um processo analítico refere-se à visão da Escola do
- (A) *Design*.
 - (B) Planejamento.
 - (C) Posicionamento.
 - (D) Poder.
 - (E) Aprendizado.
-
28. A Secretaria de Planejamento de um determinado Estado decidiu instituir uma Estrutura Organizacional na qual cada empregado é subordinado, ao mesmo tempo, a um gerente funcional (ou de divisão) e a um gerente de projeto (ou de grupo). Tal desenho refere-se à Estrutura Organizacional
- (A) Funcional-*staff*.
 - (B) Funcional.
 - (C) Divisional.
 - (D) Matricial.
 - (E) Linha-*staff*.
-
29. A técnica de *brainstorm* é comumente utilizada durante o processo racional de tomada de decisão na fase de
- (A) definir o problema.
 - (B) criar alternativas.
 - (C) avaliar e selecionar as alternativas.
 - (D) implementar e monitorar a decisão.
 - (E) examinar a situação.
-
30. Diante de heterogêneos métodos de controle, o orçamento financeiro e o cronograma podem ser agrupados na categoria de Controles
- (A) Pré-ação.
 - (B) de Triagem.
 - (C) de Direção.
 - (D) Pós-ação.
 - (E) Binários.
-
31. Os quadros abaixo apresentam os processos de gestão de pessoas categorizados de acordo com a sua natureza e práticas.

Coluna	Processos
I	Movimentação
II	Desenvolvimento
III	Valorização
IV	Apoio

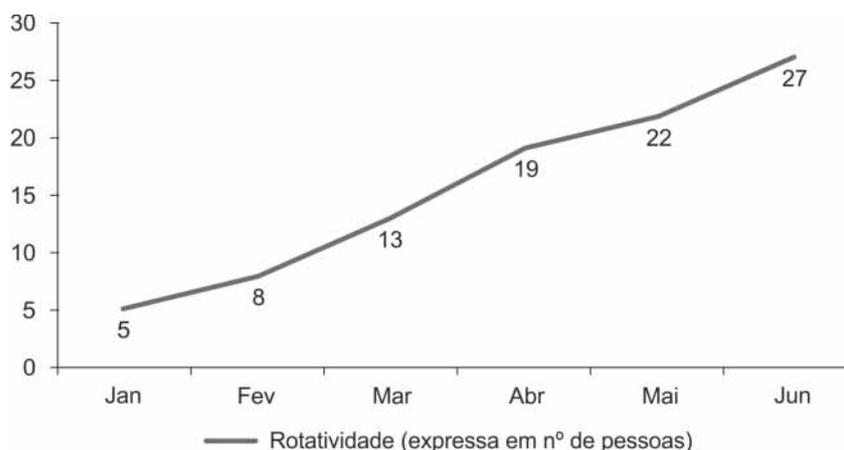
Coluna	Práticas
a	Carreira e Desempenho
b	Internalização e Promoções
c	Informação e Comunicação
d	Remuneração e Premiação

A correlação correta entre as colunas é:

- (A) I-a – II-d – III-b – IV-c.
- (B) I-d – II-c – III-b – IV-a.
- (C) I-b – II-a – III-d – IV-c.
- (D) I-d – II-a – III-c – IV-b.
- (E) I-b – II-d – III-a – IV-c.



32. O gráfico abaixo apresenta hipoteticamente a rotatividade dos funcionários temporários na Secretaria de Gestão e Planejamento do Estado, nos últimos seis meses.



Ao interpretar este gráfico, o analista de recursos humanos recomendou a necessidade de treinamento. Neste caso, o procedimento para determinar a necessidade de treinamento foi a

- (A) Taxa Interna de Retorno.
- (B) avaliação de desempenho.
- (C) análise de requisitos do trabalho.
- (D) pesquisa de recursos humanos.
- (E) análise organizacional.

