



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ**

**CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
EDITAL Nº 26 – UFOPA, DE 30 DE AGOSTO DE 2016**

**NÍVEL E (Nível Superior)
PSICÓLOGO**

4 de dezembro de 2016

Nome: _____ **Nº de Inscrição:** _____

BOLETIM DE QUESTÕES

LEIA COM MUITA ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES SEGUINTE.

- 1 Este BOLETIM DE QUESTÕES contém **40 QUESTÕES OBJETIVAS**, sendo Conhecimentos Básicos - **8** de Língua Portuguesa, **4** de Informática e **8** de Administração Pública; **20** de Conhecimentos Específicos; e a **REDAÇÃO**. Cada questão objetiva apresenta cinco alternativas, identificadas com as letras **(A), (B), (C), (D)** e **(E)**, das quais apenas uma é correta.
- 2 Confira se, além deste BOLETIM DE QUESTÕES, você recebeu o **CARTÃO-RESPOSTA** e a **FOLHA DE REDAÇÃO**.
- 3 A prova de Redação valerá **10 pontos** e consistirá na elaboração de texto escrito com, **no mínimo, vinte (20) linhas e, no máximo, trinta (30) linhas**, com letra legível, em que serão avaliadas: fidelidade ao tema, objetividade, clareza, sequência lógica de pensamento e utilização correta das normas gramaticais.
- 4 É necessário conferir se a prova está completa e sem falhas, bem como se o seu nome e seu número de inscrição conferem com os dados contidos no **CARTÃO-RESPOSTA** e na **FOLHA DE REDAÇÃO**. **Caso exista algum problema, comunique-o imediatamente ao fiscal de sala.**
- 5 Após a conferência, assine seu nome no espaço próprio do **CARTÃO-RESPOSTA**.
- 6 A marcação do **CARTÃO-RESPOSTA** e a transcrição do texto definitivo para a **FOLHA DE REDAÇÃO** devem ser feitas com **caneta esferográfica de tinta preta ou azul** confeccionada em material transparente.
- 7 O **CARTÃO-RESPOSTA** e a **FOLHA DE REDAÇÃO** não podem ser dobrados, amassados, rasurados, manchados ou danificados de qualquer modo. Não é permitida a utilização de qualquer espécie de corretivo. O Cartão-Resposta e a Folha de Redação somente serão substituídos caso contenha falha de impressão e/ou se os dados contidos no cartão e na folha não corresponderem aos seus.
- 8 A **FOLHA DE REDAÇÃO** não deverá ser assinada, rubricada, nem conter, dentro ou fora do espaço destinado à transcrição do texto definitivo, qualquer palavra ou marca que identifique o candidato.
- 9 O **CARTÃO-RESPOSTA** e a **FOLHA DE REDAÇÃO** serão os únicos documentos considerados para a correção.
- 10 O candidato deverá permanecer obrigatoriamente no local de realização da prova por, **no mínimo, 2 (duas) horas** após o início da prova.
- 11 Quando terminar a prova, devolva ao fiscal de sala todo o material relacionado no item **2** acima e assine a **LISTA DE PRESENÇA**. A assinatura do seu nome deve corresponder àquela que consta no seu documento de identificação.
- 12 O tempo disponível para a prova é de **quatro horas, com início às 8:00 horas e término às 12:00 horas**, observado o horário de Santarém/PA. O candidato na condição de PcD que solicitou tempo adicional tem direito **1 (uma) hora** além do tempo determinado para a prova.
- 13 Reserve os **30 minutos** finais para marcar seu **CARTÃO-RESPOSTA**. Os rascunhos e as marcações assinaladas no **BOLETIM DE QUESTÕES** não serão considerados na avaliação.

MARQUE A ÚNICA ALTERNATIVA CORRETA NAS QUESTÕES DE 1 A 40.

LÍNGUA PORTUGUESA (CONHECIMENTOS BÁSICOS)

A SOCIEDADE PÓS-MORALISTA

1 “A sociedade Pós-moralista: o crepúsculo do dever e a ética indolor dos novos tempos democráticos”. Uma
2 denúncia da decadência social, feita por um pensador contemporâneo – Gilles Lipovetsky.

3 Pela primeira vez estamos em presença de uma sociedade que, longe de exaltar a observância dos
4 preceitos superiores, faz deles um uso eufêmico e lança-os ao descrédito, deprecia o ideal da abnegação
5 mediante o estímulo sistemático à satisfação das aspirações imediatas, à paixão pelo ego, à felicidade
6 intimista e materialista. Nossas sociedades tornaram inúteis todos os valores inerentes ao sacrifício, sejam
7 eles relacionados à aspiração da vida eterna ou a finalidades profanas. E como a cultura do cotidiano não é
8 mais embebida pelos imperativos hiperbóreos do dever, mas sim pelo bem-estar e pela dinâmica dos
9 direitos subjetivos, deixamos, por isso, de reconhecer a necessidade e uma dependência de qualquer coisa
10 que seja extrínseca a nós. As democracias abdicaram do contrapeso do dever infinito organizando-se não
11 propriamente à maneira de algo “sem fé nem lei”, mas segundo uma ética tênue e minimalista, “sem
12 obrigações nem sanções”. O encandeamento da história moderna levou à eclosão de uma estrutura de
13 gênero inédito: as sociedades pós-moralistas.

14 Alguns provavelmente manifestarão perplexidade diante da criação de mais um conceito ideal-típico,
15 somando-se à já prolifera família lexical dos chamados “pós”. Entretanto, que denominação caberia a um
16 gênero de cultura que só em situações muito excepcionais segue o preceito do “é preciso”, que difunde
17 muito mais as normas do bem-estar que as imposições supremas do ideal, que metamorfoseia a iniciativa
18 moral em entretenimento ou informação comercial? Como designar uma cultura de promoção dos direitos
19 subjetivos que faz cair em desuso o sentido crucial do dever, e na qual, embora a etiqueta da ética sempre
20 apareça, a referência à necessidade de sacrifício nenhuma vez esteja presente? Sociedade pós-moralista:
21 assim entendemos uma sociedade que repudia a retórica do dever rígido, integral e estrito e, paralelamente,
22 consagra os direitos individuais à autonomia, às aspirações de ordem pessoal, à felicidade... É uma
23 sociedade que, em suas camadas mais profundas, deixou de estar baseada nas exortações ao cumprimento
24 integral dos preceitos, e que só procura acreditar nas normas indolores da existência ética. Eis a razão pela
25 qual nenhuma contradição existe entre o aumento de popularidade da temática ética e a lógica pós-
26 moralista, uma vez que a atual concepção de ética não exige nenhum sacrifício maior, nenhuma renúncia a
27 si mesmo. Nenhuma aceitação do dever heroico, mas reconciliação entre coração e festa, entre a virtude e
28 o interesse, entre os imperativos do futuro e a qualidade de vida do presente. Longe de representar uma
29 oposição frontal à cultura individualista pós-moralista, o impacto ético constitui uma de suas mais típicas
30 manifestações... Sociedade pós-moralista é, assim, a designação de uma época em que o sentido do dever
31 é edulcorado e debilitado, em que a noção de sacrifício pessoal perdeu sua justificação social, em que os
32 direitos subjetivos preponderam sobre os mandamentos imperativos, em que as lições de moral são
33 encobertas pelo fulgor de uma vida melhor, do irradiante sol das férias de verão, do banal passatempo das
34 mídias.

(http://www.nacionalismo.com.br/artigos/sociedade_pos_moralista.pdf). Texto com adaptações.

