- Cada um dos itens das provas objetivas está vinculado ao comando que imediatamente o antecede. De acordo com o comando a que cada um deles esteja vinculado, marque, na **Folha de Respostas**, para cada item: o campo designado com o código **C**, caso julgue o item **CERTO**; ou o campo designado com o código **E**, caso julgue o item **ERRADO**. A ausência de marcação ou a marcação de ambos os campos não serão apenadas, ou seja, não receberão pontuação negativa. Para as devidas marcações, use a **Folha de Respostas**, único documento válido para a correção das suas provas objetivas.
- Nos itens que avaliarem **conhecimentos de informática** e(ou) **tecnologia da informação**, a menos que seja explicitamente informado o contrário, considere que todos os programas mencionados estão em configuração-padrão e que não há restrições de proteção, de funcionamento e de uso em relação aos programas, arquivos, diretórios, recursos e equipamentos mencionados.
- Eventuais espaços livres — identificados ou não pela expressão "**Espaço livre**" — que constarem deste caderno de provas poderão ser utilizados para rascunho.

-- PROVAS OBJETIVAS --

-- CONHECIMENTOS GERAIS --

Texto CG1A1-I

O Estado moderno exerce um papel importante na moldagem da distribuição de renda e do bem-estar entre seus cidadãos, moderando as desigualdades geradas pela economia de mercado. Ele busca esses objetivos por intermédio de várias políticas públicas, como o estabelecimento do arcabouço legal do ambiente de negócios, a regulação da concorrência econômica, a provisão de bens e serviços públicos, a promoção de transferências monetárias às famílias de baixa renda e a arrecadação dos tributos necessários a seu financiamento.

Entre as principais funções do Estado, sob a ótica das finanças públicas, está a função redistributiva. Essa função está basicamente associada a ajustamentos no perfil da distribuição de renda, uma vez que as alocações de mercado podem levar a uma situação de desigualdade não apoiada pelos anseios gerais da população. Nesse caso, o equilíbrio de mercado pode passar a gerar conflitos e a interferir no funcionamento da própria sociedade.

Um importante instrumento à disposição do Estado para exercer sua função distributiva é, naturalmente, o sistema tributário. Por meio dele, o governo pode ajustar a renda dos cidadãos, taxando mais algumas rendas e menos outras, de forma a atingir uma distribuição final mais equitativa. Um sistema tributário progressivo é aquele no qual os impostos aumentam mais que proporcionalmente com o aumento da renda dos contribuintes. O sistema regressivo ocorre quando o pagamento dos impostos aumenta menos que proporcionalmente com a renda dos contribuintes e proporcional (ou neutro) quando os impostos aumentam proporcionalmente com a renda.

O sistema de impostos progressivo tende a reduzir a desigualdade de renda entre os cidadãos. No contexto do sistema tributário de qualquer país, o tributo que melhor possibilita a aplicação do princípio da progressividade é o imposto de renda da pessoa física (IRPF). O IRPF brasileiro apresenta elevada progressividade em termos de desvio da proporcionalidade e moderada capacidade redistributiva, em função da baixa representatividade da arrecadação frente à renda bruta total do país. A progressividade do tributo brasileiro advém essencialmente da estrutura de alíquotas, sendo que a estrutura das deduções do rendimento bruto é proporcional e, portanto, neutra em termos de progressividade.

Internet: <https://www.scielo.br/> (com adaptações).

Considerando os sentidos do texto CG1A1-I, julgue os itens a seguir.

1 Segundo argumento do autor do texto, é papel do Estado reiterar as alocações de renda do mercado.

2 Considerada a perspectiva argumentativa do autor, é correto afirmar que o termo "equilíbrio" (terceiro período do segundo parágrafo) é empregado no texto com conotação negativa.

3 Entende-se da leitura do texto que o sistema tributário progressivo contribui para o Estado exercer a sua função redistributiva.

4 De acordo com o texto, a regressividade tributária é a característica predominante do IRPF brasileiro.

Em relação a aspectos linguísticos do texto CG1A1-I, julgue os próximos itens.

5 Estaria mantido o sentido original do texto caso se substituísse "taxando" (segundo período do terceiro parágrafo) por **para taxar**.

6 No texto, predomina a tipologia descritiva, o que se confirma pela exposição de dados empíricos.

7 No trecho "às famílias de baixa renda" (segundo período do primeiro parágrafo), a substituição de "às" por **das** não prejudicaria a correção gramatical nem o sentido original do texto.

8 O pronome "dele" (segundo período do terceiro parágrafo) tem como referente "o sistema tributário" (primeiro período do terceiro parágrafo).

