



# Concurso Público para Servidor Técnico - Administrativo **UFBA 2013**



## **25**

## **PSICÓLOGO**

## **Superior**

---

# INSTRUÇÕES

Para a realização destas provas, você recebeu este Caderno de Questões e uma Folha de Respostas.

## 1. Caderno de Questões

- Verifique se este Caderno de Questões contém as seguintes provas:  
PORTUGUÊS — Questões de 01 a 20  
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA — Questões de 21 a 35  
INFORMÁTICA BÁSICA — Questões de 36 a 50  
CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS — Questões de 51 a 100
- Qualquer irregularidade constatada neste Caderno de Questões deve ser imediatamente comunicada ao Fiscal de sala.
- Neste Caderno, você encontra apenas um tipo de questão: objetiva de proposição simples. Identifique a resposta correta, marcando na coluna correspondente da Folha de Respostas:

**V**, se a proposição é verdadeira;

**F**, se a proposição é falsa.

**ATENÇÃO:** Antes de fazer a marcação, avalie cuidadosamente sua resposta.

### LEMBRE-SE:

- A resposta correta vale 1 (um), isto é, você **ganha** 1 (um) ponto.
- A resposta errada vale – 0,75 (menos setenta e cinco centésimos), isto é, você **não ganha** o ponto da questão que errou e ainda **perde**, em cada resposta errada, 0,75 (setenta e cinco centésimos) dos pontos ganhos em outras questões que você acertou.
- A ausência de marcação e a marcação dupla ou inadequada valem 0 (zero). Você **não ganha nem perde nada**.

## 2. Folha de Respostas

- A Folha de Respostas é pré-identificada; confira os dados registrados no cabeçalho e assine-o com caneta esferográfica de tinta **PRETA**. Não ultrapasse o espaço reservado para esse fim.
- **NÃO AMASSE, NÃO DOBRE, NÃO SUJE, NÃO RASURE ESSA FOLHA DE RESPOSTAS.**
- A marcação da resposta deve ser feita preenchendo-se o espaço correspondente com caneta esferográfica de tinta **PRETA**. Não ultrapasse o espaço reservado para esse fim.

Exemplo de Marcação  
na folha de Respostas

01	<input type="checkbox"/>	F
02	<input checked="" type="checkbox"/>	V
03	<input checked="" type="checkbox"/>	V
04	<input type="checkbox"/>	F
05	<input checked="" type="checkbox"/>	V

- O tempo disponível para a realização das provas e o preenchimento da Folha de Respostas é de 4 (quatro) horas.
-

---

## PROVA DE PORTUGUÊS

### QUESTÕES de 01 a 20

#### INSTRUÇÃO:

Para cada questão, de **01** a **20**, marque na coluna correspondente da Folha de Respostas:

- V**, se a proposição é verdadeira;  
**F**, se a proposição é falsa.

A resposta correta vale 1 (um ponto); a resposta errada vale -0,75 (*menos setenta e cinco centésimos*); a ausência de marcação e a marcação dupla ou inadequada valem 0 (zero).

### QUESTÕES de 01 a 10

#### TEXTO:

O caráter social de uma língua já parece ter sido fartamente demonstrado. Entendida como um sistema de *signos* convencionais que faculta aos membros de uma comunidade a possibilidade de comunicação, acredita-se, hoje, que seu papel seja cada vez mais importante nas relações humanas, razão pela qual

5 – seu estudo já envolve modernos processos científicos de pesquisa, interligados às mais novas ciências e técnicas, como, por exemplo, a própria cibernética.

Entre sociedade e língua, de fato, não há uma relação de mera causalidade. Desde que nascemos, um mundo de *signos* linguísticos nos cerca, e suas inúmeras possibilidades comunicativas começam a tornar-se reais a partir do momento em que,

10 – pela imitação e associação, começamos a formular nossas *mensagens*. E toda a nossa vida em sociedade supõe um problema de intercâmbio e comunicação que se realiza fundamentalmente pela língua, o meio mais comum de que dispomos para tal.

Sons, gestos, imagens, diversos e imprevistos, cercam a vida do homem moderno, compondo *mensagens* de toda ordem (Henri Lefebvre diria poeticamente

15 – que “niágaras de mensagens caem sobre pessoas mais ou menos interessadas e contagiadas”), transmitidas pelos mais diferentes *canais*, como a televisão, o cinema, a imprensa, o rádio, o telefone, o telégrafo, os cartazes de propaganda, os desenhos, a música e tantos outros. Em todos, a língua desempenha um papel preponderante, seja em sua forma oral, seja através de seu código substitutivo escrito. E, através

20 – dela, o contato com o mundo que nos cerca é permanentemente atualizado.

Nas grandes civilizações, a língua é o suporte de uma dinâmica social que compreende não só as relações diárias entre os membros da comunidade, como também uma atividade intelectual que vai desde o fluxo informativo dos meios de comunicação de massa até a vida cultural, científica ou literária.

PRETI, Dino. **Sociolinguística**: os níveis de Fala. São Paulo: Edusp, s. d., p. 11-12.

---

### Questão 01

A relação autor-texto-leitor se estabelece por meio de um discurso linguístico em que a impessoalidade e a pessoalidade se fazem presentes.

### Questão 02

O enunciador, no primeiro parágrafo, apresenta uma definição do que é a língua.

### Questão 03

Ao dispor da língua como instrumento de interação social, segundo o autor, o homem prescinde de outros meios de comunicação.

### Questão 04

O pensamento de Henri Lefebvre, reproduzido no terceiro parágrafo, evidencia que o homem vive afogado num dilúvio de palavras e, por isso, expressa-se muito mal.

### Questão 05

Entre os *canais* enumerados no terceiro parágrafo do texto, há os de comunicação verbal e não verbal.

### Questão 06

No último parágrafo, afirma-se que há uma correlação entre a linguagem, o pensamento e o comportamento do ser humano.

### Questão 07

O termo “já” aparece nas linhas 1 e 5 com diferentes sentidos nos contextos.

### Questão 08

Os termos “hoje” (l. 3) e “por exemplo” (l. 6) encontram-se separados por vírgula porque são adjuntos adverbiais deslocados no período.

### Questão 09

No período “E toda a nossa vida em sociedade supõe um problema de intercâmbio e comunicação que se **realiza** fundamentalmente pela língua, o meio mais comum de que **dispomos** para tal.” (l. 10-12), as formas verbais em negrito denotam ações habituais.

### Questão 10

A oração “que vai desde o fluxo informativo dos meios de comunicação de massa até a vida cultural, científica ou literária.” (l. 23-24) exerce função adjetiva no período.

---

## QUESTÕES de 11 a 18

TEXTO:

- Meu Deus,  
me dá cinco anos.  
Me dá um pé de fedegoso com formiga preta,  
me dá um Natal e sua véspera,  
5 - o ressonar das pessoas no quartinho.  
Me dá a negrinha Fia pra eu brincar,  
me dá uma noite pra eu dormir com minha mãe.  
Me dá minha mãe, alegria sã e medo remediável,  
me dá a mão, me cura de ser grande,  
10 - ó meu Deus, meu pai,  
meu pai.