Glossário:

Hiperbóreos: Segundo a mitologia grega, **hiperbóreos** são povos que habitam o extremo norte da Europa e da Ásia em um território inalcançável, onde não há doenças nem guerras, e levam uma vida perfeita sem a ajuda dos deuses, sendo visitados somente durante o inverno por Apolo.

Edulcorado: adoçado; abrandado; suavizado.

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
EDITAL Nº 26 – UFOPA, DE 30 DE AGOSTO DE 2016

1 O texto “A Sociedade Pós-moralista” não afirma que a ética deixou de existir nas sociedades, mas sim que há o seu enfraquecimento. Essa ideia pode ser identificada em várias passagens do texto, com EXCEÇÃO da que se transcreve em

- (A) “Nossas sociedades tornaram inúteis todos os valores inerentes ao sacrifício, sejam eles relacionados à aspiração da vida eterna ou a finalidades profanas.” (6 e 7)
- (B) “As democracias abdicaram do contrapeso do dever infinito organizando-se não propriamente à maneira de algo ‘sem fé nem lei’, mas segundo uma ética tênue e minimalista, ‘sem obrigações nem sanções’.” (10 a 12)
- (C) “Sociedade pós-moralista: assim entendemos uma sociedade que repudia a retórica do dever rígido, integral e estrito e, paralelamente, consagra os direitos individuais à autonomia, às aspirações de ordem pessoal, à felicidade.” (20 a 22)
- (D) “É uma sociedade que, em suas camadas mais profundas, deixou de estar baseada nas exortações ao cumprimento integral dos preceitos, e que só procura acreditar nas normas indolores da existência ética.” (22 a 24)
- (E) “Sociedade pós-moralista é, assim, a designação de uma época em que o sentido do dever é edulcorado e debilitado, em que a noção de sacrifício pessoal perdeu sua justificação social (...)” (30 a 31)

2 Considere o trecho

“Pela primeira vez estamos em presença de uma sociedade que, longe de exaltar a observância dos preceitos superiores, faz deles um uso eufêmico e lança-os ao descrédito, deprecia o ideal da abnegação mediante o estímulo sistemático à satisfação das aspirações imediatas, à paixão pelo ego, à felicidade intimista e materialista”. (3 a 6)

Com base nessa reflexão do texto, entende-se que uma sociedade que observa os preceitos superiores é, em síntese, aquela na qual

- (A) a vida política é verdadeiramente democrática, por permitir a igualdade de partilha dos bens sociais de acordo com as necessidades de cada um.
- (B) se combatem todas as manifestações contrárias ao respeito que se deve ao cidadão, independentemente de sua etnia, condição social, religião.
- (C) os princípios éticos/morais regem as instituições políticas, como instâncias que devem fazer valer a vontade e o interesse coletivo, bem como regem a conduta de cada sujeito social.
- (D) se instala uma democracia efetivamente participativa, em vista do direito que o cidadão tem à escolha de seus governantes e representantes.
- (E) há a renúncia dos cidadãos a aspirações de ordem pessoal, à felicidade individual em favor de uma vida menos materialista e mais religiosa.

3 Ainda sobre o trecho

“Pela primeira vez estamos em presença de uma sociedade que, longe de exaltar a observância dos preceitos superiores, faz deles um uso eufêmico e lança-os ao descrédito, deprecia o ideal da abnegação mediante o estímulo sistemático à satisfação das aspirações imediatas, à paixão pelo ego, à felicidade intimista e materialista” (3 a 6), é correto afirmar que o verbo na primeira pessoa do plural (“estamos”) se refere

- (A) às sociedades em geral.
- (B) aos guardiães dos costumes morais.
- (C) aos idealizadores de um novo regime político.
- (D) aos pensadores que comungam com o autor a concepção de uma sociedade Pós-moralista.
- (E) ao autor e demais cidadãos participantes de uma sociedade distanciada de preceitos ético-morais.

4 Para mostrar figurativamente os traços da sociedade Pós-moralista, o autor utiliza a **linguagem conotativa** em

- (A) “A sociedade Pós-moralista: o crepúsculo do dever e a ética indolor dos novos tempos democráticos.” (1)
- (B) “Nossas sociedades tornaram inúteis todos os valores inerentes ao sacrifício, sejam eles relacionados à aspiração da vida eterna ou a finalidades profanas.” (6 e 7)
- (C) “O encandeamento da história moderna levou à eclosão de uma estrutura de gênero inédito: as sociedades pós-moralistas.” (12 e 13)
- (D) “Alguns provavelmente manifestarão perplexidade diante da criação de mais um conceito ideal-típico, somando-se à já prolífera família lexical dos chamados ‘pós’.” (14 e 15)
- (E) “Eis a razão pela qual nenhuma contradição existe entre o aumento de popularidade da temática ética e a lógica pós-moralista, uma vez que a atual concepção de ética não exige nenhum sacrifício maior, nenhuma renúncia a si mesmo.” (24 a 27)

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
EDITAL Nº 26 – UFOPA, DE 30 DE AGOSTO DE 2016

- 5 Das relações de ideias estabelecidas no texto, expressa-se uma **relação de causa e consequência** no trecho
- (A) “Pela primeira vez estamos em presença de uma sociedade que, longe de exaltar a observância dos preceitos superiores, faz deles um uso eufêmico e lança-os ao descrédito, deprecia o ideal da abnegação (...)” (3 e 4)
 - (B) “Nossas sociedades tornaram inúteis todos os valores inerentes ao sacrifício, sejam eles relacionados à aspiração da vida eterna ou a finalidades profanas.” (6 e 7)
 - (C) “E como a cultura do cotidiano não é mais embebida pelos imperativos hiperbóreos do dever, mas sim pelo bem-estar e pela dinâmica dos direitos subjetivos, deixamos, por isso, de reconhecer a necessidade e uma dependência de qualquer coisa que seja extrínseca a nós.” (7 a 10)
 - (D) “Alguns provavelmente manifestarão perplexidade diante da criação de mais um conceito ideal-típico, somando-se à já prolífera família lexical dos chamados ‘pós’. Entretanto, que denominação caberia a um gênero de cultura que só em situações muito excepcionais segue o preceito do ‘é preciso’ (...)?” (14 a 16)
 - (E) “Como designar uma cultura de promoção dos direitos subjetivos que faz cair em desuso o sentido crucial do dever, e na qual, embora a etiqueta da ética sempre apareça, a referência à necessidade de sacrifício nenhuma vez esteja presente?” (18 a 20)
- 6 Nas alternativas abaixo, apresentam-se paráfrases de partes do texto “A Sociedade Pós-moralista”. Identifique a que está de acordo com as regras de **concordância** e/ou **regência** da gramática da norma culta.
- (A) Tornou-se inútil, em nossas sociedades, todos os valores inerentes ao sacrifício, sejam eles relacionados à aspiração da vida eterna ou a finalidades profanas. Ou seja, estamos diante do que se chama sociedade Pós-moralista.
 - (B) E porque a cultura do cotidiano não é mais embebida pelos imperativos hiperbóreos do dever, mas sim pelo bem-estar e pela dinâmica dos direitos subjetivos, deixamos, por isso, de reconhecer a necessidade e uma dependência de qualquer coisa que nos sejam extrínseca.
 - (C) As democracias (...) passaram a organizarem-se não propriamente à maneira de algo “sem fé nem lei”, mas segundo uma ética tênue e minimalista, “sem obrigações nem sanções”. O encandeamento da história moderna propiciou à eclosão de sociedades pós-moralistas.
 - (D) Provavelmente haverão aqueles que poderão manifestarem perplexidade diante da criação de mais um conceito ideal-típico, somando-se à já prolífera família lexical dos chamados ‘pós’. Entretanto, que denominação caberia a certas sociedades que, só em situações muito excepcionais segue o preceito do ‘é preciso’.
 - (E) Como designar uma cultura de promoção dos direitos subjetivos que faz cair em desuso o sentido crucial do dever, e na qual, embora sempre apareçam os princípios da ética, a referência aos imperativos de sacrifício nenhuma vez esteja presente?