Com base no que estabelece o **Manual de redação da Presidência da República**, julgue os itens que se seguem.

9 O padrão ofício, que era comumente utilizado nas comunicações oficiais, foi substituído pelo gênero textual memorando, que é mais genérico no que se refere aos objetivos e mais simplificado no que diz respeito à formatação.

10 Os atributos da redação oficial vinculam-se ao estabelecido na Constituição Federal de 1988 relativamente aos princípios gerais a que a administração pública deve obedecer.

Determinadas carretas de carga obedecem ao seguinte padrão: o eixo dianteiro tem uma roda em cada ponta e todos os demais eixos têm duas rodas em cada ponta.

A partir dessas informações, julgue os itens seguintes.

11 Se for acoplado um reboque com outros 3 eixos a uma carreta de 6 eixos, esta passará a ter 8 rodas a mais.

12 Uma carreta com 9 eixos terá 34 rodas.

"P: Se me dá trabalho excessivo ou suja o meu carro, não levo as mudas das plantas."

Considerando a proposição P precedente, julgue os itens a seguir.

13 A tabela-verdade associada à proposição P tem menos de dez linhas.

14 Se a veracidade da proposição P for admitida e se também for verdade que "levo as mudas das plantas", então é falsa apenas uma entre as proposições "me dá trabalho excessivo" e "suja o meu carro".

Considerando legislações específicas do município de Fortaleza, julgue os itens a seguir.

15 Os instrumentos previstos na Lei orgânica do Município de Fortaleza para a gestão democrática da cidade incluem debates e consultas públicas.

16 É proibido delegar entre estados e municípios serviços de competência concorrente.

17 O rol de taxas cobradas pelo município de Fortaleza, conforme previsto no Código Tributário do Município de Fortaleza, é taxativo e inclui a cobrança de taxa de fiscalização de anúncios.

18 Os jogos desportivos são isentos da cobrança de ISS.

Acerca de ética e função pública, julgue o item a seguir.

19 A função pública dos servidores públicos deve incorporar-se a sua vida privada, a fim de que os valores morais e a boa-fé se insiram e sejam uma constante na relação com os colegas e com os usuários do serviço.

Com base na Lei n.º 12.846/2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, julgue o próximo item.

20 Nas hipóteses de incorporação, fusão ou cisão societária, a responsabilidade da pessoa jurídica infratora não subsiste, diversamente do que ocorre com a alteração contratual e com a transformação societária.

Com relação à Lei n.º 8.429/1992, que trata sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, julgue os itens que se seguem.

21 Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública permitir, facilitar ou concorrer para que terceiro enriqueça ilicitamente.

22 A omissão decorrente de divergência interpretativa da lei, baseada em jurisprudência, ainda que não pacificada, mesmo que não venha a ser posteriormente prevalecente nas decisões dos tribunais do Poder Judiciário, não configura improbidade administrativa.

No que se refere aos direitos e às garantias fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988 (CF), julgue os itens subsecutivos.

23 A CF assegura o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais.

24 Qualquer cidadão é parte legítima para propor mandado de segurança coletivo que vise anular ato lesivo ao patrimônio público, ou a entidade de que o Estado participe, ou, ainda, que atente contra a moralidade administrativa, o meio ambiente e o patrimônio histórico e cultural.

Acerca da organização do Estado brasileiro, conforme previsto na Constituição Federal de 1988 (CF), julgue os itens subsequentes.

25 A União tem competência privativa para legislar sobre normas gerais de licitação e contratação para as administrações públicas diretas da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, o que não se aplica a entidades autárquicas e fundacionais e a empresas públicas e sociedades de economia mista, as quais, por sua vez, obedecem a regulamento próprio.

26 A União tem competência exclusiva para legislar sobre a proteção e o tratamento de dados pessoais.

Julgue o próximo item, referente a princípios administrativos e suas repercussões para os atos administrativos.

27 A motivação dos atos administrativos deve ser explícita, clara e congruente, vinculando o agir do administrador público e conferindo o atributo de validade ao ato, de maneira que a administração pública, ao adotar determinados motivos para a prática de um ato administrativo, ainda que de natureza discricionária, fica a eles vinculada.

Julgue os itens a seguir, considerando a Lei n.º 14.133/2021, que dispõe acerca de licitações e contratos.

28 É dispensável a licitação para a contratação de profissional do setor artístico consagrado pela crítica especializada ou pela opinião pública, ou para o patrocínio ou a defesa de causas judiciais ou administrativas.

29 A referida lei define licitação internacional como a licitação que é processada em território nacional com a participação de licitantes estrangeiros, ou cujo objeto contratual deve ser executado totalmente em território estrangeiro, ou na qual o agente de contratação é estrangeiro.