PRADO, A. Orfandade. **Bagagem**. 29. ed. Rio de Janeiro: Record, 2010. p.12.

### Questão 11

O poema, em forma de oração, revela um sujeito poético desorientado em busca de um caminho para chegar a Deus.

### Questão 12

O diálogo do sujeito lírico em que ele fala sobre Deus e sua relação com Ele constitui o tema do poema.

### Questão 13

O sujeito lírico do poema expressa sentimento de abandono, desamparo, e pede o preenchimento de suas carências.

### Questão 14

O retorno à infância solicitado pelo sujeito poético é justificado como o tempo de comunhão entre ele e o mundo à sua volta.

### Questão 15

A figura paterna do sujeito lírico constitui, no poema, um ser ausente e alheio aos apelos do filho.

### Questão 16

A inaceitação e a inadaptação do sujeito lírico ao mundo subjacente à escritura do texto, está evidente na expressão “me cura de ser grande”.

### Questão 17

No contexto do poema, a repetição do termo “me dá” constitui um exemplo do uso livre e descontraído do idioma, sem submissão à norma padrão.

### Questão 18

Os fragmentos “um pé de fedegoso com formiga preta” (v. 3) e “das pessoas” (v. 5) complementam o sentido de verbos de regências distintas.

---

## QUESTÕES 19 e 20

TEXTO:

Nunca pude entender a conversação que tive com uma senhora, há muitos anos... Este começo, evidentemente, não é meu, mas de autor célebre, o que não impede que podia ser de toda gente. Há sempre uma pessoa que nunca pôde entender a conversação que teve com uma senhora, há muitos anos.

5 – As mulheres costumam ter conversas estranhas, que só entendemos pela metade, ou nada, se for não em dobro, o que é outra forma de engano.

No meu caso, ela telefonou pedindo que fosse correndo apagar um incêndio em sua rua. Saltei da cama, nem sei se calcei os chinelos, e voei para o lugar indicado. Apesar de noite alta, o trânsito estava engarrafado, devia haver uma festa importante,

10 – homenagem a rei ou presidente estrangeiro, imagino. Fiz tudo para chegar o mais depressa possível, e, ao chegar, não localizei o incêndio. É mais adiante, disse a mulher, do alto do 9º andar. Onde? Mais, mais adiante. E apontava com o braço na direção do infinito.

Mas a rua não acaba nesta quadra? perguntei. Não. A rua continuava

15 – indefinidamente, e o dedo apontado, e eu sem saber, e ela pedindo urgência, dizendo que o fogo lavrava sempre. Realmente, nunca pude entender.

ANDRADE, C. D. de. Incêndio: **Poesia e prosa**. Rio de Janeiro: Nova Aguilar, 1988. p. 1270.

### Questão 19

O fato de o narrador sequer citar o nome do “autor célebre” põe em dúvida a sua celebridade.

### Questão 20

O período “A rua continuava indefinidamente, e o dedo apontado, e eu sem saber, e ela pedindo urgência, dizendo que o fogo lavrava sempre.” (l. 14-16) apresenta, predominantemente, orações independentes, coordenadas, e a figura de sintaxe polissíndeto.

---

## PROVA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

### QUESTÕES de 21 a 35

#### INSTRUÇÃO:

Para cada questão, de **21** a **35**, marque na coluna correspondente da Folha de Respostas:

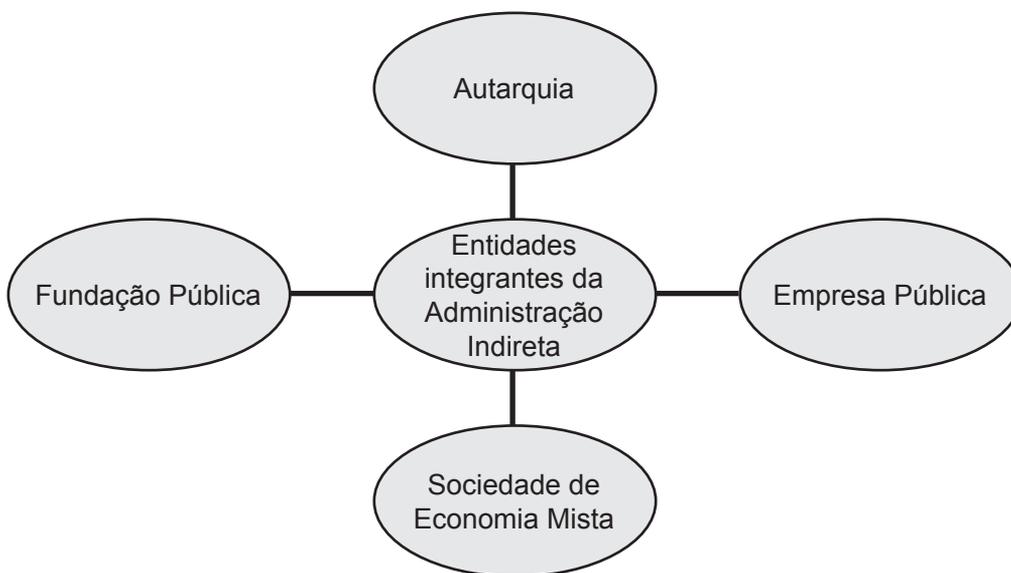
**V**, se a proposição é verdadeira;

**F**, se a proposição é falsa.

A resposta correta vale 1 (um ponto); a resposta errada vale -0,75 (*menos setenta e cinco centésimos*); a ausência de marcação e a marcação dupla ou inadequada valem 0 (zero).

#### QUESTÕES 21 e 22

##### Tipos de entidades integrantes da Administração Indireta



#### Questão 21

As entidades da Administração Indireta têm em comum a atuação dentro do princípio da descentralização institucional, que vem a ser a distribuição de competências e agilidade gerencial, orçamentária e financeira para organismos autônomos que prestam serviços públicos ou de interesse público.

#### Questão 22

As Sociedades de Economia Mista têm capital diversificado e podem ser estruturadas como Sociedades Anônimas (S/A) ou Sociedades por Quotas.