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
EDITAL Nº 26 – UFOPA, DE 30 DE AGOSTO DE 2016

- 7 A linguagem dos textos técnicos e comunicações oficiais deve apresentar um estilo caracterizado por qualidades como adequação, clareza, coesão, coerência, concisão, precisão, objetividade, polidez. Considere a redação do texto abaixo, um exemplar do gênero “Aviso”:

A Sua Excelência o Senhor
[Nome e cargo]

Local e data

Assunto: **Seminário sobre uso de energia no setor público**

Senhor Ministro,

Convido Vossa Excelência, com muita honra, pelo orgulho que é realizar um evento como este, a participar da sessão de abertura do Primeiro Seminário Regional de Uso Eficiente de Energia no Setor, a ser realizado em 5 de novembro próximo, às 9 horas, no auditório da Escola Nacional de Administração Pública, localizada no Setor de Indústrias, zona sul, nesta capital.

O Seminário, que primou pela excelência de organização, inclui-se nas atividades do *Programa Nacional das Comissões Internas de Conservação de Energia em Órgãos Públicos*, instituído pelo Decreto nº XXX, de 20 de outubro de 1995.

Atenciosamente,

[nome e cargo do signatário]

Esse documento **Não atende** aos requisitos exigidos na comunicação oficial quanto à

- (A) concisão.
 - (B) polidez.
 - (C) coerência.
 - (D) correção gramatical.
 - (E) adequação de tratamento.
- 8 Em textos da comunicação oficial não cabem construções de sentido ambíguo. Esse preceito **Não** foi observado na redação do seguinte trecho de documento:
- (A) Senhor Ministro,
Encaminho, para exame e pronunciamento, a anexa cópia do Ofício nº 34, de 3 de abril de 1990, do Presidente da Confederação Nacional de Agricultura, a respeito de seu projeto de modernização de técnicas agrícolas na região Nordeste. (Ofício)
 - (B) Senhor Deputado,
Informo Vossa Excelência de que as medidas mencionadas em sua carta nº 6708, dirigida ao Senhor Presidente da República, estão amparadas pelo procedimento administrativo de demarcação de terras indígenas instituído pelo Decreto nº 22, de 4 de fevereiro de 1991 (cópia anexa). (Ofício)
 - (C) Excelentíssimo Senhor Presidente do Senado Federal,
Comunico a Vossa Excelência o recebimento das Mensagens SM nº 106 a 110, de 1991, nas quais se informa a promulgação dos Decretos Legislativos nºs 93 a 97, de 1991, relativos à exploração de serviços de radiodifusão. (Mensagem)
 - (D) Sr. Governador,
Cumprir-me levar ao conhecimento de Vossa Excelência, para os devidos fins, que as detenções dos estrangeiros expulsos, ou com processo de expulsão, não devem ultrapassar o prazo de noventa dias, a contar da data em que foi autorizada a detenção. (Ofício)
 - (E) Ao Senhor (nome e/ou cargo)
Assunto: Aquisição de Equipamentos de Informática
Nos termos do plano de estratégia estabelecido na reunião mensal de julho deste ano, solicitamos a Vossa Senhoria a tomada de orçamentos para aquisição dos novos equipamentos de informática para o departamento de Recursos Humanos. (Memorando)

INFORMÁTICA (CONHECIMENTOS BÁSICOS)

9 Considere as seguintes afirmativas.

- I Em computação, o termo *phishing* é uma forma de fraude eletrônica, caracterizada por tentativas de adquirir informações confidenciais de pessoas ou empresas através de mensagens falsas.
- II O *worm* é um código malicioso capaz de se propagar automaticamente pelas redes, enviando cópias de si mesmo entre computadores.
- III Os *firewalls* podem se apresentar sob duas formas: *software* e *hardware*. A primeira são programas que o usuário instala na máquina para realizar o controle das conexões, tanto as que entram, como as que saem. Já sob a forma de *hardware*, são equipamentos específicos que reforçam a segurança de uma rede.
- IV Um *cookie* é um pacote de dados enviados de um *website* para o navegador do usuário quando o usuário visita o *site*. Cada vez que o usuário visita o *site* novamente, o navegador envia o *cookie* de volta para o servidor para notificar atividades prévias do usuário.

Estão corretas as afirmativas

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

10 São exemplos de protocolos padrão da Internet para recebimento e envio de e-mails

- (A) SMTP e HTTP.
- (B) IMAP e DNS.
- (C) ARP e NAT.
- (D) POP e SMTP.
- (E) POP e SMAIL.

11 Considere a planilha produzida no Microsoft Office Excel 2013 (configuração padrão).

	A	B	C
1	Valor da propriedade	Comissão	Total
2	100	7	
3	200	14	
4	300	21	
5	400	28	

Acerca da tabela acima, analise as afirmativas a seguir.

- I Se na célula C2 for inserida a fórmula =SOMASE(A2:A5;">150";B2:B5), o resultado será 63.
- II Se na célula C3 for inserida a fórmula =SE(A2>A3;B2;B3), o resultado será 7.
- III Se na célula C4 for inserida a fórmula =SOMA(A4:B5), o resultado será 749.

Está(ão) correta(s) a(s) afirmativa(s)

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

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
EDITAL Nº 26 – UFOPA, DE 30 DE AGOSTO DE 2016

- 12 Com relação aos procedimentos de *backup* é **incorreto** afirmar que
- (A) para a implementação do *backup*, deve-se levar em consideração a importância da informação, o nível de classificação utilizado, sua periodicidade de atualização e também sua volatilidade.
 - (B) durante o processo de *backup* deve-se determinar o nível de proteção a ser dado à determinada informação. Essa avaliação poderá então ser usada para determinar se um controle criptográfico é apropriado e qual tipo deve ser aplicado.
 - (C) dentre os principais itens a serem considerados em uma política para realização de *backup* está a execução de testes nas mídias que armazenam os *backups* para assegurar que os mantidos em ambiente interno e/ou externo estejam seguros e em perfeito estado para serem utilizados.
 - (D) volatilidade da informação é o período de tempo no qual a informação permanece atual e utilizada. Por exemplo, para os dados que não sofrerem alteração pelo período de trinta dias, somente será necessária a realização de um novo *backup* no trigésimo primeiro dia, conseqüentemente, sua retenção programada poderá ser para trinta dias.
 - (E) além dos *backups* realizados por empresas terceiras, como, por exemplo, provedores de *sites* de contingência, deve-se produzir uma cópia adicional de segurança dos *backups* considerados mais críticos para ser armazenada nas instalações da organização.