30 É inexigível a licitação quando inviável a competição, como é o caso da contratação que tenha por objeto a aquisição de medicamentos destinados exclusivamente ao tratamento de doenças raras definidas pelo Ministério da Saúde, ou a contratação nos casos de guerra, estado de defesa, estado de sítio, intervenção federal ou de grave perturbação da ordem.

Certo analista fazendário recebeu arquivo em formato `pdf` e deverá aproveitar parte das informações e dos dados constantes do arquivo para elaborar parecer técnico.

Considerando essa situação hipotética, julgue os itens seguintes.

31 O MS Word, na versão mais atual, não é capaz de abrir no formato `pdf` o arquivo em questão.

32 Se o arquivo contiver tabelas, estas poderão ser copiadas e editadas no MS Excel, desde que a origem dos dados da tabela tenha sido um arquivo do MS Excel com extensão `.xls`.

33 O analista poderá salvar o arquivo recebido na nuvem, pois este serviço permite ao usuário armazenar e acessar arquivos e dados remotamente.

34 Caso o arquivo tenha sido enviado por *e-mail*, recomenda-se que o analista utilize um *software* antivírus para escanear o arquivo em busca de possíveis ameaças, como vírus e *malware*.

Acerca de estratégia, objetivos estratégicos, tipos e níveis de planejamento bem como definição de negócio, missão, visão e valores organizacionais, julgue os itens subsequentes.

35 A estratégia de uma instituição pode ser compreendida como o conjunto de objetivos e de políticas principais capazes de guiar e orientar a atuação de uma organização a longo prazo, considerando o ambiente externo, o interno e a adequação entre ambos.

36 Um objetivo estratégico que de fato norteie a ação de uma instituição deve ser claro e específico quanto à ação que pretende realizar; mensurável, para que seu alcance possa ser acompanhado; atingível, para que não desmotive as equipes envolvidas; relevante para o alcance da missão e da visão; e, ainda, ter prazo definido para ser alcançado.

37 Embora focado nas estratégias mais gerais e de longo prazo, o planejamento estratégico deve ser construído de forma a possibilitar seus desdobramentos em planos operacionais — os quais representam o nível intermediário de um processo de planejamento — e em planos táticos — os quais representam os níveis ligados a tarefas e atividades.

38 No que se refere à definição da missão e da visão de futuro de uma organização, esta diz respeito ao que a empresa é e faz de verdade, ou seja, ao seu propósito de existência, ao passo que aquela indica como e onde a organização pretende estar no futuro.

Acerca do federalismo fiscal e do controle dos recursos públicos, julgue os itens a seguir.

39 Haja vista a complexidade das estruturas político-sociais de um país, o controle do gasto público deve restringir-se ao controle institucional, sem a participação social.

40 O federalismo fiscal é a parte do acordo federativo que atribui para cada ente da Federação a competência para arrecadar determinado tipo de tributo, assim como atribui a cada ente a responsabilidade relativa à alocação dos recursos públicos e à prestação de bens e serviços públicos para a sociedade.

No que se refere ao plano plurianual (PPA) e à Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), julgue os próximos itens.

41 Para efeito da LRF, consideram-se instrumentos de transparência os relatórios resumidos da execução orçamentária, publicados pelo Poder Executivo em até 45 dias após o encerramento de cada bimestre.

42 O PPA norteia a elaboração da lei de diretrizes orçamentárias (LDO) e da lei orçamentária anual (LOA) e garante a continuidade de ações de um governo para o governo seguinte.

Acerca de conceitos afetos ao Estado contemporâneo, considerando as teorias das formas e dos sistemas de governo, julgue o item a seguir.

43 Sistema de governo corresponde genericamente ao tipo de relações institucionais mantidas entre os órgãos integrantes dos Poderes Legislativo e Executivo, envolvendo também aspectos relativos à investidura e à manutenção ou destituição dos governantes do poder.

Julgue os itens seguintes, quanto à organização do Estado brasileiro e à governança na gestão pública.

44 A governança na gestão pública compreende o conjunto de instituições, normas e regras que determinam a atuação dos atores políticos e a gestão do aparelho do Estado.

45 A organização político-administrativa da República Federativa do Brasil compreende apenas a União, os estados, o Distrito Federal e os territórios federais, todos autônomos, nos termos da Constituição Federal de 1988.

No que se refere aos agentes públicos e a sua gestão, bem como às normas legais e constitucionais aplicáveis, julgue o próximo item.

46 Ministros e secretários estaduais são considerados agentes políticos cujos vínculos funcionais têm natureza permanente.

