



**CRA-RR**

Conselho Regional de  
Administração de Roraima

**SELEÇÃO PÚBLICA**  
**CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DE RORAIMA**

**EDITAL NORMATIVO Nº 01/2020 – CRA-RR**

**FISCAL**

**Duração: 3h00min (três horas)**

**Leia atentamente as instruções abaixo:**

**01** Você recebeu do fiscal o seguinte material:

**a)** Este caderno, com 50 (cinquenta) questões da Prova Objetiva, sem repetição ou falha, conforme distribuição abaixo:

| ÁREA DE CONHECIMENTO |                          |            |                           |
|----------------------|--------------------------|------------|---------------------------|
| LÍNGUA PORTUGUESA    | ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO | LEGISLAÇÃO | CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS |
| 01 a 10              | 11 a 15                  | 16 a 30    | 31 a 50                   |

**b)** Um Cartão de Respostas destinado às respostas das questões objetivas.

- 02** Verifique se este material está em ordem e se o seu nome e número de inscrição conferem com os que aparecem no Cartão de Respostas. Caso contrário, notifique imediatamente o fiscal.
- 03** Após a conferência, o candidato deverá assinar no espaço próprio do Cartão de Respostas, com caneta esferográfica de tinta na cor azul ou preta.
- 04** No Cartão de Respostas, a marcação da alternativa correta deve ser feita cobrindo a letra correspondente ao número da questão e preenchendo todo o espaço interno, com caneta esferográfica de tinta na cor azul ou preta, de forma contínua e densa.

**Exemplo:**  A  B  C  D

- 05** Para cada uma das questões objetivas, são apresentadas 4 (quatro) alternativas classificadas com as letras (A, B, C e D), mas só uma responde adequadamente à questão proposta. Você só deve assinalar uma alternativa. A marcação em mais de uma alternativa anula a questão, mesmo que uma das respostas esteja correta.
- 06** Somente depois de decorrida 01 (uma) hora do início da prova, o candidato poderá entregar seu Cartão de Respostas, seu Caderno de Questões e retirar-se da sala de prova. O candidato que insistir em sair da sala de prova, descumprindo o aqui disposto, deverá assinar o Termo de Ocorrência declarando sua desistência do Concurso, que será lavrado pelo Coordenador do Local.
- 07** Ao candidato, será permitido levar seu CADERNO DE QUESTÕES a partir de 1 (uma) hora para o término da prova e desde que permaneça em sala até esse momento.
- 08** Não será permitida a cópia de gabarito no local de prova. Ao terminar a prova de Conhecimentos, o candidato entregará, obrigatoriamente, ao fiscal de sala, o seu CARTÃO DE RESPOSTAS e o seu CADERNO DE QUESTÕES, ressalvado o estabelecido no item 7.
- 09** Reserve os 30 (trinta) minutos finais para marcar seu Cartão de Respostas. Os rascunhos e as marcações assinaladas no Caderno de Questões não serão levados em consideração.
- 10** Os 3 (três) últimos candidatos permanecerão sentados até que todos concluem a prova ou que termine o seu tempo de duração, devendo assinar a ata de sala e retirar-se juntos.

**LÍNGUA PORTUGUESA**

Leia o texto a seguir para responder às questões de 1 a 10.

**Ciência e epidemia, construções coletivas**

Vacinas, atuando por meio de agentes semelhantes ao patógeno da doença, mas incapazes de causá-la, geram uma memória imunológica que nos protege da doença, às vezes por toda a vida. Mais que seu efeito individual, porém, importa seu efeito comunitário. Se bem utilizadas, podem proteger até quem não se vacinou.

Epidemias são fenômenos intrinsecamente sociais: contraímos as doenças infecciosas e as transmitimos para as pessoas ao redor. E a reação do grupo determina o curso e a gravidade do surto.