33. Sobre técnicas de treinamento, considere:

- I. A técnica de "instrução programada" é um meio de comunicação que envolve uma situação de "mão única" na qual o instrutor apresenta verbalmente a informação, enquanto o grupo treinado participa como ouvinte. Sua principal vantagem é a exposição de uma quantidade máxima de informação dentro de um determinado período de tempo.
- II. A "leitura" é uma técnica para instrução sem a presença ou intervenção de um instrutor humano. Pequenas partes da informação que requeiram respostas relacionadas são apresentadas individualmente aos treinados, que podem determinar suas respostas, por exemplo, em suas próprias casas e, com a ajuda de sistemas de informação, confirmar se estão certas ou erradas.
- III. O "treinamento em classe" é um tipo de treinamento muito utilizado pelas organizações. Trata-se de uma situação de laboratório e isolada do local de trabalho, podendo ser transmitido por um instrutor, professor ou gerente e organizado por horas de treinamento *per capita*.
- IV. O "*e-learning*" focaliza o aspecto mais amplo da aprendizagem, pois não é limitado à entrega de instrução como o "*computer-based training*", possuindo universalidade e escalabilidade a um custo relativamente baixo.

Está correto o que consta APENAS em

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

34. Os quadros abaixo apresentam quatro níveis de avaliação dos programas de treinamento e alguns de seus principais indicadores.

Coluna	Níveis
I	Organizacional
II	Recursos Humanos
III	Cargos
IV	Treinamento

Coluna	Características
a	Melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho
b	Retorno dos investimentos efetuados
c	Facilidade de mudanças e inovação
d	Redução do índice de acidentes no trabalho

A correlação correta entre as colunas é:

- (A) I-d - II-a - III-b - IV-c.
- (B) I-c - II-a - III-d - IV-b.
- (C) I-b - II-c - III-d - IV-a.
- (D) I-c - II-d - III-a - IV-b.
- (E) I-c - II-a - III-b - IV-d.



35. Em uma situação hipotética, a Secretaria de Planejamento e Gestão do Estado pretende instaurar o programa de Qualidade Total, com o objetivo de gerar consciência sobre a qualidade em todos os processos da instituição e melhorar o nível dos serviços prestados aos clientes-cidadãos. Para alinhar as metas estratégicas de gestão de pessoas e os resultados pretendidos à instituição, foi solicitado à Superintendência de Recursos Humanos que aplicasse um método de avaliação de desempenho de pessoas que complementasse as iniciativas da Qualidade Total. Portanto, o método de avaliação adequado a esta solicitação é:
- (A) Listas de Verificação.
 - (B) Escalas Gráficas.
 - (C) Pesquisa de Campo.
 - (D) 360°.
 - (E) Incidentes Críticos.

36. A relação abaixo contém alguns tipos de treinamentos de pessoas que podem ser aplicados por diversas organizações.

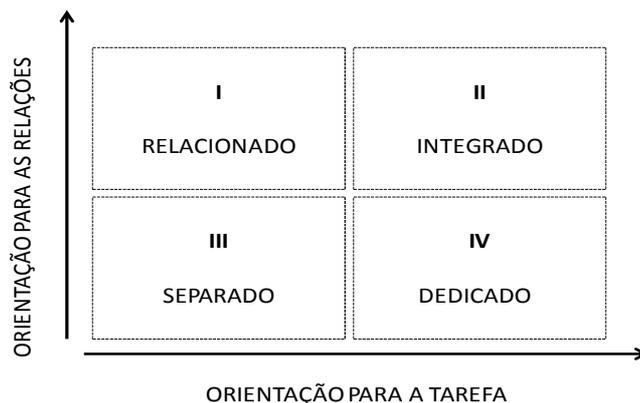
Item	Tipo de treinamento
I	Dramatização
II	Rotação de cargos
III	Condução
IV	Jogos de Empresas
V	Atribuição em Projetos Especiais

Em uma situação hipotética, o analista de recursos humanos da Secretaria de Planejamento e Gestão do Estado deve optar pelos tipos de treinamentos em função do local onde são aplicados. Neste caso, sua orientação é pelas opções de treinamentos denominados "Técnicas de Classe", que estão representados APENAS pelos itens