## QUESTÕES 23 e 24

### CATEGORIAS DE AGENTES PÚBLICOS

1. Agentes Políticos
2. Agentes Administrativos
3. Agentes Honoríficos
4. Agentes Delegados

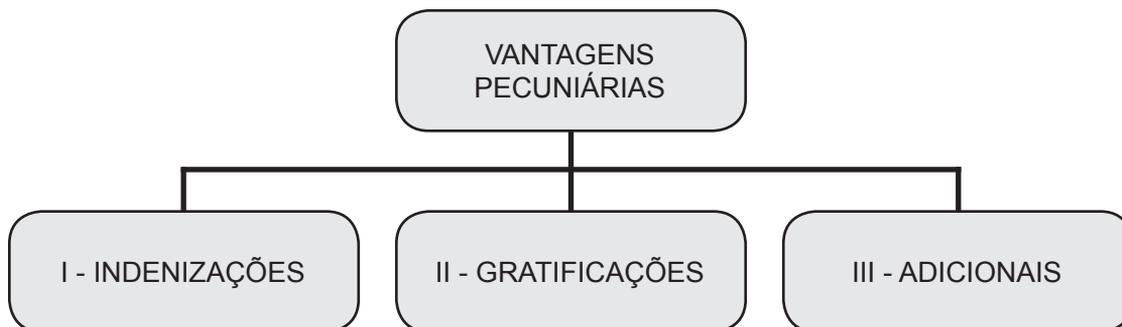
### Questão 23

Os Agentes Honoríficos prestam serviços públicos relevantes, exercendo, por exemplo, a função de jurados, mesários eleitorais, comissários de menores, dentre outros da mesma natureza.

### Questão 24

Os Agentes Políticos são particulares que recebem a incumbência de executar determinados serviços, segundo as normas do Estado e sob permanente fiscalização.

### Questão 25



As indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento do servidor público para qualquer efeito.

## QUESTÕES 26 e 27

Um determinado servidor tem a responsabilidade da medição da entrega de obras públicas durante um processo de liquidação de um gasto feito pelo órgão a que está vinculado. Esse órgão havia contratado uma empresa de construção civil para realizar algumas obras de reforma em determinados prédios. Para efetuação do pagamento, o funcionário deveria atestar que o estabelecido no contrato havia sido cumprido. O diretor da empresa, por não ter cumprido o que estava estabelecido e estar necessitando de recursos, prometeu ao servidor que cumpriria o previsto no contrato, mas que se impunha a necessidade de ele atestar como concluída a obra, para que o pagamento pudesse ser efetuado. Para tal, ofereceu ao funcionário uma gratificação no valor de 10% do montante a ser recebido. O servidor prometeu pensar se aceitaria ou não a proposta.

Com base na análise dessa situação, pode-se afirmar:

---

## Questão 26

Se o funcionário aceitar essa gratificação estará ferindo o Código de Ética do servidor público e praticando um ato de improbidade administrativa.

## Questão 27

A liquidação é um estágio da execução da despesa orçamentária, no qual o agente público emite um documento denominado Nota de Empenho.

## Questão 28

O marco normativo da UFBA, que fundamenta seu Estatuto e Regimento, ressignifica a função Conhecimento, ampliando seu conceito para Ciência – Arte – Cultura.

## Questão 29

Um pesquisador da área de saúde buscou fazer alguns experimentos que envolviam pessoas, para a descoberta de nova medicação. Para tal, adotou os procedimentos acadêmicos e administrativos necessários, a fim de ver o seu projeto aprovado e iniciar o seu estudo.

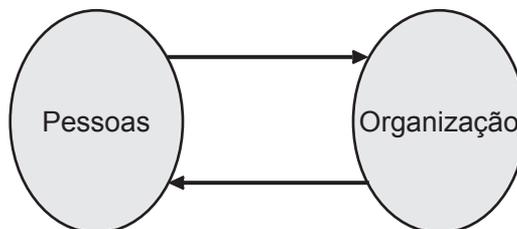
Entre os trâmites desse projeto, está seu encaminhamento para a Comissão de Ética da UFBA, que tem, entre suas funções, a de acompanhar as atividades de pesquisa em humanos e animais.

## Questão 30

Constitui falta grave do servidor público a omissão do dever de comunicar seu próprio impedimento de atuar em processo administrativo.

## Questão 31

### Relações de reciprocidade entre pessoas e organização



Nessa relação de reciprocidade, cabe às pessoas oferecerem contribuições, como trabalho, conhecimento, dedicação e esforço para o alcance dos objetivos organizacionais.

## Questão 32

O Código Tributário Nacional estabelece normas para a cobrança dos tributos, que se classificam em impostos, taxas e contribuições de melhoria, sendo que as taxas se diferenciam dos impostos porque são incidentes sobre a circulação de bens ou valores, a exemplo da produção de bens.

---

### Questão 33

A modalidade de licitação “pregão” é aquela que pode ser realizada por meio da utilização de recursos da tecnologia da informação.

### Questão 34

A Lei nº 8.666, de 21/06/1993, estabelece que, para a habilitação nas licitações, será exigido dos interessados, exclusivamente, documentação relativa: I - à habilitação jurídica; II - à qualificação técnica; III - à qualificação econômico-financeira; IV - à regularidade fiscal; V – ao cumprimento do disposto no Inciso XXXIII do Art. 7º da Constituição Federal.

A habilitação jurídica diz respeito à comprovação, pelos interessados, de aptidão para desempenho de atividade pertinente e compatível com o objeto da licitação, indicação das instalações adequadas e de pessoal técnico capaz, que se responsabilizará pelos trabalhos.

### Questão 35

A função administrativa do controle foi enfatizada pela Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, objetivando preservar o patrimônio público. São exercidos dois tipos de controles no setor público: interno e externo.

É responsabilidade de cada poder a estruturação de controles internos que observarão a legalidade dos atos e o cumprimento do programa de trabalho.

## Fonte da ilustração

### Questão 31

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005. p. 29. Adaptada.

---

## PROVA DE INFORMÁTICA BÁSICA

### QUESTÕES de 36 a 50

#### INSTRUÇÃO:

Para cada questão, de **36 a 50**, marque na coluna correspondente da Folha de Respostas:

**V**, se a proposição é verdadeira;

**F**, se a proposição é falsa.

A resposta correta vale 1 (um ponto); a resposta errada vale -0,75 (*menos setenta e cinco centésimos*); a ausência de marcação e a marcação dupla ou inadequada valem 0 (zero).

#### Questão 36

Entre as funções de um sistema operacional estão a de gerenciar a execução de programas e o controle de acesso a periféricos.

#### Questão 37

Memória *cache* se refere a uma área do disco rígido reservada para auxiliar no processo de *backup* de um computador.

#### Questão 38

Um *driver* de dispositivo é um componente de *software* que controla o acesso ao dispositivo por programas.

#### Questão 39

Em sistemas *Windows*, é possível digitar comandos do sistema operacional utilizando-se, para isso, o *prompt de comando*. Exemplos de comandos que podem ser utilizados, com suas respectivas funções, são: **cd**, para mudar de diretório; **mkdir**, para criar um novo diretório; e **del**, para apagar um arquivo.

#### Questão 40

Em sistemas *Windows*, a hierarquia de diretórios é indicada no *prompt de comando* com uso da barra invertida (\). Por exemplo, "c:\exemplo\arquivo.txt" indica o arquivo "arquivo.txt" no diretório "exemplo", armazenado no dispositivo referenciado pela letra "c".