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (CONHECIMENTOS BÁSICOS)

- 13 O decreto nº 5.378/2005, que institui o Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização – GESPÚBLICA, define no Artigo 5º que a participação dos órgãos e entidades da administração pública no GESPÚBLICA dar-se-á mediante
- (A) adesão ou convocação.
 - (B) negociação ou acordo.
 - (C) habilidade de ouvir.
 - (D) reunião de reforço.
 - (E) avaliação de papéis.
- 14 Ainda com relação ao decreto nº 5.378/2005, no Artigo 3º, inciso III, consta que o Programa GESPÚBLICA deverá orientar e capacitar os órgãos e entidades da administração pública para a implantação de ciclos contínuos de avaliação e de
- (A) determinação de padrões de qualidade.
 - (B) análise dos custos internos.
 - (C) melhoria da gestão.
 - (D) simplificação de rotinas.
 - (E) determinação de normas.
- 15 O Decreto nº 5.825/2006, que estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, define alguns conceitos como os citados no Artigo 3º, inciso IX, entre os quais o do processo de distribuição de cargos baseado em critérios de dimensionamento objetivos, previamente definidos e expressos em uma matriz, visando ao desenvolvimento institucional denominado
- (A) matriz de alocação de cargos.
 - (B) alocação de cargos.
 - (C) equipe de trabalho.
 - (D) avaliação de desempenho.
 - (E) processo de trabalho.

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
EDITAL Nº 26 – UFOPA, DE 30 DE AGOSTO DE 2016

- 16 A lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, estabelece no parágrafo 1º, Artigo XXIV, que o plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira deverá conter: I - dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição; II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e o III que se denomina
- (A) Plano de Acompanhamento e Avaliação Continuada.
 - (B) Programa de Proposta Integradora dos Níveis Hierárquicos.
 - (C) Desenvolvimento de um Plano Institucional Estratégico.
 - (D) Programa de Avaliação de Desempenho.
 - (E) Programa de Definição de Fatores Críticos de Sucesso.
- 17 A Lei nº 11.091/2005 apresenta, em seu Capítulo II, Artigo 3º, inciso VII, como princípios e diretrizes, o desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais. Essa vinculação é fundamental, pois as instituições precisam oferecer programas de capacitação e desenvolvimento que estejam diretamente relacionados aos propósitos organizacionais, atendendo ao desenvolvimento das competências de seus colaboradores de forma sustentável e contínua, como também à
- (A) melhoria dos processos de trabalho.
 - (B) formação da estrutura organizacional.
 - (C) especialização do pessoal de linha.
 - (D) dinamização das delegações de chefia.
 - (E) valorização das chefias estratégicas.
- 18 A Lei nº 4.320/64, que estatui Normas Gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços, estabelece, em seu Artigo 2º, que A Lei do Orçamento conterà a discriminação da receita e despesa de forma a evidenciar a política econômica financeira e o programa de trabalho do governo, obedecidos os princípios de unidade, universalidade e
- (A) centralidade.
 - (B) flexibilidade.
 - (C) vulnerabilidade.
 - (D) aplicabilidade.
 - (E) anualidade.
- 19 Um processo de aprendizagem nunca está acabado, daí a necessidade de as instituições promoverem a formação continuada dos servidores, com vistas a agregar novos conhecimentos aos já existentes, em função das mudanças no próprio conhecimento, nas tecnologias e no mundo do trabalho. O Decreto nº 5.707/2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal, autárquica e fundacional, estabelece orientações, com aprofundamento e avanço na formação dos servidores, quando define em suas Diretrizes, Artigo 3º, inciso V - estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional. Esse aprimoramento retorna ao próprio servidor e à instituição na qual ele trabalha, sob a forma de satisfação, motivação, conhecimento, maior produtividade e
- (A) otimização dos serviços.
 - (B) mudanças no cronograma dos projetos.
 - (C) burocracia dos serviços.
 - (D) manutenção das rotinas de trabalho.
 - (E) negociações adiadas.
- 20 A Lei nº 9.784/99, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, considera, no parágrafo 2º do Artigo 1º, a unidade de atuação dotada de personalidade jurídica como sendo um (uma)
- (A) grupo.
 - (B) entidade.
 - (C) assessoria.
 - (D) autoridade.
 - (E) órgão.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

21 De acordo com o Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador (Dast) da UFMG, entre 2011 e 2015, 13% da comunidade acadêmica foi afastada por transtornos mentais. Os problemas mais comumente encontrados foram depressão, síndrome do pânico, ansiedade e distúrbios do humor (Costa, 2016).

Ao atender um servidor que apresenta um dos quadros acima relatados, o psicólogo entrará em contato com diversas demandas oriundas tanto do ambiente de trabalho quanto de outras facetas da vida do servidor. Com base no que é previsto pelo Código de Ética Profissional do Psicólogo, assinale a alternativa que descreve a conduta adequada deste profissional no referido caso.

- (A) Como psicólogo organizacional, este profissional deve-se restringir as demandas relativas ao ambiente de trabalho, sendo de responsabilidade exclusiva do servidor a sua saúde mental.
- (B) O adoecimento decorrente de questões relativas ao ambiente de trabalho deve ser enfrentado a partir da socialização das informações repassadas pelo servidor àqueles com quem ele trabalha, para que possam auxiliar o servidor naquilo que lhes couber.
- (C) Transtornos mentais como os relatados no texto demandam um processo psicoterápico individualizado, o qual deve ser conduzido pelo psicólogo organizacional ao identificar a existência desses problemas.
- (D) Deve ser compromisso do psicólogo organizacional trabalhar para a construção de uma cultura que favoreça a saúde mental do servidor, não sendo conivente com práticas de violência e encaminhando os casos individuais para acompanhamento externo.
- (E) O psicólogo deve atuar ante as questões organizacionais para o enfrentamento de práticas que induzem ao adoecimento e deve encaminhar para atendimento externo, em clínica particular própria, o servidor que demande processo psicoterápico.

22 De acordo com Schmidt, Krawulski e Marcondes (2013, p. 345), “Nessa conjuntura de complexidade e diversidade de fatores presentes nos contextos produtivos contemporâneos, a gestão de pessoas se constitui, portanto, como componente essencial da busca pelo bem-estar, justiça organizacional e qualidade de vida dos trabalhadores. O exercício dessa atividade, ademais, requer a intervenção de profissionais preparados e que reconheçam o entrelaçamento de todas essas dimensões”.

Quanto ao exercício da Psicologia Organizacional e do Trabalho, analise as afirmativas seguintes.

- I Essencialmente individual, o psicólogo deve acompanhar o entrelaçamento entre o bem-estar, justiça organizacional e qualidade de vida dos trabalhadores através de atendimentos clínicos.
- II Para contemplar a complexidade dos contextos produtivos contemporâneos, o psicólogo deve diversificar sua prática profissional, abrangendo tanto os níveis individual e grupal, quanto o institucional.
- III Questões como bem-estar, justiça organizacional e qualidade de vida dos trabalhadores requerem o desenvolvimento de programas abrangentes, que envolvam todos os níveis hierárquicos no processo de construção de uma cultura organizacional coerente.
- IV A atuação no contexto organizacional requer o olhar individualizado sobre o servidor, sem perder de vista o contexto institucional onde este se insere.
- V Na atualidade, o exercício da Psicologia Organizacional e do Trabalho não abrange práticas limitadas ao nível individual, sendo desenvolvido apenas em ações complexas de caráter coletivo.