- (A) I e IV.
 - (B) II, III e V.
 - (C) I, III e V.
 - (D) II e V.
 - (E) I, III e IV.
37. Conforme exposto por Likert, os gestores que se limitam apenas aos resultados de produção entregam apenas resultados imediatos, deixando sem solução significativa quantidade de fragmentos intervenientes, cuja coordenação exige um trabalho de médio a longo prazo. Diante deste contexto, refere-se a uma variável interveniente nos processos gerenciais:
- (A) Política institucional.
 - (B) Tecnologia empregada.
 - (C) Estilo de liderança.
 - (D) Satisfação dos funcionários.
 - (E) Interação humana.
38. Os objetivos de uma organização precisam ser escalonados em uma ordem gradativa de importância, de relevância ou de prioridade, ou seja, se faz necessário desenvolver uma hierarquia de objetivos em função de suas contribuições à organização como um todo. Desse modo, trata-se de um objetivo tático:
- (A) Aumentar o nível de satisfação dos clientes-cidadãos.
 - (B) Implantar um programa de consumo consciente de material de escritório.
 - (C) Reduzir custos no departamento de Recursos Humanos.
 - (D) Reduzir o número de envio de e-mails internos.
 - (E) Ampliar a adesão ao programa de ginástica laboral.



39. A teoria 3-D propõe um modelo para o Desenvolvimento da Eficácia Gerencial no qual comporta dois elementos básicos do comportamento do gerente: o gerente “orientado para a tarefa” e o gerente “orientado para as relações”. A figura abaixo demonstra estes elementos alinhados aos quatro estilos básicos de gerentes.



Cada um dos quatro estilos básicos de gerente, representados nos quadrantes I, II, III e IV possui um estilo equivalente mais efetivo e outro menos efetivo. Os estilos equivalentes ao quadrante IV são, respectivamente,

- (A) burocrata e desertor.
- (B) autocrata benevolente e autocrata.
- (C) promotor e missionário.
- (D) executivo e transigente.
- (E) coercitivo e persistente.

40. Acerca dos modelos de organizações a partir da perspectiva dos sistemas abertos, considere:

- I. A organização é um conjunto de subsistemas em interação dinâmica uns com os outros; logo, deve-se ter o foco na análise dos comportamentos individuais em vez de focar nos subsistemas.
- II. Os múltiplos elos entre a organização e o seu meio ambiente tornam mais clara a definição das fronteiras organizacionais.
- III. Os sistemas são ciclos de eventos que se repetem, sendo assim a importação e a exportação são transações que envolvem o sistema e os setores do ambiente imediato, enquanto a transformação é um processo contido dentro do próprio sistema.
- IV. O modelo de Tavistock propõe uma divisão da organização em dois subsistemas, o técnico e o social, nos quais interagem de forma recíproca.
- V. A organização utiliza apenas os conhecimentos e as habilidades das pessoas que lhe são importantes; logo, as pessoas pertencem a muitas organizações e nenhuma dessas é capaz de obter o pleno empenho das suas personalidades.

Está correto o que consta APENAS em

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

41. A adoção do modelo gerencial para a Administração pública no Brasil sofreu influência de movimentos estrangeiros como o *managerialism* e o *consumerism*, sendo

- (A) o primeiro voltado às boas práticas no âmbito da Administração e o segundo no financiamento público por meio de privatizações.
- (B) ambos focados nos conceitos de cidadania, equidade e *accountability*, com a participação dos cidadãos na tomada de decisões.
- (C) apenas o segundo representativo do gerencialismo propriamente dito e o primeiro um movimento precursor desse modelo.
- (D) o primeiro consistente no gerencialismo puro pautado pela busca de eficiência com redução de custos e o segundo com foco no cliente-usuário e na qualidade.
- (E) que o primeiro preconizava uma desestatização intensiva, que levou a uma falha na prestação de serviços públicos, a qual o segundo buscou corrigir com o conceito de parcerias.