A fim de modernizar e se adaptar às demandas de um ambiente de negócios cada vez mais digital e competitivo, a secretária de finanças de determinada organização pretende implementar uma área especializada em dados para promover a inovação, melhorar a agilidade e a velocidade de resposta às necessidades interna e externa bem como aumentar a eficiência e a produtividade do setor.

Considerando essa situação hipotética, julgue os itens a seguir.

47 Nessa situação, recomenda-se realizar uma análise de dados para examinar, limpar, transformar e modelar dados para descobrir informações úteis, padrões e tendências que possam auxiliar na tomada de decisões e na obtenção de *insights* significativos.

48 Uma das etapas que a referida área especializada em dados precisará desenvolver é a de análise exploratória, que consiste em pesquisar formas de criptografar os dados em *big data* da Internet e em inteligências artificiais abertas.

49 A aplicação de inteligência artificial por meio da técnica de aprendizado de máquina é uma das formas de modernizar a secretaria de finanças em questão, mas, para tanto, será necessário substituir todos os computadores pessoais por outro com sistema operacional mais moderno baseado em linguagem natural.

50 Para que a gestão seja eficaz e garanta a qualidade, a integridade, a segurança, a privacidade e, ainda, o uso adequado dos dados, essa secretaria deverá investir em governança de dados por meio da criação de um comitê ou conselho que envolva representantes de diferentes áreas e departamentos da organização.

Espaço livre

-- CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS --

No que se refere à noção de competência e suas diversas interpretações e aplicações, julgue os itens subsequentes.

51 Testes de inteligência são ideais para medir competências nas organizações, pois facilitam a promoção da meritocracia no trabalho.

52 O psicólogo que utiliza instrumentos de avaliação psicológica nos processos de seleção evita que qualquer forma de preconceito contra minorias sociais interfira no processo.

53 Ao realizar um processo de seleção à luz da gestão por competências, o psicólogo pode adotar a entrevista como método.

54 A gestão de pessoas por competências é um modelo de gestão genérico e sua implantação no setor público é feita por meio da identificação e priorização de competências.

55 A competência humana é um conceito próprio da psicologia social e seus pressupostos ainda são investigados de forma empírica exaustivamente.

56 No diagnóstico de competências, foca-se na identificação de conhecimentos, habilidades e atitudes.

A respeito dos processos de recrutamento e seleção, julgue os itens subsequentes.

57 Testes de aptidão física e avaliação psicológica são instrumentos que podem ser utilizados como metodologia de avaliação nos processos de seleção.

58 O mapeamento de competências pode subsidiar o planejamento de ações de recrutamento e seleção.

59 Na análise de cargo a partir de uma perspectiva comportamental, é ideal considerar, entre outros fatores, os comportamentos relacionados ao cargo, o histórico do cargo na empresa e as características do cargo no mercado de trabalho.

60 A análise de cargo é o processo pelo qual se identificam profissionais adequados para desempenhar determinada ocupação.

61 A realização da avaliação comportamental torna dispensável a avaliação das competências técnicas.

Considerando as modernas teorias organizacionais e os diferentes modelos de gestão de pessoas, julgue os seguintes itens.

62 A mudança da nomenclatura gestão de recursos humanos para gestão de pessoas se deu a partir da transformação da atuação do indivíduo nas instituições.

63 O modelo de gestão de pessoas envolve chefias e, por vezes, outras instâncias não especializadas da organização.

64 Na perspectiva da administração tradicional, administrar recursos humanos significa otimizar sua competência e seu bem-estar.

65 A administração de recursos humanos baseia-se em evidências e resulta da evolução da psicologia organizacional brasileira.

66 A gestão de pessoas caracteriza-se como um conjunto de políticas e práticas que permite a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas, para que tanto aquela quanto estas possam realizá-las ao longo do tempo.

67 O modelo instrumental de gestão de pessoas envolve políticas que se baseiam em decisões verticais e visam à eficiência econômica da organização, buscando-se evitar conflitos.

68 Os modelos de gestão modernos que se baseiam na meritocracia e nas competências impedem a reprodução do racismo e outras formas de discriminação nas instituições.

69 A inovação gerencial é um processo adotado na perspectiva da gestão, restrito à inovação tecnológica e consistente em coordenar e engajar pessoas para o desenvolvimento de novas ideias.

70 Em uma mesma organização, podem coexistir diferentes modelos de gestão de pessoas.

No que se refere a treinamento e desenvolvimento, julgue os itens a seguir.