#### Questão 41

Dá-se o nome de **boot** ao procedimento de início de execução de cada programa em um sistema operacional. Esse procedimento é, portanto, realizado cada vez que se inicia a execução de um aplicativo, como o *Microsoft Word*, por exemplo.

#### Questão 42

Em sistemas *Windows*, *Notepad* (Bloco de Notas) e *Wordpad* são nomes de aplicativos para edição de texto.

---

### Questão 43

Considere que haja números armazenados nas células A1, A2, A3 e A4 de uma planilha Excel, versão em português.

Para armazenar a soma desses valores na célula A5, pode-se escrever, nessa célula, a expressão “=SOMA(A1:A4)” (sem as aspas).

### Questão 44

Considere que, em uma planilha Excel, haja números nas células A1, A2, B1 e B2 e a expressão “=A1+A2” (sem as aspas) na célula A3.

Se um usuário, utilizando o Excel sobre um sistema *Windows*, usar a combinação de teclas Ctrl+C na célula A3 e a combinação de teclas Ctrl+V na célula B3, essa última conterà também a soma de A1 e A2.

### Questão 45

O *Gerenciador de Tarefas* é um programa disponível em sistemas *Windows*, cujo objetivo é permitir ao usuário definir itens de sua agenda para os compartilhar com outros usuários em uma mesma rede.

### Questão 46

*Spam* é o nome que se dá a um tipo de vírus que infecta um computador quando um usuário abre uma mensagem eletrônica contaminada com esse vírus.

### Questão 47

A *WWW (World Wide Web)* é o nome que se dá a um computador servidor que armazena e gerencia páginas em formato de hipertexto.

### Questão 48

HTTPS é utilizado em navegadores para se fazer acesso seguro a servidores *web*.

### Questão 49

O *Gmail* oferece uma funcionalidade que permite que usuários marquem mensagens utilizando um ícone em forma de estrela, para que estas mensagens sejam sempre exibidas antes das demais na lista de mensagens do usuário.

### Questão 50

Um *firewall* é um programa instalado em um computador para permitir o acesso à *Internet*.

---

# PROVA DE CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS PSICÓLOGO

## QUESTÕES de 51 a 100

### INSTRUÇÃO:

Para cada questão, de **51 a 100**, marque na coluna correspondente da Folha de Respostas:

**V**, se a proposição é verdadeira;

**F**, se a proposição é falsa.

A resposta correta vale 1 (um ponto); a resposta errada vale -0,75 (*menos setenta e cinco centésimos*); a ausência de marcação e a marcação dupla ou inadequada valem 0 (zero).

### QUESTÕES 51 e 52

Nas palavras de Super (1951 apud CRITES, 1981, p. 7), a orientação profissional passa a ser definida como: o processo de ajudar uma pessoa a desenvolver e aceitar um quadro integrado de si próprio e do seu papel no mundo do trabalho, ajudá-lo a avaliar o autoconceito e adequá-lo à realidade, de modo a obter satisfação para si próprio e para a sociedade. (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011, p. 135).

Considerando-se o trecho acima, é correto afirmar:

#### Questão 51

Na perspectiva desenvolvimentista, considerando o enfoque fenomenológico de Donald Super, o desenvolvimento vocacional é essencialmente o processo de implementar autoconceitos ocupacionais.

#### Questão 52

A teoria clássica do desenvolvimento de carreiras de Super (1953) salientou a necessidade de ajustar indivíduos a posições ocupacionais.

### QUESTÕES de 53 a 55

O conceito de maturidade vocacional (MV) é o aspecto mais significativo da obra de Super em termos de volume de pesquisas que gerou. MV foi definida como a disposição da pessoa para abordar as tarefas vocacionais com as quais se confronta com seu desenvolvimento biológico e social, bem como pelas expectativas sociais de outras pessoas que alcançaram essa etapa de desenvolvimento. (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011, p. 150).

Considerando-se as informações apresentadas no trecho e os conhecimentos sobre o tema, é possível concluir:

#### Questão 53

A partir dos anos 1980, Donald Super defendeu que, para compreender o desenvolvimento vocacional na vida adulta, o conceito de adaptabilidade de carreira é mais adequado do que o conceito de maturidade vocacional.

---

## Questão 54

A adolescência corresponde ao estágio exploratório do desenvolvimento vocacional, que culmina com a especificação e implementação de uma escolha de carreira.

## Questão 55

No estágio do desenvolvimento de carreira denominado de **manutenção**, espera-se que o trabalhador maduro mantenha suas conquistas, sem investir em inovações no seu trabalho ou na sua carreira.

## QUESTÕES de 56 a 58

A transição para a universidade é marcada por desafios complexos para o ajustamento pessoal, social e acadêmico dos jovens. Alguns estudantes logram caminhos construtivos para esta transição e adaptam-se à vida universitária, enquanto outros se sentem sobrecarregados e incapazes de enfrentar as demandas de seus novos papéis.

Considerando-se as informações contidas no trecho e os conhecimentos sobre o tema, pode-se afirmar:

## Questão 56

A qualidade da resolução das tarefas de desenvolvimento do estudante universitário depende, em muito, das suas características pessoais, tais como suas crenças de autoeficácia.

## Questão 57

O estabelecimento de um sentido de identidade e a exploração de papéis sociais e sexuais são tarefas do desenvolvimento ao final da adolescência, com impacto no ajustamento pessoal, social e acadêmico dos estudantes universitários.

## Questão 58

Em relação ao espaço físico do *campus* universitário, as características espaciais e arquitetônicas das salas de aula e dos edifícios, a distribuição e a localização dos espaços de convivência, a limpeza e a organização podem afetar o rendimento acadêmico e o desenvolvimento dos alunos.

## QUESTÕES 59 e 60

De acordo com Tinto (*apud* Mercuri & Polydoro, 2004), o processo de evasão do ensino superior em instituições norte-americanas deve ser visto como longitudinal, de interação entre o indivíduo e os sistemas acadêmico e social na instituição. Durante essa interação, as experiências do estudante modificam seus comprometimentos iniciais com a instituição e com o objetivo de graduar-se, de forma a levá-lo a permanecer nela ou a optar por uma entre as várias formas de evasão.

## Questão 59

Pesquisas realizadas têm evidenciado que, no Brasil, a evasão de estudantes do ensino superior é predominantemente o resultado de um fator denominado compromisso institucional.

## Questão 60

Além das formações profissionais específicas, o desenvolvimento de competências sociais é uma meta educacional que tem sido recomendada para o ensino superior.

## QUESTÕES 61 e 62

Um grande desafio gerencial é ajudar o grupo a alcançar um estágio em que os interesses individuais são conectados e submetidos a um propósito coletivo e o grupo torna-se uma unidade que funciona bem.