Estão corretas

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

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
EDITAL Nº 26 – UFOPA, DE 30 DE AGOSTO DE 2016

- 23 A Resolução do Conselho Federal de Psicologia nº 007/2003 institui o Manual de Elaboração de Documentos Escritos produzidos pelo psicólogo, decorrentes de avaliação psicológica. De acordo com as diretrizes estabelecidas neste documento, ao elaborar um laudo psicológico, o profissional deve
- (A) Empregar terminologia técnica apropriada para garantir a precisão da comunicação, mas atentar para que o documento seja compreensível pelo seu destinatário específico.
 - (B) Descrever todas as informações obtidas no processo de avaliação psicológica, considerando que a solicitação do laudo implica a renúncia ao sigilo profissional por parte do pleiteante.
 - (C) Considerar a natureza dinâmica, não definitiva e não cristalizada do seu objeto de estudo, abstendo-se de escrever quaisquer conclusões, diagnósticos ou prognósticos, de modo a proteger o indivíduo avaliado de qualquer tipo de estigmatização.
 - (D) Avaliar o indivíduo à luz de um instrumental técnico considerado pertinente ao caso, independentemente do referencial técnico-filosófico e científico adotado pelo psicólogo em questão.
 - (E) Apresentar os procedimentos e conclusões gerados pelo processo da avaliação psicológica, apresentando o diagnóstico e indicação de acompanhamento psicológico, sem delimitação de finalidade específica.
- 24 As mudanças vivenciadas no mercado de trabalho como um todo produzem transformações também no âmbito da gestão pública. A esse respeito, Amaral (2006) afirma que “o grande desafio é fazer com que a atividade pública seja cada vez mais inovadora. Sem perder de vista os princípios da legalidade e da impessoalidade, sermos capazes de ouvir a sociedade, experimentar e construir um serviço público com homens e mulheres responsáveis, criativos e com alta capacidade de responder a problemas públicos – tanto os velhos como os que nem ousamos a pensar que virão”.
- Com base no contexto atual da gestão pública, é correto afirmar:
- (A) A impessoalidade da gestão pública é contraditória com a demanda de ouvir a sociedade, pois desumaniza o atendimento.
 - (B) O principal cliente da gestão pública é a sociedade como um todo, de modo que perspectivas administrativas adotadas no setor privado são inócuas no setor público.
 - (C) A gestão pública se depara atualmente com a demanda de inovação e criatividade, pois o contexto social está em constante transformação, tanto tecnológica quanto relacional.
 - (D) Uma das características da gestão pública é a sua imobilidade ante as transformações mercadológicas, de modo que modelos consolidados devem ser mantidos para garantir estabilidade organizacional.
 - (E) Internacionalização e avanços tecnológicos são características do contexto social atual, mas que pouco impactam na realidade cotidiana da gestão pública, sendo demandas do setor privado.
- 25 Neste ano, a Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA) está em processo de avaliação do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) referente ao período 2012-2016 e de construção do novo PDI 2017-2021. De acordo com o documento original, “a expectativa é intensificar a produção e disseminação do conhecimento, contribuindo efetivamente para a cidadania e o desenvolvimento da Amazônia”. Tendo em vista que o PDI é o documento que apresenta o compromisso institucional com o seu próprio desenvolvimento, assinale a alternativa que apresenta o papel do profissional de psicologia neste contexto.
- (A) Cabe ao psicólogo participar ativamente dos processos de construção, concretização e avaliação do PDI, defendendo o desenvolvimento de ações que promovam a integridade do ser humano.
 - (B) É papel do psicólogo implementar ações direcionadas à concretização das metas estabelecidas no PDI, em consonância com as determinações da administração superior.
 - (C) O desenvolvimento institucional é também reflexo do desenvolvimento dos indivíduos que integram a instituição, de modo que a contribuição do psicólogo à concretização do PDI refere-se à qualificação de pessoal.
 - (D) O PDI é um documento que deve ser construído e acompanhado de forma democrática por toda a comunidade acadêmica, de modo que o psicólogo se insere nesse processo apenas como membro desta comunidade.
 - (E) O profissional de psicologia não atua na construção do PDI, devendo identificar quais metas propostas no PDI dizem respeito diretamente à sua atuação, desenvolvendo assim as práticas necessárias para o alcance, ou mesmo superação, destas metas.

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
EDITAL Nº 26 – UFOPA, DE 30 DE AGOSTO DE 2016

- 26 Apesar de ser consensual a relevância da cultura organizacional para a compreensão do funcionamento da organização e análise das dinâmicas estabelecidas entre seus membros, este é um fenômeno multifacetado e de difícil conceituação precisa (Oliveira & Gomide Junior, 2009). Ainda assim, pode-se identificar alguns elementos como fundamentais de serem analisados pelo profissional de psicologia para compreender a cultura organizacional. São componentes da cultura organizacional:
- (A) Crenças, percepções, artefatos e comportamentos individuais.
 - (B) Valores, percepções, padrões de comportamento e qualificação pessoal.
 - (C) Percepções, níveis de desempenho, normas de comportamento e valores.
 - (D) Normas de comportamento, artefatos, comportamentos individuais e qualificação pessoal.
 - (E) Valores, crenças, normas de comportamento e artefatos.
- 27 O clima organizacional refere-se à percepção acerca da relação do colaborador com a empresa na qual está inserido, estando relacionado com a satisfação, a motivação, a qualidade de vida no trabalho e com o desempenho. Desta forma, o desenvolvimento de pesquisas de clima organizacional tem sido estimulado na prática do psicólogo organizacional e do trabalho. Quanto ao desenvolvimento de pesquisas de clima, analise as afirmativas seguintes.
- I A aplicação da pesquisa deve abranger o maior número de colaboradores possível, permitindo uma análise transversal e hierárquica da percepção do clima na organização.
 - II O instrumento a ser utilizado deve conter apenas questões abertas, já que questionários têm se demonstrado ineficazes na análise de constructos subjetivos como clima organizacional.
 - III Os dados obtidos na pesquisa precisam ser socializados com a comunidade e debatidos de forma democrática para garantir a credibilidade e democratização do processo.
 - IV A pesquisa deve ser cíclica, já que o clima não é estanque, devendo ser aplicada periodicamente com os membros da gestão.
 - V A proposição de soluções para os problemas encontrados deve ser vista como uma das etapas da pesquisa, pois sua finalidade é contribuir com a melhoria do ambiente de trabalho a partir do relato dos colaboradores.

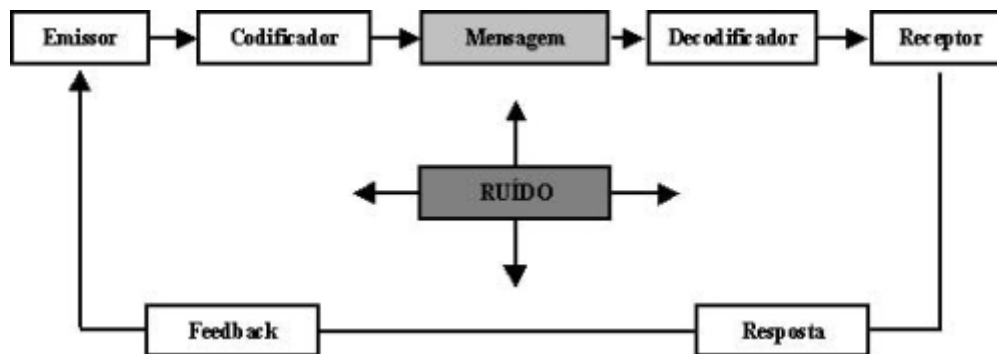
Estão corretas

- (A) I, II e IV, somente.
 - (B) II, III e IV, somente.
 - (C) I, III e V, somente.
 - (D) II, III e V, somente.
 - (E) I, IV e V, somente.
- 28 De acordo com Fonseca, Porto e Borges-Andrade (2015), “No contexto organizacional, observando-se a atuação de um gestor, o processo de liderar pode ser visto como um conjunto de comportamentos que possibilitam ao gestor influenciar sua equipe”. Com base na definição apresentada, relacione as colunas quanto à caracterização dos tipos de liderança.
- | | |
|---------------------|---|
| A. Carismática | I. Conduz a liderança de modo a inspirar os liderados a desempenhar além de suas expectativas, focando no estímulo aos seguidores para o alcance dos objetivos organizacionais. |
| B. Transformacional | II. Caracteriza-se pela não convencionalidade, sendo percebido pelos liderados como autoconfiante e capaz de grandes mudanças, gerando elevado grau de fidelidade. |
| C. Transacional | III. Atua por meio da negociação com os liderados e do estabelecimento de parâmetros de eficiência, utilizando-se de estratégias punitivas caso o desempenho seja inferior ao esperado. |

A relação correta é

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

29 Observe o esquema abaixo (retirado de Kotler & Keller, 2006), que descreve o processo de comunicação.



Quanto à comunicação no contexto organizacional, analise as afirmativas seguintes.