71 Treinamento remete a um processo educacional de curto ou médio prazo, aplicado de maneira organizada, por meio do qual as pessoas adquirem conhecimentos e desenvolvem habilidades em função de objetivos previamente definidos dentro de uma organização.

72 Como o desenvolvimento é compreendido como um processo constante, o indivíduo não necessita concluir um estágio para começar um novo desafio para o seu desenvolvimento pessoal, dado que ele está em desenvolvimento contínuo.

73 Investir no desenvolvimento das pessoas que realizam o trabalho nas organizações é investir na qualidade dos produtos e dos serviços, o que, consequentemente, se reflete em um melhor atendimento a consumidores e na ampliação de vendas.

74 Os programas de capacitação realizados de maneira esporádica são eficientes no que se refere ao alcance de bons resultados em relação ao desenvolvimento tanto do ser humano quanto da organização.

75 O processo de desenvolvimento de pessoas, além de incluir treinamento, compreende o autodesenvolvimento, processo intrínseco a cada indivíduo.

A respeito de treinamento, desenvolvimento e programa de gestão por competências, julgue os itens seguintes.

76 Na atualidade, a expressão competência não mais pertence exclusivamente à linguagem jurídica, isto é, não se limita à noção de faculdade atribuída a uma pessoa ou a uma corte para apreciar e julgar certas questões.

77 A proposta da gestão por competências é integrar e orientar esforços essencialmente relacionados à gestão de pessoas, com o objetivo de promover o desenvolvimento de competências entendidas como fundamentais à obtenção de objetivos organizacionais.

78 A abordagem mais tradicional de avaliação de necessidades de treinamento caracteriza-se pelo diagnóstico de necessidades em três níveis: organizacional (onde e quando treinar); de tarefas (quais conhecimentos, habilidades e atitudes treinar); e pessoal ou individual (quais pessoas treinar).

79 A realização de treinamento em uma equipe não diz respeito a resultados futuros esperados pela organização, mas, sim, diz respeito a uma relação com o presente, com demandas urgentes da empresa.

80 A análise de necessidades de treinamento é considerada por profissionais e pesquisadores da área um componente pouco importante do sistema de educação corporativa, uma vez que outras atividades — como planejamento, execução e avaliação de treinamento — são mais relevantes para o sucesso da capacitação organizacional.

81 Os levantamentos de informações realizados em organizações não têm facilitado o planejamento de situações de aprendizagem, por produzirem diagnósticos imprecisos, não alinhados a estratégias organizacionais e(ou) não classificáveis de acordo com taxonomias de objetivos educacionais, que, por sua vez, são valiosas nas fases de desenho instrucional e avaliação de treinamento.

A respeito de avaliação de desempenho, conhecimento e aprendizagem, julgue os itens que se seguem.

82 Avaliar desempenho trata-se de avaliação global que implica a qualificação de todos os envolvidos no processo, isto é, consiste em identificar informações válidas, precisas e sistemáticas sobre o quanto o desempenho do indivíduo está de acordo com o esperado para o seu cargo.

83 Desenvolvimento é caracterizado por um processo dinâmico de melhoria que implica uma mudança na evolução, no crescimento, no incremento e no avanço de uma nova tecnologia.

84 Para a correta execução e a consequente avaliação de desempenho, é fundamental a delimitação prévia de um plano de trabalho entre chefia e subordinado; essa etapa de planejamento é livre e não tem de ser necessariamente pautada por critérios previstos pela instituição.

85 Na perspectiva da gestão do desempenho, não é necessário desenvolver o caráter formativo, uma vez que a formação não será avaliada de maneira institucional.

Acerca de teorias da motivação, percepção, atitudes, valores e diferenças individuais, julgue os itens subsequentes.

86 A percepção dos valores organizacionais é evidenciada a partir do comportamento dos empregados na organização, das explicações que eles dão da rotina organizacional e, possivelmente, do comprometimento dos empregados com a empresa.

87 É importante que os empregados tenham motivação, bem-estar e satisfação profissional, o que, embora não afete a produtividade e a lucratividade do negócio, melhora as condições de vida dos trabalhadores e resulta em diminuição de faltas para tratamento de saúde.

88 A década de 50 do século passado foi frutífera para o desenvolvimento de conceitos sobre motivação, já que, nesse período, foram desenvolvidas três importantes teorias a respeito do tema: teoria da hierarquia das necessidades; teoria X e Y; e teoria de dois fatores.

89 Atualmente, há um paradigma econômico que acentua a importância dos ativos intangíveis como marca, conhecimento, inovação e recursos humanos; nesse cenário, as organizações, e não as pessoas, propõem alternativas e desenvolvem estratégias.