A partir da análise do trecho e dos conhecimentos sobre os processos grupais, pode-se afirmar:

### Questão 61

Nos estágios iniciais do desenvolvimento, os conflitos frequentes são, muitas vezes, necessários para que os padrões de conduta grupais sejam definidos e a coordenação harmônica de atividades possa prevalecer.

### Questão 62

A retroalimentação e as recompensas individuais, observadas na eficácia dos grupos de trabalho, têm por objetivo favorecer a identificação do indivíduo com a sua equipe como unidade de desempenho.

## QUESTÕES 63 e 64

A concepção das lideranças organizacionais sobre o que venha a ser a motivação no trabalho, as suas suposições acerca do conceito, influenciam decisivamente suas ações relativas a programas de incentivos e recompensas e outras providências dedicadas a motivação da força de trabalho. (GONDIM; SILVA, 2004, p. 163).

De acordo com as informações contidas no trecho, é possível afirmar:

### Questão 63

O grau de compartilhamento de poder considerado adequado na relação entre líderes e seguidores não depende das características do grupo de trabalho, mas sim da tarefa a ser realizada.

### Questão 64

Para motivar trabalhadores, é essencial observar as peculiaridades dessas pessoas e compreender suas necessidades, pois a eficácia motivacional das ações gerenciais depende do quanto elas satisfazem essas necessidades.

## QUESTÕES de 65 a 67



A partir da análise da figura, que apresenta o ciclo de Desempenho-Satisfação-Esforço elaborado por Newstrom, pode-se afirmar:

---

## Questão 65

Funcionários insatisfeitos podem encontrar três saídas para expressar sua insatisfação: o desligamento psicológico (“sonhar acordado” no trabalho), o desligamento físico (ausências não autorizadas, saídas antes do horário) e os comportamentos de retaliação.

## Questão 66

Com base no fluxo descrito na figura, o elevado desempenho, quando gera recompensas percebidas como justas e equitativas, aumenta a satisfação, que, por sua vez, melhora o compromisso e o esforço.

## Questão 67

O ciclo descrito na figura apresenta a satisfação como um antecedente do comprometimento do trabalhador. No entanto as pesquisas na área consideram mais adequado tratar satisfação e comprometimento como correlatos, e não como antecedentes ou consequentes um do outro.

## QUESTÕES de 68 a 71

As universidades são organizações notadamente complexas. Elas constroem seus modelos organizacionais a partir de características culturais próprias. Em primeiro lugar, apresentam uma diversidade de objetivos de difícil mensurabilidade. Além disso, depende legal e economicamente da sociedade, mas está protegida em virtude de seu prestígio e importância. Em segundo lugar, a difusão de autoridade em zonas de poder e influência que se sobrepõem parcialmente, provoca acentuadas fragmentações internas, resultantes de uma elevada autonomia baseada na tradição, na especialização e na própria natureza das atividades. Segundo Machado (1995), a universidade apresenta liderança fracamente hierárquica, tendo o líder a função de catalisador e negociador no processo decisório.

[...]

As organizações universitárias também resultam de muitos conflitos gerados por grupos internos e externos, que nela atuam e agem em conformidade com seus próprios interesses. Muitos dos conflitos que ocorrem na universidade se originam na complexidade de sua estrutura social e acadêmica e nos objetivos e valores complexos desses grupos divergentes.

Divergente pela sua natureza, a organização complexa se orienta pela estrutura formal: hierarquia e papéis. As universidades apresentam muitas das características da burocracia, haja vista que se organizam por normas escritas, têm seus cargos estabelecidos segundo o princípio hierárquico, dispõem de canais formais de comunicação e de impessoalidade nas suas inter-relações. A exemplo das burocracias, apresentam uma divisão sistemática do trabalho, na qual as atribuições de cada participante são estabelecidas com base em padrões e procedimentos técnicos. A escolha dos docentes é, frequentemente, baseada no mérito e na competência técnica, apresentando um alto grau de profissionalização dos participantes. (RIZZATTI; RIZZATTI JUNIOR; SARTOR, 2004).

Analizando-se o excerto, pode-se concluir:

---

### Questão 68

Uma universidade pública, como a UFBA, possui uma estrutura que a aproxima de uma burocracia funcional que se mostra um modelo de organização cada vez menos efetivo devido à crescente interação entre campos disciplinares, tanto na pesquisa quanto no ensino.

### Questão 69

O fato de as atividades de pesquisa na universidade serem desenvolvidas, cada vez mais, em redes intra e interorganizacionais é um indicador de que ela pode ser caracterizada como uma estrutura de rede e, portanto, pós-burocrática.

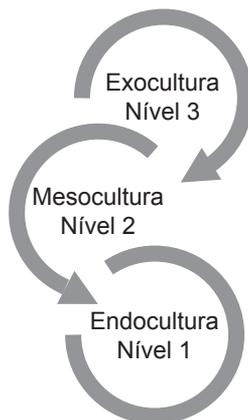
### Questão 70

Considerando-se as configurações de poder propostas por Mintzberg, as universidades públicas deveriam ser classificadas mais como **meritocracias** do que como **autocracias**.

### Questão 71

Os conflitos, quando exacerbados, enfraquecem os mecanismos de integração e configuram a organização como uma **arena política**, segundo Mintzberg.

### QUESTÕES 72 e 73



Examinando-se a figura e a teoria sobre os níveis de estruturação da cultura organizacional, é correto afirmar:

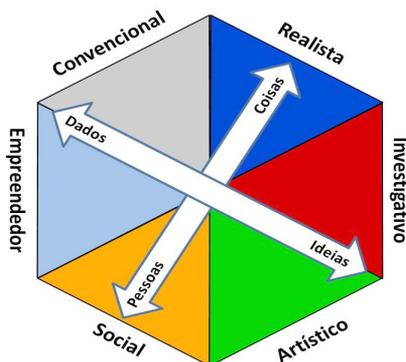
### Questão 72

A **endocultura**, nível 1, corresponde aos valores centrais, pressupostos básicos que são consolidados, conscientes e percebidos pela maioria dos membros da organização.

### Questão 73

A **exocultura**, nível 3, corresponde ao conjunto de traços ou padrões que já são razoavelmente estabelecidos e que tendem a se incorporar de forma mais nítida ao nível 2, da **mesocultura**.

## QUESTÕES de 74 a 76



Analisando-se a figura que sintetiza a tipologia de personalidade vocacionais desenvolvida por J. Holland e com base no conhecimento da sua teoria, é possível concluir:

### Questão 74

Enquanto o tipo **realista** revela aversão a situações ambíguas, sendo mais reservado, inflexível e conformista, o tipo **empreendedor** prefere as habilidades verbais para a persuasão e o controle de outras pessoas, desejando o poder e o *status*.

### Questão 75

A avaliação dos interesses vocacionais, de acordo com a teoria de J. Holland, é predominantemente realizada pelo Self-Directed-Search (SDS), que permanece sem tradução e validação em uma versão brasileira.