42. Um dos pontos de inflexão no modelo de Administração pública adotado no Brasil deu-se com a edição do Decreto-Lei nº 200, de 1967, a partir dos estudos e projetos da Comissão Amaral Peixoto, buscando solucionar algumas questões críticas identificadas a partir do diagnóstico da Administração pública naquele momento histórico, introduzindo, entre outras, alterações consistentes em
- (A) estatização; fomento ao terceiro setor e patrimonialismo.
 - (B) descentralização; planejamento e controle da atuação administrativa.
 - (C) institucionalização da ação governamental e controle de resultados.
 - (D) hierarquia; meritocracia e centralização de ações no âmbito federal.
 - (E) simplificação de procedimentos e desburocratização.
-
43. O controle externo da atuação do Poder Executivo, exercido pelo Poder Legislativo com o auxílio do Tribunal de Contas, compreende, de acordo com as disposições da Constituição Federal,
- (A) convocação de agentes políticos para prestar contas de sua administração, no âmbito de Comissões Parlamentares de Inquérito, com poder investigatório e punitivo, prescindindo da participação do Ministério Público e do Poder Judiciário.
 - (B) medidas punitivas, com a condenação de agentes públicos à perda do cargo, e aplicação de sanções pecuniárias no caso de constatação de prática de ato de improbidade administrativa.
 - (C) poder de sustar atos e contratos administrativos, mediante decisão privativa do Tribunal de Contas, quando identificado risco de lesão irreparável ao erário ou indícios de improbidade administrativa.
 - (D) fiscalização financeira e de economicidade da atuação do Executivo, com a fixação de limites máximos de endividamento e de comprometimento de recursos orçamentários com despesas de pessoal.
 - (E) medidas sancionatórias, com a aplicação aos responsáveis por ilegalidades de despesas ou irregularidades de contas de multa proporcional ao dano causado ao erário.
-
44. A aplicação de técnicas de Administração de recursos humanos comporta diferentes enfoques, entre os quais a divisão entre as incidentes diretamente sobre o pessoal e as de aplicação indireta, sendo exemplo destas últimas:
- (A) Análise e descrição de cargos.
 - (B) Recrutamento e seleção.
 - (C) Função de *staff*.
 - (D) Autoridade de linha.
 - (E) Avaliação de desempenho.
-
45. Administração pública, em seu sentido subjetivo, compreende não apenas os órgãos integrantes da chamada Administração direta, mas também
- (A) as pessoas jurídicas de direito privado integrantes da Administração indireta, que atuam no domínio econômico, como expressão da atividade de fomento, assim entendidas as empresas públicas e as sociedades de economia mista.
 - (B) os órgãos dos poderes legislativo e judiciário, tendo em vista a parcela de atuação administrativa que lhes é cometida para atender concretamente às necessidades coletivas.
 - (C) as concessionárias e permissionárias de serviço público que estejam ligadas à Administração direta por vínculos jurídicos de autorização, delegação ou concessão.
 - (D) as pessoas jurídicas de direito público, criadas por lei para desempenharem atividade tipicamente administrativa, assim entendidas as autarquias e fundações governamentais.
 - (E) as pessoas jurídicas com personalidade de direito público ou privado, criadas para execução de serviço público como decorrência da descentralização e com base no princípio da especialização.
-
46. Um dos aspectos relevantes da gestão de recursos humanos diz respeito ao recrutamento e à seleção das pessoas com as habilidades técnicas e competências comportamentais adequadas para a realização das atribuições do cargo ou função correspondente. No âmbito da Administração pública, o mandamento constitucional de realização de concurso público
- (A) impede favorecimentos e práticas, como nepotismo e clientelismo, porém dificulta a captação de profissionais com atributos acadêmicos, pois impede a avaliação de títulos.
 - (B) somente pode ser afastado quando se tratar de emprego público, sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
 - (C) impõe-se apenas para o primeiro provimento em cargo público, não incidindo para provimentos derivados, como transposição para outros cargos.
 - (D) não incide quando se trate de cargos com atribuições de chefia, direção ou assessoramento, definidos em lei como de livre provimento.
 - (E) não se aplica quando se trate de contratação direta de profissional de notória especialização para ocupar cargo científico ou quando a contratação for de natureza temporária.