90 O indivíduo tomado por processo de estresse pode ocasionalmente não ser afetado por isso em suas atividades laborais.

91 As ações da instituição e as práticas de gestão de pessoas podem influenciar percepções e atitudes em relação ao trabalho e à empresa; por exemplo, percepções e atitudes favoráveis podem alavancar o desempenho, gerando notadamente impacto na qualidade e na produtividade.

Quanto à comunicação e ao relacionamento interpessoal, julgue os próximos itens.

92 A comunicação interpessoal pode ser definida como a conexão que destaca um indivíduo em meio ao coletivo; quando o indivíduo fala, se expressa por escrito ou oralmente, cria vínculos de comunicação continuada, ele externa, de maneira efetiva, as suas ideias.

93 No cenário atual das organizações, as relações interpessoais estão sendo mais valorizadas: o olhar sobre a atuação do indivíduo tornou-se diferenciado, ao se perceber que as pessoas são a vantagem competitiva das organizações, por isso o foco tem deixado de ser a produtividade e o resultado e passado a ser o bem-estar dos indivíduos que integram a organização.

94 Usar a língua de acordo com a norma-padrão e com os contextos comunicativos, escrever de maneira clara e assertiva, treinar antes de apresentações, usar diálogos motivadores e edificantes bem como manter um fluxo de comunicação regular com as pessoas são ações básicas para garantir desenvolvimento efetivo da comunicação interpessoal.

95 *Feedback* resume-se ao resultado de uma avaliação, ou ao que os integrantes do grupo dizem sobre os demais, e tem como foco compreender a visão do interlocutor.

Funcionários de determinada organização trabalham em uma unidade de produção limitada espacial e, organizacionalmente, executam tarefas comuns, que são divididas em subtarefas, e assumem responsabilidade compartilhada ao longo do tempo. O grupo é gerenciado por um senhor bastante controlador, que foi indicado pelos gestores de topo por ser um excelente técnico da área. Toda a equipe é responsável por uma parcela importante da atividade da organização, e os membros acreditam que podem realizar o trabalho e alcançar alto desempenho, mas a divisão do trabalho não facilitou o relacionamento social que apoia a interação cooperativa entre os membros do grupo. Os membros aprendem todos os trabalhos existentes em sua área, executando uma variedade de subtarefas. O grupo de trabalhadores tem diferentes funções, como planejamento da produção e controle ou garantia da qualidade, as quais são tarefas desafiadoras e possuem equipamentos necessários e disponíveis para a execução de suas tarefas.

A partir da situação hipotética precedente, julgue os itens a seguir.

96 A situação apresentada retrata um exemplo de equipe autogerenciável.

97 A equipe é composta de pessoas comprometidas umas com as outras por objetivos comuns e apresenta abordagem de trabalho bem definida.

98 A liderança da referida organização atua por meio de uma abordagem contingencial.

99 No caso em questão, trata-se de uma equipe com alta potência.

100 Na situação em questão, há um alto nível de confiança e lealdade entre os membros do grupo.

Há dois anos, uma organização especializada em agrociência iniciou uma jornada de evolução cultural, apresentando seus valores e evidenciando seu foco em aprimoramento. A organização investe em desenvolvimento, remuneração competitiva e oportunidade de crescimento profissional para manter seus níveis de produtividade e elevar o orgulho de pertencimento. O fato de a organização ter valores bem definidos e comunicá-los de forma efetiva é um passo importante para criar um ambiente de sinergia, produtividade e entrega. Em síntese, ter uma cultura consciente, alinhada e vivenciada por todos denota resultados consistentes e sustentabilidade dos negócios. As pesquisas internas mostram que há coesão nos grupos de trabalho, embora as lideranças sejam muito formais, focadas na tarefa e no controle dos processos de trabalho. Com base nos dados indicados, foram propostos vários cursos de desenvolvimento gerencial.

Tendo como referência a situação hipotética precedente, julgue os itens que se seguem.

101 Na situação em questão, existem atividades de diagnóstico e gestão do clima organizacional.

102 A organização em questão evidencia uma cultura voltada para resultados.

Acerca de clima organizacional e cultura organizacional, julgue os itens subsequentes.

103 O clima organizacional mostra o quanto os trabalhadores estão satisfeitos com a organização.

104 O diagnóstico da cultura organizacional deve ser feito mediante a realização de entrevistas em grupo.

105 O clima organizacional é um fenômeno de base perceptual, composto de percepções compartilhadas.

106 A cultura organizacional manifesta-se de maneira homogênea em toda a organização.

A respeito da liderança e de suas diferentes formas, julgue os itens subsecutivos.