- I O emissor da mensagem deve considerar características do receptor para utilizar codificadores que tornem mais provável que a mensagem emitida seja decodificada adequadamente pelo receptor.
- II A existência de ruídos no processo de comunicação é um dos principais complicadores para a comunicação eficaz, o que torna o feedback ainda mais relevante para que o emissor consiga identificar como a mensagem foi recebida.
- III A mensagem em si é o conteúdo objetivamente identificado na fala ou na escrita, de modo que pode ser acessada por múltiplos receptores da mesma maneira.
- IV Quando o processo de comunicação é interrompido, faz-se necessária uma análise dos elementos que podem ter interferido na sua eficácia, de modo a serem desenvolvidas outras formas de comunicação no futuro.
- V Nas organizações, o processo de comunicação é regido pela gestão, cabendo aos demais servidores apenas a decodificação da mensagem para que esta possa se concretizar em práticas direcionadas aos objetivos organizacionais.

Estão corretas

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

30 “A Psicologia Organizacional é uma área que se insere no campo relativo ao trabalho e tem estreito vínculo com as atividades administrativas. Na perspectiva adotada, suas metas extrapolam a visão tradicional de ajustamento do indivíduo ao trabalho e busca de eficiência máxima. Trata-se de priorizar o desenvolvimento da pessoa, por meio de mudanças planejadas e participativas, nas quais o homem possa adquirir maior controle de seu ambiente. O crescimento individual que se pretende deve conduzi-lo a aprender sua inserção nas relações com o grupo e as relações do grupo com estrutura organizativa e com a sociedade. A idéia é que toda mudança no homem pode produzir mudanças em seu ambiente e vice-versa” (Zanelli, 2002, p.35).

Com base no excerto acima, é correto afirmar quanto às intervenções grupais que podem ser desenvolvidas pelo psicólogo organizacional:

- (A) O profissional deve contribuir com o planejamento organizacional, respeitando as características da organização e seus objetivos estratégicos, de modo a garantir que todos os colaboradores se ajustem às demandas institucionais.
- (B) Considerando que a cultura organizacional não é passível de intervenção, o papel do psicólogo nesse contexto é atuar individualmente junto aos membros desta cultura para favorecer maior congruência entre o comportamento destes e os valores organizacionais.
- (C) A organização em si representa um contexto de coletividade, mas é composta por diversos subgrupos independentes entre si, de modo que a atuação do psicólogo deve ser restrita às realidades intragrupos para o desenvolvimento de intervenções mais eficazes.
- (D) A intervenção grupal deve ter em vista a construção de uma cultura organizacional que seja comprometida simultaneamente com os objetivos estratégicos da instituição e com o desenvolvimento de relações éticas e saudáveis.
- (E) Intervenções grupais no contexto organizacional se referem ao desenvolvimento de normas gerais de funcionamento, como o organograma, planos de cargos e salários e demais elementos da estrutura organizacional especificados pela gestão.

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
EDITAL Nº 26 – UFOPA, DE 30 DE AGOSTO DE 2016

- 31 Muito tem sido estudado para tentar compreender por que alguns grupos são mais bem-sucedidos que outros. A complexidade da avaliação da eficácia de um grupo se materializa em múltiplos modelos conceituais para esta análise. Contudo há evidências de que alguns fatores podem favorecer a eficácia grupal. Quanto a estes fatores, é correto afirmar:
- (A) Os recursos dos membros dos grupos, isto é, suas características pessoais, afetam a eficácia do grupo de modo que quanto mais uniforme for a composição do grupo, melhores serão os resultados obtidos.
 - (B) A eficácia grupal depende de como os membros do grupo se ajustam às exigências técnicas da tarefa, de modo que um grupo composto por membros com excelente desempenho individual torna-se um grupo eficaz.
 - (C) A comunicação entre os membros do grupo é um dos fatores que influenciam sua eficácia, de modo que o líder é responsável pelo repasse de informações aos subordinados para garantir que a comunicação seja uniforme.
 - (D) O tamanho do grupo é um fator relevante, de modo que quanto maior o grupo, mais completa é a sua composição, afetando positivamente o seu desempenho.
 - (E) Grupos que possuem estruturas claras que permitem maior transparência quanto ao que é esperado de cada membro favorecem as relações intragrupais e intergrupais, contribuindo assim para a eficácia.
- 32 Gasparini, Barreto e Assunção (2005), ao discutir o trabalho docente, definem condições de trabalho como “as circunstâncias sob as quais os docentes mobilizam as suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas para atingir os objetivos da produção escolar”. No que se refere às condições de trabalho docente, leia as asserções seguintes.
- I. O psicólogo organizacional em instituições de ensino deve atuar junto à gestão escolar visando ao desenvolvimento de condições de trabalho saudáveis, tanto do ponto de vista físico quanto socioemocional.

PORQUE

- II. A prática docente tem sido permeada de índices crescentes de adoecimento, relativos à inadequação das salas de aula e de recursos pedagógicos que se somam a outros fatores como o elevado nível de estresse, o nível acelerado de trabalho e o baixo reconhecimento.

Quanto a essas asserções, é correto afirmar:

- (A) As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa correta da I.
 - (B) As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa correta da I.
 - (C) A asserção I é uma proposição verdadeira, mas a II é uma proposição falsa.
 - (D) A asserção I é uma proposição falsa, mas a II é uma proposição verdadeira.
 - (E) As asserções I e II são proposições falsas.
- 33 “O trabalho pode ser considerado, de alguma maneira, motivo de sofrimento que muitas vezes limita o trabalhador, quando não o impede efetivamente de trabalhar” (Borsoi, 2007). Tendo em vista o sofrimento que pode emergir do contexto profissional, é correto afirmar:
- (A) Uma doença só pode ser considerada resultante do contexto profissional se ela aflige a todos os trabalhadores que se encontram ante as mesmas condições, indicando assim que não decorre de fatores externos à organização.
 - (B) O impedimento de trabalhar resulta de efeitos físicos da atividade laboral, mas pode, a partir deste impedimento, possuir implicações emocionais ao trabalhador.
 - (C) A avaliação dos impactos do trabalho sobre a saúde do trabalhador deve ser cuidadosa, considerando que a vivência individual é qualitativa e subjetiva, e experiências similares podem ter diferentes impactos sobre cada indivíduo.
 - (D) Apesar de o trabalho poder afetar a saúde mental do indivíduo, o psicólogo organizacional deve trabalhar apenas ante aqueles impactos que podem ser claramente relacionados à experiência laboral.
 - (E) O sofrimento vivenciado pelo trabalhador é uma experiência subjetiva e individual, de modo que extrapola o campo de atuação do psicólogo organizacional, que deve se ater a aspectos coletivos da organização.