Se boa parte da população já tem imunidade contra determinada doença, é mais difícil que um indivíduo infectado contamine outras pessoas. Esse fenômeno, inicialmente estudado em animais, é chamado de imunidade de rebanho.

Para a gripe, observa-se a proteção comunitária quando cerca de 40% da população é imune ao vírus; para o sarampo, a taxa fica por volta de 95%. Se um número suficiente de indivíduos for vacinado de modo a atingir a imunidade de rebanho, então a população como um todo recebe proteção contra a epidemia.

É nesse contexto que segue a busca por uma vacina para a Covid-19. Calcula-se que atingiremos a imunidade de rebanho quando entre 60 e 70% da população estiver imune ao vírus. Há quem estime que a taxa seja menor, dada a heterogeneidade da população.

De um modo ou de outro, várias pesquisas (inclusive brasileiras) evidenciam que sem a vacina essas taxas não serão alcançadas no curto prazo. Para agravar a situação, pairam dúvidas sobre a imunidade a longo prazo para a doença.

Essa é uma batalha que precisa ser travada com as armas da ciência. Pela primeira vez na história, o público acompanha tão de perto e com tanta expectativa a produção do conhecimento científico. E esse processo pode às vezes parecer caótico.

A ciência é um processo de construção coletiva, tão social quanto a epidemia que ela tenta enfrentar. Esforços colossais foram canalizados para o enfrentamento da Covid-19 – só de vacinas temos 135 iniciativas, 22 delas sendo testadas em humanos (duas das quatro que estão no último estágio de ensaios em humanos estão sendo testadas no Brasil). Enquanto assistimos ao desenrolar dessa busca, vemos o fracasso de projetos promissores e o questionamento de informações antes tidas por favas contadas.

Esse processo de construção do conhecimento científico costuma se estender por anos. Mas a urgência e a intensidade da pesquisa sobre a Covid-19 têm forçado adaptações e aperfeiçoamento.

A demanda do público por informação vem estimulando estudiosos a melhorar o modo de comunicar seus achados e também as discussões sobre a construção do conhecimento. É um momento único: pela primeira vez experimentamos uma pandemia de tais proporções, com os atuais níveis de conhecimento científico e recursos de comunicação.

Vamos torcer para que as pessoas, confrontadas com estudos de resultados conflitantes, descubram um pouco mais a respeito da formação do conhecimento científico. E, com sorte, passem a admirar a beleza e o esforço envolvido na construção da ciência.

Gabriella Cybis

Folha de São Paulo, 15/07/2020

**1.** De acordo com a argumentação da autora, a epidemia é considerada uma construção coletiva pelo seguinte motivo:

- A) investir em ciência é decorrente de financiamento público
- B) formar pesquisadores de ponta demanda tempo longo
- C) evitar o contágio depende de uma ação comunitária
- D) testar os medicamentos exige consentimento

**2.** Considerando uma leitura global do texto, observa-se que, além de informar sobre o estágio atual dos estudos sobre a Covid-19, o texto tem o propósito de:

- A) valorizar a construção do conhecimento científico
- B) relativizar o domínio dos cientistas sobre seu objeto
- C) reconhecer as falhas percebidas no percurso recente
- D) criticar o acúmulo de saberes divergentes sobre a saúde

**3.** “Epidemias são fenômenos intrinsecamente sociais: contraímos as doenças infecciosas e as transmitimos para as pessoas ao redor” (2º parágrafo). Na frase, os dois-pontos podem ser substituídos pela seguinte expressão:

- A) sem bem que
- B) por mais que
- C) ainda que
- D) visto que

**4.** “Se bem utilizadas, podem proteger até quem não se vacinou” (1º parágrafo). Com base na discussão do texto, a justificativa para essa ideia é:

- A) a vacina já causa a doença nas pessoas
- B) a imunização reduz o risco de transmissão
- C) o recurso financeiro garante o acesso de todos
- D) o trabalho de divulgação favorece a proteção individual