107 O estilo de liderança *laissez-faire* permite que a equipe tome as próprias decisões e estabeleça as próprias metas.

108 A liderança transformacional capacita colaboradores por meio de atributos e comportamentos idealizados e os motiva por meio da inspiração.

109 Liderança é o processo de influenciar pessoas para um objetivo comum, que ocorre em equipes, mas não em grupos.

110 Os líderes situacionais administram por exceção: intervêm apenas quando os padrões não são alcançados.

O processo de globalização trouxe para as grandes organizações uma série de consequências, entre as quais destaca-se a prática das aposentadorias incentivadas, devido à qual diversos trabalhadores experientes foram dispensados. A respeito do processo de aposentadoria e envelhecimento, julgue os itens que se seguem.

111 A decisão de se aposentar pode ser entendida como uma transição de papel macro.

112 Para fomentar a empregabilidade em várias faixas etárias, são fundamentais a flexibilização dos horários e a criação de novos contratos de trabalho.

113 Pesquisas sobre etarismo devem desconsiderar aspectos transculturais.

114 O ajustamento no momento da aposentadoria considera a importância do trabalho na hierarquia pessoal do indivíduo e a medida em que os objetivos relativos ao trabalho foram atingidos.

115 O envelhecimento pressupõe universalmente um desengajamento mútuo com interações decrescentes entre a pessoa que envelhece e as demais pessoas do sistema social a que ela pertence.

Em determinada instituição, circulou um rumor que teve várias consequências, como destruição e ameaça à carreira ou à reputação da vítima. Esse evento não aconteceu semanalmente e não se repetiu. Algumas pessoas colegas da vítima foram colocadas em salas isoladas, sem janelas, sem computadores, sem telefones e muitas vezes sem tarefas a serem realizadas como forma de intimidá-las a não repassar a informação para outrem. Nessa mesma organização, os idosos e aqueles que apresentam problemas de saúde também são colocados em salas separadas para trabalhar melhor e não incomodar os demais.

A partir da situação hipotética precedente e considerando aspectos relativos ao assédio moral, julgue os itens a seguir.

116 O assédio moral é um evento episódico e com uma duração de aproximadamente seis meses.

117 Na situação em questão, há uma cultura de assédio.

118 O impacto do assédio moral para a saúde mental está relacionado ao isolamento social, ao assédio direto, à intimidação e a atos relativos ao trabalho.

119 Em decorrência do teor sensível do tema, as pesquisas sobre assédio moral devem se restringir a dados estatísticos.

120 No caso mencionado, o assédio é um estado permanente, em vez de uma série de eventos ou gestos episódicos.

Considerando a psicologia da saúde, as ações básicas de saúde, a interdisciplinaridade e a multidisciplinariedade em saúde bem como o papel do psicólogo e da equipe, julgue os itens a seguir.

121 A psicologia da saúde é uma disciplina autônoma, dinâmica e interdisciplinar, a qual utiliza ciência psicológica para análise e intervenção em processos de saúde e doença.

122 Cabe ao psicólogo que atua com psicologia da saúde o desenvolvimento de ações que contemplem a promoção de saúde, a prevenção de doenças, a identificação de causas e diagnósticos bem como o desenvolvimento de ações que visem à análise e à melhora do sistema de saúde.

123 Programar o tratamento de acordo com a realidade e o estilo de vida do paciente, utilizar linguagem clara, simplificar as instruções, assim como envolver familiares e rede de apoio são algumas medidas que podem ser utilizadas para promover a adesão do paciente ao tratamento.

124 É vedado ao psicólogo que estiver atuando em psicologia da saúde desempenhar funções de gestão e vigilância em saúde.

125 A saúde da família é uma estratégia prioritária no que se refere à atenção básica.

Espaço livre

Com relação ao papel do psicólogo, à interdisciplinaridade e à multidisciplinaridade em saúde, julgue os itens seguintes.

126 Em situações específicas nas quais o psicólogo que atua em equipe multidisciplinar for requisitado para depor em juízo, é seu dever profissional prestar todas as informações requeridas e relevantes para o caso.

127 Complicações ou reações psicológicas à doença orgânica, assim como diagnóstico diferencial, são algumas das situações passíveis de avaliação por psicólogo de equipe multidisciplinar.

128 A utilização de protocolos e rotinas de avaliação psicológica em ambientes de saúde pode favorecer a identificação de fatores de risco para a saúde, sejam eles comportamentais, sejam eles socioculturais.

129 O psicólogo, quando atua em equipes interdisciplinares e(ou) multidisciplinares, pode utilizar a observação livre ou estruturada do paciente como método de avaliação.