### Questão 76

O fato de os diferentes tipos de personalidade manifestarem interesses, disposições e competências específicas e, como tais, tenderem a rodear-se de pessoas e a procurar os ambientes que correspondem às suas características, justifica que a teoria de Holland seja uma teoria “traço e fator”, ou uma teoria da adaptação pessoa-ambiente.

## QUESTÕES 77 e 78

Pesquisas recentes atribuem como tarefa do ensino a seleção de estratégias que estimulem o desenvolvimento de metas, expectativas, crenças e emoções favoráveis a uma motivação positiva para a aprendizagem. (ZENORINE; SANTOS, 2004, p. 67).

A partir das informações apresentadas no trecho sobre estratégias de aprendizagem, pode-se afirmar:

### Questão 77

O estudante que sente necessidade de se mostrar inteligente, de se destacar entre os colegas e que apresenta sentimentos negativos diante do fracasso tende a utilizar estratégias de aprendizagem mais complexas e diversificadas a fim de compensar sua insegurança.

### Questão 78

Pesquisadores concluíram que o ensino de estratégias de aprendizagem aos estudantes resulta no enfraquecimento da autonomia e da capacidade de pensamento crítico deles.

---

## QUESTÕES de 79 a 81

Embora considerado com negatividade por muitos, afirmo inicialmente meu entendimento no sentido de que os exames psicotécnicos têm seu lugar reservado na seleção para cargos públicos: simplesmente não podemos abrir mão deles. Um dos maiores problemas do concurso público é que examina bem a quantidade de conhecimento adquirido pelo candidato, mas é pouco eficiente para medir caráter, ética, honestidade e outros valores inequivocamente mais importantes do que a competência técnica. A matéria do programa se aprende. Ser honesto, equilibrado, decente... isso é mais complicado.

[...]

O Supremo Tribunal Federal, chamado a se manifestar sobre a matéria, pontificou que “o exame psicotécnico, especialmente quando possuir natureza eliminatória, deve revestir-se de rigor científico, submetendo-se, em sua realização, à observância de critérios técnicos, que propiciem base objetiva, destinada a viabilizar o controle jurisdicional da legalidade, da correção e da razoabilidade dos parâmetros norteadores da formulação e das conclusões resultantes dos testes psicológicos, sob pena de frustrar-se, de modo ilegítimo, o exercício, pelo candidato, da garantia de acesso ao Poder Judiciário, na hipótese de lesão a direito.”. (DOUGLAS, 2009).

Considerando-se as informações do texto e os conhecimentos sobre avaliação pedagógica, pode-se afirmar:

### Questão 79

A necessidade de rigor científico e objetividade limita, severamente, na seleção pública, o uso de instrumentos de avaliação psicológica que não tenham validade de critério que assegure a relevância e a utilidade deles como preditores do desempenho no trabalho.

### Questão 80

Entre os objetivos possíveis de um psicodiagnóstico está a classificação matricial, que compara o indivíduo examinado com outros de grupos específicos.

### Questão 81

De forma inadequada, é comum usar o psicodiagnóstico como sinônimo de avaliação psicológica, quando essa é mais ampla e volta-se para objetivos não restritos à atividade clínica.

### Questão 82

O aconselhamento vocacional, tal qual concebido por Savickas (2004), funciona melhor com clientes que querem aprender mais sobre suas perspectivas subjetivas, porém não funciona tão bem com clientes que precisam implementar o autoconhecimento. (MELO-SILVA, 2004, p. 163).

Considerando-se o texto e os conhecimentos sobre aconselhamento vocacional, é correto afirmar:

Clientes que já possuem um nível de autoconhecimento suficiente, mas que mostram dificuldades para traduzir essas autopercepções em comportamentos de carreira efetivos precisam de intervenções do tipo Educação para a Carreira.

---

### Questão 83

A utilidade do aconselhamento psicológico está associada também a duas grandes áreas de intervenção do Psicólogo em temas de saúde: a prevenção e a adaptação à doença.

### QUESTÕES 84 e 85

Os conflitos interpessoais em equipes de trabalho podem ser de dois tipos: (a) o decorrente da percepção da incompatibilidade de interesses e da dificuldade de resolver este desacordo; e (b) associado a discordâncias sobre o modo de realizar o trabalho. (MARTINS; PUENTE-PALACIOS, 2010, p. 203).

A partir das informações contidas no trecho, é possível concluir:

### Questão 84

A maioria das pesquisas indica que os conflitos mais prejudiciais ao desempenho da equipe são os denominados conflitos de tarefas.

### Questão 85

Quando ocorrem conflitos de relacionamentos em níveis baixos, o desempenho da equipe tende a não ser afetado ou pode ser beneficiado.

### QUESTÕES 86 e 87

[...] códigos de ética, já que definem linhas de ação consideradas adequadas para um coletivo, são construções históricas e, como tal, resultado de embates políticos e ideológicos que permeiam qualquer grupo social – no caso, profissional.

[...] O dilema ético clássico diz respeito ao conflito entre o que é coletivamente estabelecido e uma linha de ação (diversa) que o indivíduo deseja ou necessita seguir. (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013, p. 41 e 48).

De acordo com as informações contidas no texto e os conhecimentos sobre o Código de Ética, é correto afirmar:

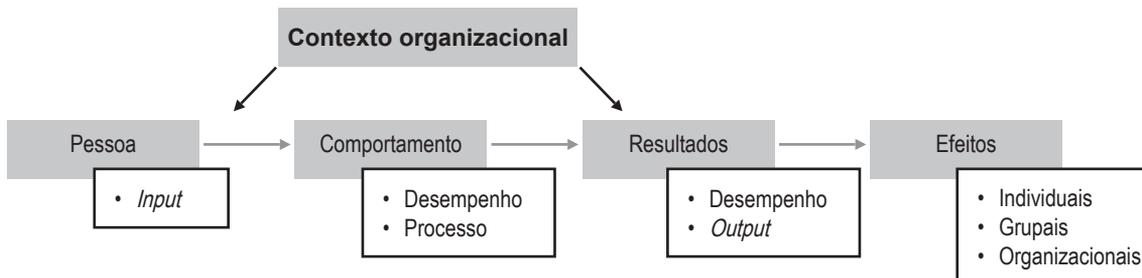
### Questão 86

O princípio VII do Código de Ética Profissional do Psicólogo, ao afirmar que o profissional deve considerar as relações de poder e posicionar-se criticamente frente a elas nos contextos em que atua, dirige-se especificamente para o Psicólogo organizacional e do trabalho que se insere em empresas de uma sociedade capitalista.

### Questão 87

Diante de dilemas que emergem do conflito entre as demandas organizacionais e as normas que pautam a conduta profissional, cabe ao Psicólogo refletir, continuamente, sobre os impactos potenciais de sua ação profissional, sem perder de vista que deve atuar como um agente de mudança da realidade.