47. Suponha que determinado servidor público, que exerce a atribuição de auditor no órgão responsável pelo controle interno da Administração pública do Estado, tenha identificado irregularidades no pagamento de diárias a servidores de várias Secretarias, com indícios da existência de um esquema institucionalizado de enriquecimento ilícito. Diante de tal cenário, referido servidor comunicou o fato ao Tribunal de Contas. Considerando as disposições da Constituição Federal, a conduta do servidor
- (A) afigura-se equivocada, pois o controle interno é exercido *a priori*, enquanto o controle externo somente atua *a posteriori*.
 - (B) afigura-se correta, eis que o sistema de controle interno está subordinado ao de controle externo.
 - (C) afigura-se correta, eis que a ausência de comunicação ensejaria a sua responsabilização solidária.
 - (D) afasta a possibilidade de controle judicial das condutas dos agentes públicos, que somente pode ser exercida após finalizado o exame no âmbito administrativo.
 - (E) afigura-se adequada, tendo em vista que o controle interno não alcança aspectos de legalidade em sentido amplo, mas apenas de adequação formal.
-
48. O fenômeno da motivação pode ser estudado a partir dos fatores que o induzem ou do processo que leva à sua consecução. É certo que, no âmbito da Administração pública, em face do regime jurídico que informa as relações de trabalho, nem todos os incentivos são passíveis de aplicação, o que não afasta, contudo, a possibilidade de aplicação, com os devidos temperamentos, de teorias e conceitos desenvolvidos por estudiosos sobre o tema. Nesse sentido, por exemplo, podem-se aplicar os conceitos de “reforço positivo” e “reforço negativo” predicados pela Teoria do Reforço, desenvolvida por Skinner, respectivamente com
- (A) elogios, promoções e premiações, quando atingido o desempenho desejado / punições para reforçar negativamente comportamentos indesejáveis.
 - (B) medidas para estimular um comportamento positivo / medidas que removam algum tipo de estímulo aversivo.
 - (C) medidas para prestigiar servidores comprometidos com o trabalho / desprestigiar aqueles que não se mostram motivados.
 - (D) atendimento, como reforço positivo, às necessidades de autorrealização do servidor / àquelas ligadas à subsistência.
 - (E) a criação de ambiente favorável para a motivação com a utilização dos conceitos de valência (recompensa) / instrumentalidade (punição).
-
49. A busca da excelência na Administração pública tem levado à utilização de ferramentas inspiradas em experiências consagradas no setor privado, entre as quais o planejamento estratégico e a gestão do desempenho. Nesse contexto, são utilizados indicadores de produtividade, os quais:
- I. Fornecem informação mensurável para gestão do desempenho, levando em conta o esforço realizado na direção dos resultados a serem alcançados.
 - II. Se relacionam a algum dos elementos da cadeia de valor existente na atuação pública, desde a obtenção de recursos até a geração de impactos proveniente dos serviços/ produtos.
 - III. Correspondem aos objetivos públicos almejados, definidos no contexto da participação da sociedade e da alocação orçamentária-financeira dos recursos públicos.
- Está correto o que consta APENAS em
- (A) II e III.
 - (B) II.
 - (C) I e II.
 - (D) III.
 - (E) I e III.
-
50. Entre os modelos situacionais que estudam o fenômeno da liderança em ambientes corporativos, destaca-se o desenvolvido por Fiedler, que, entre outros aspectos, propõe que o desempenho eficaz do grupo está relacionado com
- (A) a combinação adequada entre o estilo de interação do líder com os subordinados e o grau em que a situação dá o controle e a influência ao líder.
 - (B) a orientação para a conquista, própria do líder autocrático (também denominado diretivo).
 - (C) a estrutura de iniciação, que é o ponto no qual o líder alcança relacionamentos caracterizados pela confiança mútua com os liderados.
 - (D) o carisma do líder, que induz os liderados a se alinharem com os objetivos e metas propostos, sem contraposições ou resistências.
 - (E) características do ambiente, predicando que o líder que imprime tensão à situação alcança melhores resultados.