130 No campo da psicologia da saúde, é vedada a utilização, por parte do psicólogo, de instrumentos padronizados de amplo espectro.

No que tange à psicologia organizacional e do trabalho bem como ao papel do psicólogo, julgue os itens que se seguem.

131 A psicologia organizacional refere-se ao desenvolvimento e à aplicação de aspectos científicos no âmbito laboral, cabendo ao psicólogo organizacional lidar diretamente com os quadros emocionais e problemas pessoais do trabalhador.

132 A teoria de sistemas compreende a organização como um sistema aberto constituído por subsistemas interdependentes e inter-relacionados e que interage com forças e fatores ambientais.

133 O comportamento organizacional consiste em uma abordagem estratégica que tem como foco o bem-estar dos trabalhadores.

134 Motivação, gerenciamento das diferenças individuais, comunicação, liderança, saúde e bem-estar são campos concernentes à psicologia do trabalho.

135 A psicologia organizacional envolve-se com a gestão de recursos humanos, concentrando sua atuação em análise, descrição e especificação de cargos, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento.

No que diz respeito ao ambiente organizacional, à segurança e à avaliação psicológica, julgue os itens subsequentes.

136 A fim de que se possa conduzir o trabalhador a um desempenho seguro frente aos riscos psicossociais, deve-se realizar estritamente uma avaliação do trabalhador em seu ambiente laboral.

137 Uma das funções da avaliação psicológica é assegurar condições de poder contar com pessoas saudáveis no desempenho de funções de risco.

138 Emoções e medos são irrelevantes para a avaliação do comportamento, considerando-se os objetivos da avaliação psicológica em um cenário organizacional.

139 Com o intuito de preservar os objetivos da avaliação psicológica, deve-se restringir a análise aos comportamentos dos trabalhadores.

140 As funções da avaliação psicológica incluem expandir a visão de líderes e de organizações sobre o papel da gestão de pessoas no que se refere ao compromisso com o bem-estar geral de todos os trabalhadores da organização.

Josias, com 46 anos de idade, é funcionário de uma empresa há mais de 10 anos. O seu perfil é o de um funcionário responsável, assíduo, comprometido com suas tarefas, que tem um bom relacionamento interpessoal com todos os membros da equipe, é sempre muito solícito e empenhado em entregar todas as demandas no prazo e da melhor maneira. Há um ano Josias foi promovido e aparentemente tudo estava bem. Todavia, nos últimos 40 dias, Josias vem se mostrando irritadiço, pouco empático com os colegas e com dificuldades para cumprir prazos. Tem descumprido horários de chegada, queixando-se de que tem se sentido muito cansado e sobrecarregado com a demanda atual de trabalho. Em conversa com sua chefia imediata, relatou problemas para dormir e dores de cabeça constantes.

Considerando a situação hipotética apresentada, julgue os próximos itens.

141 Situações variadas, como acidente de trabalho, fracasso ou mesmo mudança de posição, assim como ocorreu no caso de Josias, podem suscitar quadros psicopatológicos diversos.

142 Um ambiente organizacional que possibilite ou viabilize a comunicação espontânea de Josias ou mesmo a manifestação de suas insatisfações pode ser fundamental para sua saúde mental.

143 A fim de compreender o caso de Josias, é imprescindível considerar os múltiplos fatores associados ao quadro atual e aos comportamentos disfuncionais no âmbito laboral.

144 Josias apresenta sintomas de despersonalização, exaustão e autodepreciação, característicos da síndrome de *burnout*.

145 Josias apresenta um quadro característico de ansiedade generalizada associada à nova configuração laboral.

No que se refere a recrutamento e seleção de pessoal no serviço público, julgue os itens a seguir com base no Estatuto dos Servidores do Município de Fortaleza (Lei municipal n.º 6.794/1990).

146 O período de estágio probatório é a etapa de seleção de pessoal na qual se analisam a idoneidade moral, os antecedentes criminais, a assiduidade, a pontualidade, a disciplina e a eficiência do servidor.

147 A relotação é permitida no município de Fortaleza e ocorre quando um servidor é deslocado de um órgão para outro do mesmo Poder, mantendo seu cargo, no sentido de sempre atender ao interesse da administração pública.

148 O provimento dos cargos públicos em Fortaleza pode acontecer por meio de nomeação, promoção, transferência, readaptação, reversão, reintegração, recondução ou aproveitamento.

149 Posse é a investidura no cargo, com aceitação expressa das atribuições, condições e responsabilidades a ele inerentes, formalizada em assinatura do termo respectivo pela autoridade competente e pelo empossado.

150 O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo estará sujeito a estágio probatório pelo período de até dois semestres.