## QUESTÕES 88 e 89



Considerando-se a figura apresentada e os conhecimentos sobre avaliação de desempenho, pode-se afirmar:

### Questão 88

O uso da técnica dos incidentes críticos, com objetivo de oferecer feedback aos trabalhadores sobre o seu desempenho, consiste numa avaliação de **resultados**, e não de **comportamento**.

### Questão 89

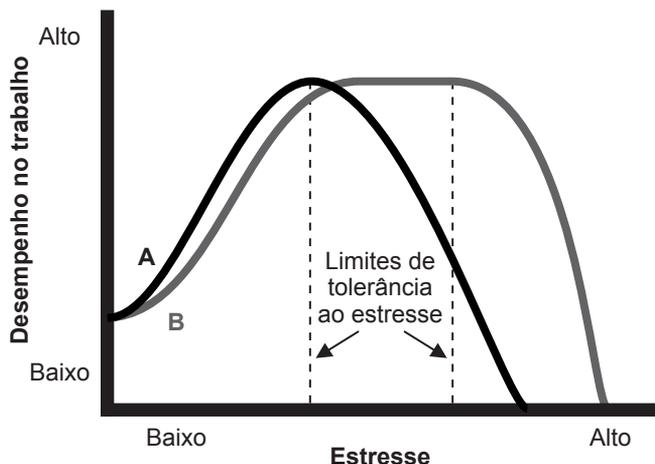
O foco na avaliação das pessoas, de suas características e de seus traços de personalidade presente nos modelos mais tradicionais de avaliação de desempenho, retornou, mais recentemente, com a substituição dos traços de personalidade pelas competências individuais.

### Questão 90

O Decreto nº 7.133/2010 regulamenta os critérios e procedimentos gerais para a realização das avaliações de desempenho no serviço público, instrumentos que fornecem subsídios ao pagamento das gratificações de desempenho aos servidores do Poder Executivo Federal. [...] Para realizar as avaliações de desempenho, cada órgão ou entidade deverá criar uma Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD), composta por representantes indicados pelo dirigente máximo e por membros indicados pelos servidores. A comissão participará de todas as etapas do ciclo de avaliação dos servidores e dos órgãos públicos e poderá julgar, em última instância, os recursos interpostos contra os resultados da avaliação. [...] Uma inovação no novo processo de avaliação de desempenho consiste no fato de o servidor ser avaliado não apenas pela chefia imediata, mas também pela equipe de trabalho em que está inserido. [...] Para compor a avaliação individual do servidor serão somadas as notas da autoavaliação (15%), avaliação da chefia imediata (60%) e a média das notas atribuídas pelos colegas (25%)” [...]. (DECRETO REGULAMENTA..., 2010).

O uso, no serviço público, de múltiplas fontes de dados caracteriza um modelo de avaliação de desempenho denominado de 360 graus, muito popular atualmente.

## Questão 91



Analisando-se a figura, pode-se afirmar que a relação estresse-desempenho é mediada por fatores individuais, a exemplo do limite de tolerância ao estresse, que, em sendo alto, faz com que o desempenho diminua, mesmo diante de estressores reduzidos ou moderados.

## Questão 92

A necessidade de aconselhamento surge a partir de uma variedade de problemas dos funcionários, incluindo o estresse. Quando esses problemas existem, os funcionários beneficiam-se da compreensão e da orientação que o aconselhamento oferece. [...] A maioria dos problemas que exigem aconselhamento tem algum conteúdo emocional. (NEWSTROM, 2008, p. 363).

O **aconselhamento diretivo**, ao contrário do **não diretivo**, enfatiza a solução de problemas atuais, ignorando frequentemente os sentimentos e as emoções.

## QUESTÕES 93 e 94

Não existe um modo único, considerado certo e eficaz, de intervenção do psicólogo no campo da saúde psíquica e trabalho nas ações de diagnóstico, na prevenção e na promoção da saúde, bem como na assistência e na reabilitação. (BORGES, GUIMARÃES; SILVA, 2013, p. 611).

Considerando-se as informações do trecho acima e o agrupamento das abordagens sobre a saúde psíquica no trabalho em três – as individualistas, as psicossociológicas e as psicodinâmicas – feito pelas autoras BORGES, GUIMARÃES e SILVA, é correto afirmar:

## Questão 93

Nas ações de diagnóstico, numa abordagem **psicossociológica**, são comuns o uso de escalas e testes psicológicos e a ênfase nos aspectos cognitivos e afetivos do trabalhador.

## Questão 94

Nas ações de prevenção, em seus três níveis, as **abordagens individualistas** incluem a modificação dos fatores estressores do ambiente organizacional, apesar de enfatizarem técnicas que facilitem o manejo pessoal do estresse.

## QUESTÕES 95 e 96

[...] modelos de gestão de pessoas são representações e configurações que sintetizam um conjunto de pressupostos e elementos que, de maneira coerente e articulada, caracterizam a forma de pensar e agir de uma organização em relação a seus membros. Em poucas palavras, o modelo de gestão de pessoas é a maneira de compreender como uma organização se estrutura e se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no contexto de trabalho. (GONDIM; SOUZA; PEIXOTO, 2013, p. 347).

Considerando-se as informações contidas no trecho, pode-se afirmar:

### Questão 95

Enquanto no modelo **instrumental** de gestão de pessoas o conflito é evitado por gerar desagregação, no **político** ele passa a ser central, com a busca de soluções negociadas para os conflitos de interesses.

### Questão 96

No modelo **estratégico**, há uma ênfase nos resultados e na maximização dos resultados econômicos a partir do ajuste do desempenho individual e grupal às expectativas organizacionais.

## QUESTÕES 97 e 98



Analisando-se a figura, que mostra os elementos que integram um sistema de TD&E, é correto afirmar:

### Questão 97

O elemento denominado **avaliação de necessidades** fornece informações ao sistema de TD&E sobre as lacunas na aprendizagem dos indivíduos e no desempenho dos instrutores, indicando o quanto as ações de TD&E foram positivas para os indivíduos e para a organização.

### Questão 98

A análise organizacional (o que a organização precisa para se desenvolver) e a análise dos indivíduos (identificação dos CHAs) são ações que integram o terceiro elemento do sistema de TD&E, denominado **avaliação de TD&E**.

---

## QUESTÕES 99 e 100

Brasília, 10/5/2013 – Representantes de quatro órgãos federais, entre eles a Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento (Segep/MP), realizaram visita técnica à Universidade Federal do Pará (UFPA), para conhecer em detalhes os resultados do projeto de Mapeamento de Competências, executado em primeira etapa na área administrativa da universidade paraense.

Mapear competências significa identificar as atribuições necessárias ao servidor para o desempenho da função. O projeto é uma iniciativa pioneira na administração pública federal. Iniciado em 2011, com recursos de fomento repassados pelo Ministério do Planejamento, hoje se constitui num instrumento de gestão adotado pela reitoria da UFPA.