**5.** A palavra “que” é um pronome relativo retomando um termo anterior em:

- A) “geram uma memória imunológica que nos protege da doença, às vezes por toda a vida”
- B) “Calcula-se que atingiremos a imunidade de rebanho quando entre 60 e 70% da população estiver imune ao vírus”
- C) “Há quem estime que a taxa seja menor, dada a heterogeneidade da população”
- D) “várias pesquisas (inclusive brasileiras) evidenciam que sem a vacina essas taxas não serão alcançadas no curto prazo”

**6.** Ao reescrever o trecho “quando cerca de 40% da população é imune ao vírus”, o acento grave está corretamente indicado em:

- A) quando cerca de 40% da população é imune à grupos comuns de doença
- B) quando cerca de 40% da população é imune à seus efeitos prolongados
- C) quando cerca de 40% da população é imune àquele tipo de contágio
- D) quando cerca de 40% da população é imune à vetor mais próximo

**7.** No quinto parágrafo, a segunda frase estabelece com a primeira uma relação de:

- A) reforço de uma ideia
- B) comparação de um caso
- C) contradição de uma tese
- D) exposição de uma alternativa

**8.** Em “Se um número suficiente de indivíduos for vacinado de modo a atingir a imunidade de rebanho” (4º parágrafo), a expressão “de modo a” tem valor de:

- A) condição
- B) explicação
- C) consequência
- D) conformidade

**9.** “Esforços colossais foram canalizados para o enfrentamento da Covid-19 – só de vacinas temos 135 iniciativas, 22 delas sendo testadas em humanos (duas das quatro que estão no último estágio de ensaios em humanos estão sendo testadas no Brasil)” (8º parágrafo). No trecho, “colossais” é sinônimo de:

- A) circunscritos
- B) ancestrais
- C) vultosos
- D) ínfimo

**10.** A palavra “difícil” é acentuada pelo mesmo motivo de:

- A) níveis
- B) único
- C) também
- D) científico

## ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO

**11.** No conjunto do referencial teórico que dá sustentação ao comportamento ético aplicado às organizações, destacam-se os conceitos de ética e de moral. Enquanto a ética está relacionada à reflexão da conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, a moral está relacionada com:

- A) o fato social, os costumes e valores
- B) o certo e o errado, os regulamentos e princípios
- C) a reflexão filosófica, a vida cotidiana e a ciência
- D) o conhecimento científico, os sistemas de normas e tradições

**12.** O servidor público deve seguir regras deontológicas previstas no Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, com decoro, zelo, eficácia e princípios morais que devem nortear sua ação, cujos atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para:

- A) o combate à corrupção e manutenção das vantagens dos funcionários concursados
- B) a resolução de conflitos internos e o recebimento de vantagens pessoais
- C) a manutenção de prerrogativas do servidor, sua honra e crenças
- D) a preservação da honra e tradição dos serviços públicos

**13.** A ética é vista como uma disciplina normativa, cuja função é indicar o melhor comportamento para as pessoas sob o ponto de vista da moral. Assim, as organizações, através da reflexão e da ação, devem combater o assédio moral, que se caracteriza pela seguinte conduta:

- A) colega de trabalho que resolve declarar seu amor assentido por outra de mesma função
- B) chefe que busca constranger seu subordinado, com o objetivo de favorecimento sexual, ameaçando demiti-lo caso este não concorde com suas intenções
- C) servidor que, irritado porque seu time de futebol não obteve o desempenho esperado, usa palavras de baixo calão para ofender outro colega
- D) superior que, repetida e sistematicamente, desconsidera, com gestos ou palavras, comportamento ou atitude de seu subordinado, atentando contra sua integridade psíquica

**14.** A Lei nº 8.112/90, trata sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União e tem alcance também sobre as autarquias e fundações federais. De acordo com o Art. 116 dessa lei, é um dever do servidor público:

- A) exigir que seus subordinados se filiem ao sindicato
- B) representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder
- C) promover manifestações de apreço no ambiente de trabalho
- D) cumprir, sem exceção, todas as ordens dadas pelos seus superiores

**15.** O Decreto Lei nº 1.171, de 22 de junho de 1994, aprova o Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, que valoriza elemento ético na conduta do servidor. Desta forma, pautado na moralidade, o fim da administração pública será sempre:

- A) a harmonia dos integrantes da administração pública
- B) a eficiência econômica do Estado
- C) a conquista do bem comum
- D) a isonomia de vencimentos

## LEGISLAÇÃO

**16.** De acordo com a Resolução Normativa nº 370 do Conselho Federal de Administração, que aprova o Regimento do Conselho Regional de Administração de Roraima, a competência para aprovar balancetes mensais e supervisionar e orientar os atos normativos e executivos é, respectivamente:

- A) do plenário e do presidente
- B) do fiscal e do Grupo de Trabalho
- C) da diretoria executiva e da diretoria administrativa e financeira
- D) da comissão permanente de Tomada de Contas e do vice-presidente

**17.** O Conselheiro Regional efetivo do Conselho Regional de Administração de Roraima perderá o mandato se, durante o ano, faltar sem justificativa prévia a:

- A) três convocações consecutivas ou cinco alternadas
- B) duas convocações consecutivas ou seis alternadas
- C) duas convocações consecutivas ou quatro alternadas
- D) três convocações consecutivas ou quatro alternadas

**18.** Os Conselhos Regionais de Administração, de acordo com a Lei nº 4769/65, têm por finalidade dar execução às diretrizes formuladas pelo Conselho Federal de Administração, fiscalizar o exercício da profissão de Administrador em sua jurisdição e mais, dentre outras, a seguinte:

- A) elaborar, examinar e aprovar seu regimento interno
- B) expedir as carteiras dos profissionais de Administração
- C) aprovar o Código de Ética dos Profissionais de Administração
- D) orientar e disciplinar o exercício da profissão de Administração



**19.** A renda do Conselho Federal de Administração é constituída por doações e legados, subvenções, rendimentos patrimoniais e mais a seguinte, recebida dos Conselhos Regionais:

- A) 20% da renda advinda das anuidades pagas pelos inscritos
- B) 25% da renda advinda das anuidades e multas aplicadas
- C) 20% renda bruta, com exceção dos legados, doações e subvenções
- D) 25% da renda líquida incluindo os legados, doações e subvenções

**20.** A penalidade aplicada ao profissional de Administração que for reincidente na mesma infração, das previstas no Art. 16º da Lei nº 4769/65, praticada dentro do prazo de cinco anos após a primeira infração, será a seguinte:

- A) suspensão de um a cinco anos e aplicação da multa imposta em dobro
- B) aplicação da multa em dobro e cancelamento de seu registro profissional
- C) multa de 50% (cinquenta por cento) do maior salário-mínimo vigente no País
- D) suspensão do exercício da profissão por um período de cinco anos e multa correspondente

**21.** Para ser um profissional de Administração, é necessário que o interessado seja bacharel em Administração, em Gestão Pública ou Gestão de Políticas Públicas ou equivalente, diplomado em Curso Superior de Tecnologia ou Sequencial, conexos à Administração, ser mestre ou doutor em Administração; no nível médio, ser Técnico de Administração. E de acordo com o Art. 14º da Lei nº 4769/65, para exercer a profissão é necessário mais o seguinte:

- A) estar registrado no Conselho Regional de Administração
- B) estar inscrito e contribuir com o Sindicato dos Administradores
- C) abrir uma empresa, podendo ser uma MEI, EIRELI, EPP, LTDA ou S.A.
- D) possuir autorização para o exercício profissional obtida junto ao Ministério do Trabalho

**22.** Com relação ao Código de Ética dos Profissionais de Administração (CEPA), aprovado pela Resolução Normativa CFA nº 537, de 22 de março de 2018, é correto afirmar que o Código é um instrumento que regula os deveres do profissional de Administração para com:

- A) o interesse no cliente, no fornecedor e no empregado, pois são eles que mantêm o equilíbrio econômico do profissional
- B) a comunidade, pois todas as demais partes interessadas no Código se subordinam ao interesse social e com grupos de interesses econômicos, que são utilizados para fomentar a profissão
- C) os outros profissionais da categoria, pois os Conselhos são criados para a defesa e proteção dos interesses de um grupo de profissionais, buscando vantagens e privilégios na manutenção do mercado de trabalho para o profissional em Administração
- D) a comunidade, que deve ser protegida de maus profissionais; com o cliente, que geralmente é a parte mais fraca e menos informada da relação; e o outro profissional, buscando harmonia e evitando desentendimentos

**23.** Os códigos de ética são entendidos como um conjunto de regras que orientam as pessoas no seu agir, definindo princípios fundamentais, deveres, infrações, obrigações e outras. Assim, todo profissional de Administração no exercício de sua função, de acordo com o Código de Ética, tem o dever de:

- A) empenhar-se em seu aperfeiçoamento pessoal e profissional
- B) defender os seus interesses em primeiro lugar e, se possível, os do cliente também
- C) guardar sigilo sobre tudo o que sabe sobre a empresa, só revelando em caso de foro íntimo
- D) manter independência técnica em seus serviços, abdicando de suas prerrogativas somente no cumprimento de ordens

**24.** Todos os conselhos regionais de Administração têm em sua estrutura deliberativa um Tribunal Regional de Ética dos Administradores (TREA), cujo foco são as ações, omissões ou conivências relacionadas no Art. 3º do Código, que são práticas não recomendadas à profissão e, quando incorridas por profissionais, são submetidas ao TREA. Nesse sentido, comete uma infração ao Código de Ética o profissional de Administração que:

- A) assinar documentos elaborados por terceiros sob sua orientação
- B) deixar de exercer a profissão quando impedido por decisão do Sistema CFA/CRA
- C) promover convicções religiosas ou ideológicas no exercício da sua função como representante do CRA ou da profissão
- D) manter sociedade profissional registrada no CRA, em associação entre bacharéis, tecnólogos e técnicos em administração, para explorar atividade no campo privativo da Administração

**25.** Para o correto exercício da profissão e dignidade do profissional, o Código (CEPA) evidencia os direitos do profissional de Administração, dentre os quais, exercer a profissão independentemente de questões religiosas, raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, condição social, orientação sexual ou de qualquer natureza e mais o seguinte:

- A) exigir equiparação remuneratória com outro profissional de administração, independentemente de renome profissional, experiência ou nível de formação
- B) questionar os regulamentos e normas das instituições quando não atendam a sua individualidade e aos seus interesses e favoreçam o coletivo
- C) competir ferozmente pelo mercado de trabalho, buscando diferenciar-se dos concorrentes, oferecendo proposta mais agressivas e vantajosas, objetivando atrair e capturar o cliente de outro profissional
- D) recusar o exercício da profissão em instituições públicas ou privadas onde as condições de trabalho sejam degradantes à profissão

**26.** Segundo o Código de Ética, os honorários e salários do Profissional de Administração deverão ser fixados por escrito, antes do início do trabalho a ser realizado e levando-se em consideração, **EXCETO** a:

- A) relevância dos trabalhos a executar
- B) identidade ou orientação sexual do(a) cliente
- C) menor ou maior oferta no mercado de trabalho
- D) proibição de realizar outros trabalhos paralelos

**27.** As penalidades são aplicadas às infrações ao Código pelos Tribunais Regionais de Ética dos Administradores. No entanto, algumas penalidades estão sujeitas ao reexame pelo Conselho Federal de Administração (CFA), dentre as quais as seguintes:

- A) censura pública e advertência escrita
- B) advertência reservada e reclusão
- C) suspensão e cancelamento
- D) suspensão e prisão