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
EDITAL Nº 26 – UFOPA, DE 30 DE AGOSTO DE 2016

- 34 No que se refere à Segurança e Saúde no Trabalho (SST), “algumas empresas, e não são poucas, ‘maquiam’ seus ambientes de trabalho com Mapas de Risco, feitos normalmente por empresas especializadas em Segurança e Saúde no Trabalho – sem a participação dos gerentes das áreas produtivas e dos trabalhadores – com o objetivo puro e simples de ‘parecer cumprir’ a Lei” (Oliveira, 2003). Com base nesse cenário, é correto afirmar:
- (A) Programas de SST devem ser desenvolvidos pelas organizações em detrimento da legislação vigente, pois esta não ampara o bem-estar do trabalhador.
 - (B) A participação de gerentes e dos demais trabalhadores no desenvolvimento de programas de SST, como sugerido pelo autor, é um componente importante para a adesão às propostas após suas implementações, tornando-os compatíveis com a cultura organizacional.
 - (C) O desenvolvimento de programas de SST refere-se especificamente à prevenção de acidentes de trabalho, abrangendo tanto a sensibilização dos colaboradores quanto a informação acerca de procedimentos a serem adotados.
 - (D) Mapas de Risco referem-se a representações gráficas de riscos presentes no ambiente de trabalho, sendo assim estratégias simplistas e, por consequência, irrelevantes para tornar o ambiente organizacional seguro ao colaborador.
 - (E) A legislação relacionada à SST deve ser considerada como uma diretriz básica do que deve ser desenvolvido na organização, sendo direcionada ao desenvolvimento de patologias diretamente relacionadas à ergonomia e ao contato com potenciais agentes de contaminação.
- 35 A Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA) possui um banco de dados denominado Banco de Permuta, o qual “tem o objetivo de estimular e oportunizar de forma menos burocrática a adequação da força de trabalho baseado na disponibilidade do servidor em contribuir com outras unidades do órgão, com suas habilidades e competências” (<http://www.ufopa.edu.br/arquivo/docdiv/2015/banco-de-permuta-1>). Esta iniciativa é compatível com o que vem tradicionalmente sendo denominado de recrutamento interno. Sobre o tema, é correto afirmar:
- (A) O recrutamento interno é uma estratégia deletéria ao clima organizacional, pois impede a renovação do quadro funcional e aumenta a rotatividade de servidores em diferentes setores da instituição.
 - (B) Uma das vantagens deste tipo de processo é que prescinde de etapas de divulgação da vaga e de processos seletivos, pois o servidor mais adequado ao cargo pode ser identificado diretamente no banco de dados.
 - (C) Quando um servidor identifica sua adequação a outra unidade do órgão, ele deve pleitear a vaga e se articular politicamente para ser indicado à posição almejada.
 - (D) Estratégias como o Banco de Permuta da UFOPA permitem que a análise de cargos e de candidatos possa ser feita diretamente pelo gestor de cada unidade, selecionando aqueles indivíduos com quem há maior identificação.
 - (E) Processos internos como o do Banco de Permuta devem ser implementados junto a análises do perfil do servidor e sua compatibilidade com a unidade pleiteada, favorecendo a manutenção de talentos e o clima organizacional.
- 36 O Decreto 5.707/2006 institui o sistema de gestão por competências como instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, definindo este modelo de gestão como “gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição” (Art. 2º, item II). Quanto as implicações práticas da adoção deste modelo, é correto afirmar:
- (A) Gestão por Competências implica a hierarquização dos servidores a partir do nível de desempenho, garantindo vantagens àqueles considerados mais competentes do ponto de vista da produtividade organizacional.
 - (B) Este sistema implica a compreensão do desempenho profissional a partir dos comportamentos manifestados pelos servidores na sua atuação, sendo que este desempenho deve ser descrito claramente e funcionar como norteador das práticas de gestão de pessoas.
 - (C) Os objetivos da instituição tornam-se, neste modelo, os reguladores das atitudes individuais dos servidores, diminuindo assim a subjetividade dos processos e uniformizando a prática profissional.
 - (D) Considerando que a capacitação abrange apenas o conhecimento e as habilidades, é fundamental para o sucesso do modelo que sejam selecionados servidores com atitudes compatíveis com o desempenho esperado.
 - (E) O modelo prevê a utilização da noção de “conhecimentos” no processo de seleção de novos servidores, de “habilidades” no desenvolvimento de pessoal e de “atitudes” na avaliação de desempenho, articulando assim as etapas da gestão por competências.

37 Observe a charge abaixo, que se refere aos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).



Fonte: http://www1.spbancarios.com.br/download/17/saude_norma.pdf

Os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) têm crescido de forma expressiva desde a década de 1950, atingindo principalmente os membros superiores e podendo se caracterizar “pela ocorrência, concomitante ou não, de sintomas tais como dor, formigamento, dormência, choque, sensação de peso, fadiga precoce” (Rocha, Mendes & Morrone, 2012). Quanto ao assunto, analise as afirmativas seguintes.

- I A sigla DORT busca uma ampliação do conceito previamente conhecido como Lesão do Esforço Repetitivo (LER), ao contextualizar a ocorrência no ambiente de trabalho e abranger outros componentes etiológicos que não só a repetição de movimentos.
- II Ameaças de desemprego são pressões constantes no ambiente de trabalho no setor privado, de modo que a incidência de DORT é maior neste contexto do que no setor público.
- III Considerando que a etiologia de DORT é atribuída a aspectos posturais, da ergonomia e da repetição de movimentos, ela pode ser prevenida por ações como a prática de ginástica laboral e infraestrutura apropriada.
- IV Apesar de a principal manifestação que permite o diagnóstico de DORT ser física, análises de caráter social apontam para a relevância de uma problematização do ambiente organizacional patologizante como um dos fatores que afetam a incidência do distúrbio.
- V DORT pode ser compreendido como um produto complexo de fatores orgânicos, psicológicos e sociais, de modo que devem ser enfrentados de forma diversificada, afetando desde as condições de trabalho até a rede de suporte social existente na vida do trabalhador.

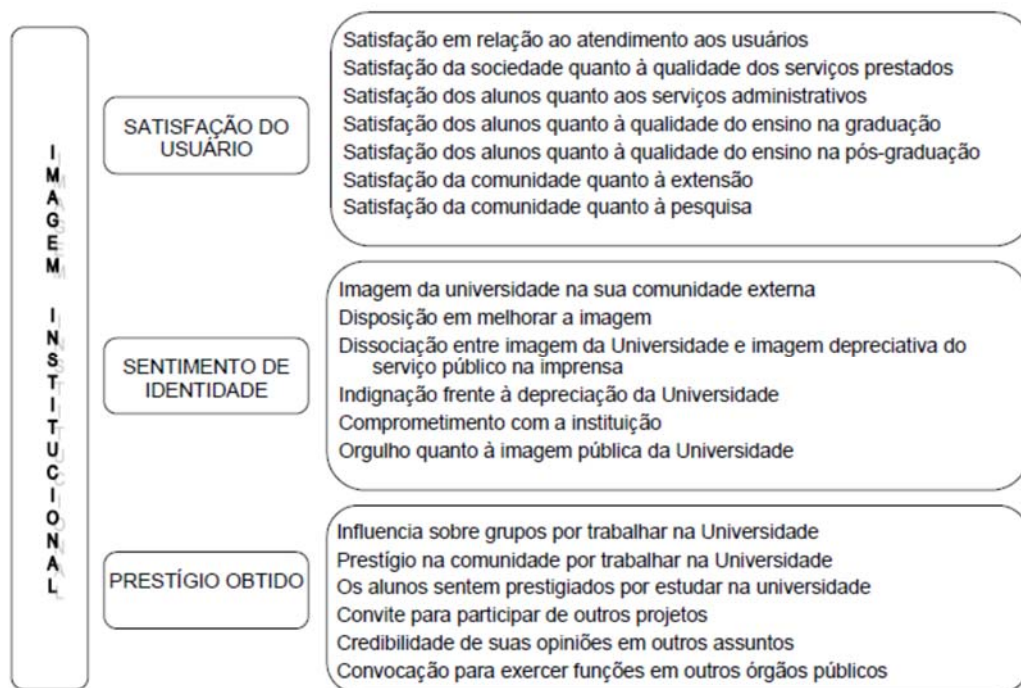
Estão corretas

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

38 A avaliação de desempenho pode ser implementada a partir de diferentes perspectivas, de acordo com as características e objetivos organizacionais. Na Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA), a avaliação de desempenho deve ocorrer ao longo de três etapas do estágio probatório, contemplando os seguintes aspectos (Art. 4º): assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade. Quanto às finalidades da implantação da avaliação de desempenho, é correto afirmar que este tipo de processo deve