De acordo com Capuano, que é coordenador-geral substituto de Políticas de Desenvolvimento de Pessoas, com as competências dos servidores mapeadas os órgãos terão um diagnóstico científico das necessidades de investimentos no desenvolvimento de pessoas. “Este é um elemento essencial para justificar os esforços de desenvolvimento institucional que o Poder Executivo Federal deverá empreender nos próximos anos”, diz.

O mapeamento realizado em Belém está em fase avançada de pesquisa. Os dados irão subsidiar o Plano Anual de Capacitação (Pac) da UFPA em 2013. Na primeira etapa – já concluída –, mais de mil servidores técnico-administrativos foram incluídos e, desse universo, 873 tiveram as suas competências mapeadas. As fragilidades relativas a desempenho que foram detectadas guiarão a capacitação e o desenvolvimento de pessoas na universidade paraense nos próximos anos. (SEGEP CONHECE..., 2013).

Considerando-se o texto apresentado, pode-se afirmar:

### Questão 99

Uma adequada definição de **competências** mostra que elas se referem aos motivos, aos conhecimentos, às capacidades cognitivas ou comportamentais, às atitudes, aos valores ou a outras características individuais, que permitem diferenciar indivíduos com desempenhos eficazes de outros com desempenhos inferiores (ou insatisfatórios).

### Questão 100

O termo **competência** pode ser aplicado a equipes e a organizações. Quando se trata de equipes de trabalho, as “competências transportáveis” (demandadas pela natureza específica das tarefas sob a responsabilidade do grupo) se distinguem das competências “contingentes à equipe” (aplicáveis a quaisquer tarefas quase independentes da meta de trabalho).

---

## REFERÊNCIAS

### Questões 51 e 52

LASSANCE, M. C. P.; PARADISO, A. C.; SILVA, C. B. Terceira demanda-chave para a orientação profissional: como ajudar o indivíduo a desenvolver sua carreira? Enfoque desenvolvimentista e evolutivo. In: **Compêndio de orientação profissional e de carreira, volume 1: perspectivas histórica e enfoques teóricos clássicos e modernos**. Marcelo Afonso Riveiro e Lucy Leal Melo-Silva (Orgs.). 1 ed. São Paulo: Vetor, 2011.

### Questões de 53 a 55

### Questões 63 e 64

GONDIM, S. M. G.; SILVA, N. Motivação no Trabalho. In: **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. José Carlos Zanelli, Jairo Eduardo Borges-Andrade e Antônio Virgílio Bittencourt Bastos (Orgs.). Porto Alegre: Artmed. 2004.

### Questões de 68 a 71

RIZZATTI, G.; RIZZATTI JUNIOR, G.; SARTOR, V. V. B. **Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais**. IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul. 2004. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/35683>>. Acesso em: 30 set. 2013.

### Questões 77 e 78

ZENORINE, R. P. C.; SANTOS, A. A. A. A motivação e a utilização de estratégias de aprendizagem em universitários. In: **Estudante universitário: características e experiências de formação**. Elizabeth Mercuri e Soely A. J. Polydoro (Orgs.). Taubaté: Cabral Editora e Livraria Universitária, 2004.

### Questões de 79 a 81

DOUGLAS, W. **A qualidade do serviço público e o serviço público como opção de carreira**. 2009. Disponível em: <<http://www.williamdouglas.com.br/conteudo04.php?id=638>>. Acesso em: 30 set. 2013.

### Questão 82

MELO-SILVA, L. L. Intervenção e avaliação em orientação profissional. In: **Compêndio de orientação profissional e de carreira, volume 2: enfoques teóricos contemporâneos e modelos de intervenção**. Marcelo Afonso Riveiro e Lucy Leal Melo-Silva (Orgs.). 1 ed. São Paulo: Vetor, 2011.

### Questões 84 e 85

MARTINS, M. C. F.; PUENTE-PALACIOS, K. O psicólogo e sua inserção em equipes de trabalho. In: **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos e Sonia Maria Guedes Gondim (Orgs.). Porto Alegre: Artmed, 2010.

### Questões 86 e 87

BASTOS, A. V. B.; YAMAMOTO, O. H.; RODRIGUES, A.C.A. Compromisso social e ético: desafios para a atuação em Psicologia organizacional e do trabalho. In: **O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia**. Lívia de Oliveira Borges e Luciana Mourão (Orgs.). Porto Alegre: Artmed, 2013.

---

### Questão 90

DECRETO regulamenta avaliação de desempenho. 2010. Disponível em: <<http://servidorpublicofederal.blogspot.com.br/2010/03/decreto-regulamenta-avaliacao-de.html>>. Acesso em: 30 set. 2013.

### Questão 92

NEWSTROM, J. W. **Comportamento organizacional**: o comportamento humano no trabalho. Tradução Ivan Pedro Ferreira Santos. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

### Questões 93 e 94

BORGES, L. O.; GUIMARÃES, L. A. M.; SILVA, S. S. Diagnóstico e promoção da saúde psíquica no trabalho. In: **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Lívia de Oliveira Borges e Luciana Mourão (Orgs.). Porto Alegre: Artmed, 2013.

### Questões 95 e 96

GONDIM, S. M. G.; SOUZA, J. J.; PEIXOTO, A. L. A. Gestão de pessoas. In: **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Lívia de Oliveira Borges e Luciana Mourão (Orgs.). Porto Alegre: Artmed, 2013.

### Questões 99 e 100

SEGEF conhece mapeamento de competências de universidade paraense. 2013. Disponível em: <<http://www.planejamento.gov.br/conteudo.asp?p=noticia&ler=9794>>. Acesso em: 30 set. 2013.

## Fontes das ilustrações

### Questões de 65 a 67

NEWSTROM, J. W. **Op. cit.** p. 207. Adaptada.

### Questões 72 e 73

BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013, p. 231. Adaptada.

### Questões de 74 a 76

TIPOLOGIA de personalidades vocacionais. Disponível em: <<http://blogtek.com.br/tipologia-de-holland-personalidades-vocacionais-e-estilos-interpessoais/>>. Acesso em: 30 set. 2013.

### Questões 88 e 89

BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **Op. cit.** p. 535. Adaptada.

### Questão 91

NEWSTROM, J. W. **Op. cit.** p. 357. Adaptada.

### Questões 97 e 98

BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **Op. cit.** p. 470. Adaptada.





Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas – PRODEP  
Pró-Reitoria de Graduação – PROGRAD  
Serviço de Seleção, Orientação e Avaliação - SSOA  
Rua Dr. Augusto Viana, 33 – Canela – Cep. 40110-060  
Salvador – Bahia – Brasil – Telefax (71) 3283-7820  
E-mail: [ssoa@ufba.br](mailto:ssoa@ufba.br) – Site: [www.concursos.ufba.br](http://www.concursos.ufba.br)

Direitos autorais reservados. Proibida a reprodução,  
ainda que parcial, sem autorização prévia da  
Universidade Federal da Bahia - UFBA