**28.** O Regulamento de Fiscalização do Sistema CRA/CRA's determina que as atividades de fiscalização sejam exercidas por fiscais integrantes do quadro efetivo de empregados dos Conselhos Regionais de Administração. Estes fiscais têm, dentre outras, a seguinte atribuição:

- A) contribuir para a divulgação do Código de Ética do Profissional de Administração, proferindo obrigatoriamente, palestras em empresas e universidades
- B) receber valores pecuniários em nome do CRA, bem como emitir recibo, ao aplicar multa
- C) julgar as infrações éticas, com auxílio da assessoria jurídica do CRA, cometidas pelos administradores no âmbito de sua área de atuação
- D) proceder à lavratura do auto de infração quando constatar indícios de infringência à legislação profissional do Administrador

**29.** Os atos processuais realizados pelo Fiscal do CRA conterão somente o indispensável à sua finalidade, sem espaço em branco, sem rasuras, devidamente numerados e rubricados. Todo indício de violação dos dispositivos da legislação pertinente à profissão de Administração enseja abertura de processo para a devida apuração.

Com relação à lavratura do auto de infração é correto afirmar que:

- A) a parte poderá apresentar defesa ao auto de infração no prazo de 30 dias em petição escrita
- B) o auto de infração será feito em três vias, permanecendo a primeira com o autuado, a segunda com o fiscal e a terceira segue com o processo
- C) lavrado o auto de infração e devidamente entregue ao autuado, o auto poderá ser inutilizado ou susgado no curso do respectivo processo por decisão do Fiscal
- D) os autos processuais do Fiscal, salvo disposição em contrário, serão aplicados no prazo de 10 dias

**30.** A Resolução Normativa CFA nº 462 institui o Regulamento de Registro Profissional de Pessoas Físicas e de Pessoas Jurídicas junto ao Sistema. É correto afirmar sobre o registro do Profissional de Administração:

- A) O Registro Profissional Principal será concedido ao requerente cujo diploma esteja em fase de expedição ou registro no órgão competente, mediante apresentação de declaração de conclusão de curso assinada pelo interessado e com firma reconhecida em cartório.
- B) A Carteira de Identidade com prazo de validade determinado deverá ser substituída no prazo de até cinco anos, a requerimento do interessado.
- C) A transferência do Registro Principal para o Regional, onde o profissional possuir Registro Secundário, implicará cancelamento do Registro Secundário respectivo.
- D) A licença do registro profissional será concedida por prazo de dois anos, renováveis sucessivamente enquanto as razões que motivaram a solicitação perdurarem.

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

**31.** Na identificação das doutrinas que abordam a relação entre a Administração e o Estado, a Administração patrimonialista se caracteriza pelas seguintes práticas:

- A) combate o nepotismo e a corrupção
- B) utiliza contrato de gestão e tem controles de procedimentos
- C) não adota procedimentos rígidos e define indicadores de desempenho
- D) não apresenta distinção entre os limites do público e os limites do privado

**32.** Dentre os novos conceitos aplicados à Administração Pública, destaca-se o de parcerias que, em termos pragmáticos, é considerado como um processo de negociação e definição de objetivos comuns com implicação nas tarefas a serem desenvolvidas. Assim, a dimensão de uma parceria que abrange o grau de compatibilidade das definições dos valores estratégicos assumidos pelas organizações envolvidas ao interagirem na rede é a dimensão denominada:

- A) valor da cooperação
- B) alinhamento estratégico
- C) mentalidade da cooperação
- D) administração do relacionamento

**33.** Conflitos são definidos como qualquer divergência, desentendimento ou confronto de opiniões envolvendo duas ou mais pessoas, causando tensões, perda da sinergia da organização e afetando inclusive o seu desempenho.