- (A) identificar, no estágio probatório, se o perfil do servidor é compatível com os objetivos organizacionais e favorecer o desenvolvimento de competências identificadas como deficitárias.
- (B) permitir que servidores bem avaliados recebam benefícios como recompensa, enquanto aqueles mal avaliados sejam penalizados pelo desempenho apresentado.
- (C) contribuir com a motivação do servidor, fornecendo feedbacks positivos para que este possa perceber a sua contribuição ao crescimento institucional.
- (D) aproximar o servidor dos seus pares, ao estabelecer oportunidades de diálogo sobre a sua atuação profissional com os membros das comissões de avaliação.
- (E) fornecer informações para a equipe de gestão de pessoas a fim de que possa, ao final do processo, comunicar ao servidor se este foi ou não efetivado na instituição.

- 39 Em pesquisa realizada por Rizzatti (2002) sobre clima organizacional em universidades federais brasileiras, foram identificadas múltiplas categorias de análise. Uma delas refere-se à Imagem Institucional, e seus indicadores estão apresentados na figura abaixo.



Fonte: Rizzatti (2002).

Com base nos indicadores obtidos na pesquisa em questão e no papel do psicólogo organizacional ante o clima organizacional, leia as asserções abaixo.

- I. Pesquisas de clima organizacional fornecem dados relevantes sobre o funcionamento da instituição mas não contribuem com o desenvolvimento de estratégias que possam aprimorar o clima existente.

PORQUE

- II. A inter-relação entre fatores complexos, como o sentimento de identidade do servidor com a instituição e o prestígio que este percebe obter, afeta a imagem institucional e conseqüentemente o clima organizacional.

Quanto a essas asserções, é correto afirmar:

- (A) As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa correta da I.
(B) As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa correta da I.
(C) A asserção I é uma proposição verdadeira, mas a II é uma proposição falsa.
(D) A asserção I é uma proposição falsa, mas a II é uma proposição verdadeira.
(E) As asserções I e II são proposições falsas.

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
EDITAL Nº 26 – UFOPA, DE 30 DE AGOSTO DE 2016

- 40 A atuação do psicólogo nas organizações deve envolver a realização de pesquisas e, a partir dos resultados obtidos, a implementação de estratégias de intervenção. Com base nesse processo de investigação-intervenção, analise as afirmativas abaixo.
- I A partir de estratégias de diagnóstico organizacional, o psicólogo pode contribuir com a construção do planejamento estratégico da organização, estabelecendo metas, processos e prazos para o alcance dos objetivos.
 - II O planejamento de cargos pode ser desenvolvido por meio da análise do cargo em si, com seus objetivos estratégicos, e do perfil do servidor, permitindo agregar valor à prática profissional a partir do replanejamento de tarefas e responsabilidades.
 - III Avaliações de desempenho devem fomentar o desenvolvimento de programas de capacitação adequados àquilo que a gestão percebe que seria relevante para ampliar a produtividade do trabalhador diretamente subordinado.
 - IV A realização de um feedback de dados obtidos em pesquisas organizacionais pode subsidiar o processo decisório da gestão, instrumentalizando uma prática mais democrática e direcionada às demandas identificadas pelos próprios trabalhadores.
 - V A socialização dos dados levantados diretamente com os colaboradores da organização possui um efeito motivacional, por levá-los a se sentir parte do planejamento organizacional, mesmo que não haja o envolvimento no planejamento consequente.

Estão corretas

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

REDAÇÃO

Texto complementar

DIFERENÇA ENTRE MORAL E ÉTICA

Moral – A Moral se refere às normas e leis que regem uma sociedade. Ela muda de local para local, de época para época e de cultura para cultura, de forma que se casar com mais de uma mulher no Brasil vai contra a legislação, logo vai contra as normas e leis da sociedade brasileira, sendo, assim, imoral. Mas em países árabes, por exemplo, a poligamia é permitida e exercida, lá isso é algo moral. Na sociedade urbana é imoral andar nu, é um atentado ao pudor, previsto por lei, mas numa sociedade de índios (principalmente se estes não tiveram contato com o homem urbano, o que já é muito difícil hoje em dia) é algo natural, é moral.

Ética – A Ética se refere ao meu comportamento em relação com o outro, se o que eu faço é bom tanto para mim quanto para o outro estou sendo ético. Um exemplo prático do dia a dia onde a maioria se comporta de maneira antiética: Se você encontra uma carteira na rua, vê que ela tem identificações e até endereço do dono, por ética deveria ir até o endereço e devolver a carteira, certo? Mas fazemos mesmo isso? A maioria das pessoas ficaria com a carteira mesmo assim, e ainda se livraria dos documentos e de qualquer coisa que provasse que a carteira não era sua. Isso é uma postura antiética.

Agora você vê a diferença? Ética e Moral andam muito juntas (ou deveriam andar), mas uma coisa pode ser ética, mas não moral, e vice-versa. As legislações tentam, mesmo que não conseguindo sempre, normatizar conceitos éticos. Estes estão firmados no caráter humano, de forma que o homem sabe o que é ético, mesmo optando por não realizá-lo.

(<https://rafaeldecastrorig.wordpress.com/2010/08/12/etica-e-moral-voce-sabe-a-diferenca/>)

O quadro político-social brasileiro mostra consequências do enfraquecimento dos princípios de conduta ética/moral na vida política (corrupção, escândalos políticos, subjugação dos interesses coletivos pelos individuais) que se refletem, naturalmente, na vida da sociedade (violência, criminalidade, exclusão social). Diante desse estado de coisas, os cidadãos têm sido levados a concluir que “sempre foi assim, nada pode fazer isso mudar...”.

Considerando as ideias do texto “As sociedades Pós-moralistas”, poderíamos pensar que o Brasil vai se tornando uma sociedade desse tipo e, então, nos perguntarmos: O que está na origem desse processo de debilitação do País? Qual seria um caminho possível (ou caminhos possíveis) para construir uma nação marcada pela consciência ética e retidão moral?

Escreva um texto, em prosa, em que você responda a esses questionamentos, atendendo aos critérios de coesão, coerência, consistência argumentativa, adequação da escrita.

CONCURSO PÚBLICO PARA CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
EDITAL Nº 26 – UFOPA, DE 30 DE AGOSTO DE 2016

Tema:	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	
13.	
14.	
15.	
16.	
17.	
18.	
19.	
20.	
21.	
22.	
23.	
24.	
25.	
26.	
27.	
28.	
29.	
30.	