Kenneth Thomas propõe um modelo que apresenta cinco estilos para a gestão dos conflitos. O estilo que habilita ambas as partes a ganhar, enquanto utiliza a negociação e o intercâmbio para reduzir diferenças, requerendo o consenso e favorecendo uma solução mais ampla, é o estilo de:

- A) evitação
- B) acomodação
- C) colaboração
- D) compromisso



**34.** Na excelência da gestão pública, a ferramenta da qualidade que compara indicadores de desempenho do processo, analisando com indicadores de outras instituições reconhecidas como líderes do segmento, é a ferramenta denominada:

- A) Diagrama de causa e efeito
- B) Diagrama de Pareto
- C) *Benchmarking*
- D) *Brainstorming*

**35.** A seleção de pessoas para trabalharem em uma organização implica numa comparação e escolha feita através de testes e técnicas de seleção. A fase da seleção em que se avaliam os traços de personalidades e das aptidões que o candidato possui, para garantir que o pretendente ao emprego é adequado às exigências do cargo, é:

- A) o teste de seleção
- B) a entrevista técnica
- C) a técnica de seleção
- D) a entrevista preliminar

**36.** A descrição de cargos enumera as tarefas e atribuições que compõem determinado cargo e a análise do cargo busca especificar os requisitos, as responsabilidades e condições exigidas pelo cargo, para otimização de seu desempenho. Assim, a iniciativa e a concentração visual necessária para o cargo são, respectivamente, requisitos do tipo:

- A) mental e físico
- B) responsabilidade e mental
- C) físico e condição de trabalho
- D) condição de trabalho e mental

**37.** O estilo de liderança que insiste com os integrantes de sua equipe para que aceitem responsabilidades e tomem a iniciativa de resolver problemas é o estilo:

- A) situacional
- B) bidimensional
- C) orientado para tarefas
- D) orientado para pessoas

**38.** Os sistemas isolados tendem a exaustão, desorganização e morte. O sistema, para sobreviver, deve se abrir e ser abastecido de energia e informação, obtidas através de canais de comunicação organizacional que reordenem o sistema. Esse processo reativo é chamado de:

- A) entropia
- B) negentropia
- C) sinergia
- D) redundância

**39.** Considere que a estratégia competitiva de uma organização é a liderança no custo e a estratégia de recursos humanos é de inovação. Neste caso, espera-se que a organização:

- A) ofereça recompensas financeiras e reconhecimento por inovações de sucesso
- B) recrute e retenha pessoas com alto nível de formação e histórico comprovado de inovação
- C) avalie todas as práticas de compensação para garantir que sejam eficazes e não gerem despesas desnecessárias
- D) desenvolva mecanismos de estímulo para aumentar as habilidades inovadoras e o capital intelectual da empresa

**40.** Para mudar o clima organizacional, é necessária a transição de uma situação para outra diferente, ou seja, passar de um estado para o outro.

A incorporação de um novo padrão de comportamento por meio de suporte e de reforço, de modo que se torne a nova norma, integrando o que foi aprendido à prática atual, caracteriza a seguinte fase:

- A) mudança
- B) congelamento
- C) recongelamento
- D) descongelamento

**41.** O comportamento das pessoas nas organizações é condicionado pelo estilo adotado por seus gestores. Um administrador, que tem a convicção de que seus colaboradores se comportem de acordo com a “Teoria Y” de McGregor, nutrirá a seguinte expectativa com relação aos seus subordinados:

- A) as pessoas não têm desprazer em trabalhar
- B) a natureza dos colaboradores os leva a resistir às mudanças
- C) as pessoas são indolentes e preguiçosas por natureza
- D) a dependência dos empregados os torna incapazes de autocontrole e autodisciplina



**42.** O desenvolvimento organizacional é sistêmico e abrangente, enquanto o desenvolvimento de pessoal é orientado para o indivíduo e de sua carreira; já o treinamento parte de uma visão microscópica de curto prazo favorecendo a aprendizagem. Nesse sentido, o tipo de mudança comportamental que busca elevar o nível de abstração e conceptualização de ideias e de filosofias é o desenvolvimento de:

- A) atitudes
- B) conceitos
- C) habilidades
- D) informações

**43.** As teorias da aprendizagem buscam conhecer o processo contínuo envolvido nos atos de ensino e aprendizagem. O tipo de perspectiva sobre aprendizagem em que a pessoa é parte ativa no processo que é efetivado na interação com a realidade, com conhecimento construído baseado na experiência e por meio da criação de estruturas que expliquem o mundo real e não da atuação diretiva de um instrutor, é a perspectiva do tipo:

- A) cognitivismo
- B) *behaviorismo*
- C) construtivismo
- D) aprendizagem social

**44.** De acordo com Peter Senge, o conhecimento depende da aprendizagem, que deve ser contínua e organizada. Segundo ele, a disciplina por meio da qual as pessoas aprendem através da compreensão da interdependência e da mudança para lidar eficazmente com as forças que produzam efeito em suas ações, é a disciplina denominada:

- A) domínio pessoal
- B) modelos mentais
- C) visão compartilhada
- D) pensamento sistêmico

**45.** A seleção de pessoas pode ser conceituada como a escolha do candidato que melhor preencha os requisitos das vagas para as quais o processo de recrutamento foi realizado. O teste de seleção que é utilizado para obter informações comportamentais, avaliar a capacidade de integração à equipe e competências relacionadas ao estilo gerencial é o teste de:

- A) aptidão
- B) motivação
- C) conhecimento
- D) personalidade

**46.** A rotatividade de pessoal está relacionada à dinâmica da flutuação de pessoal entre a organização e seu ambiente, e é caracterizada pelo volume de desligamento de funcionários e a contratação de novos para substituí-los. Em um mercado de trabalho competitivo e em regime de oferta intensa de mão de obra, ocorre a condição de:

- A) rotatividade vegetativa
- B) controle da rotatividade
- C) aumento da rotatividade
- D) diminuição da rotatividade

**47.** A análise de cargos busca descrever os requisitos que o posto de trabalho exige de seu ocupante.

O método de análise de cargos que apresenta como característica a participação passiva do analista e ativa do ocupante do cargo tem como uma de suas vantagens ser o mais econômico e, como desvantagem, a superficialidade e possível distorção em função das respostas do ocupante do cargo é o método:

- A) Questionário
- B) Entrevista direta
- C) Observação direta
- D) Pesquisa bibliográfica

**48.** A captação ou atração de pessoas para que concorram a um posto de trabalho e atendam às necessidades da organização, ocorre através de dois meios: o recrutamento interno e o externo. Nesse sentido, o recrutamento externo apresenta a seguinte vantagem:

- A) é mais rápido e mais seguro
- B) aproveita investimento em preparação e desenvolvimento feito por outras pessoas
- C) é o método mais econômico para a empresa e serve como fonte de motivação organizacional
- D) desenvolve um sadio espírito de competição entre o pessoal da organização e tem maior índice de validade

**49.** A técnica utilizada no processo decisório que analisa a tendência para o impulsionamento da mudança da situação, em confronto com as que tendem a manter a situação, é a técnica denominada:

- A) Princípio de Pareto
- B) Diagrama de causa e efeito
- C) Heurística ou técnicas empíricas
- D) Técnica de análise de campo de forças

**50.** A gestão por processo gerencia o negócio da organização a partir de uma visão sistêmica. Assim, é correto afirmar que a gestão por processo apresenta o seguinte diferencial:

- A) A autonomia operacional é efetivada por meio da execução de tarefas sob rígida supervisão hierárquica.
- B) A alocação de pessoas é realizada junto aos pares em áreas funcionais.
- C) A avaliação de desempenho é centrada nos resultados do processo de negócios.
- D) A utilização da tecnologia é dotada de sistemas de informações com foco em áreas funcionais.

