



Nome do candidato:

Número do documento de identidade:

Número de inscrição:

Sala:

Seqüencial:

MANHÃ

Concurso Público

Nível Superior

CARGO 1:

ANALISTA ADMINISTRATIVO

ÁREA DE CONHECIMENTO

10:

PSICOLOGIA

Aplicação: 7/15/2006

LEIA COM ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

- 1 Ao receber este caderno, confira inicialmente os seus dados pessoais transcritos acima. Em seguida, verifique se ele contém cento e vinte itens, correspondentes às provas objetivas, corretamente ordenados de 1 a 120.
- 2 Caso os dados pessoais constantes neste caderno não correspondam aos seus, ou, ainda, caso o caderno esteja incompleto ou tenha qualquer defeito, solicite ao fiscal de sala mais próximo que tome as providências cabíveis.
- 3 Recomenda-se não marcar ao acaso: em cada item, se a resposta divergir do gabarito oficial definitivo, o candidato receberá pontuação negativa, conforme consta em edital.
- 4 Não utilize lápis, lapiseira, borracha e(ou) qualquer material de consulta que não seja fornecido pelo CESPE/UnB.
- 5 Não se comunique com outros candidatos nem se levante sem autorização do chefe de sala.
- 6 A duração das provas é de **três horas e trinta minutos**, já incluído o tempo destinado à identificação — que será feita no decorrer das provas — e ao preenchimento da folha de respostas.
- 7 Ao terminar as provas, chame o fiscal de sala mais próximo, devolva-lhe a sua folha de respostas e deixe o local de provas.
- 8 A desobediência a qualquer uma das determinações constantes no presente caderno ou na folha de respostas poderá implicar a anulação das suas provas.

AGENDA

- I **9/5/2006**, após as 19 h (horário de Brasília) – Gabaritos oficiais preliminares das provas objetivas: Internet — www.cespe.unb.br/concursos/ana2006.
- II **10 e 11/5/2006** – Recursos (provas objetivas): exclusivamente no Sistema Eletrônico de Interposição de Recurso, Internet — www.cespe.unb.br/concursos/ana2006, mediante instruções e formulários que estarão disponíveis nesse endereço.
- III **31/5/2006** – Resultados finais das provas objetivas e do concurso: Diário Oficial da União e Internet — www.cespe.unb.br/concursos/ana2006.

OBSERVAÇÕES

- Não serão objeto de conhecimento recursos em desacordo com o item 13 do Edital n.º 1/2006 – ANA, de 23/3/2006.
- Informações adicionais: telefone 0(XX) 61 3448-0100; Internet — www.cespe.unb.br/concursos/ana2006.
- É permitida a reprodução deste material apenas para fins didáticos, desde que citada a fonte.

ITEM	RESPOSTA	ITEM	RESPOSTA	ITEM	RESPOSTA	ITEM	RESPOSTA	ITEM	RESPOSTA	ITEM	RESPOSTA	ITEM	RESPOSTA	ITEM	RESPOSTA
1	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	16	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	31	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	46	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	61	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	76	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	91	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	106	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E
2	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	17	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	32	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	47	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	62	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	77	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	92	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	107	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E
3	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	18	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	33	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	48	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	63	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	78	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	93	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	108	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E
4	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	19	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	34	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	49	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	64	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	79	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	94	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	109	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E
5	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	20	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	35	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	50	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	65	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	80	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	95	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	110	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E
6	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	21	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	36	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	51	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	66	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	81	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	96	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	111	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E
7	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	22	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	37	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	52	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	67	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	82	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	97	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	112	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E
8	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	23	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	38	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	53	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	68	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	83	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	98	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	113	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E
9	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	24	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	39	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	54	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	69	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	84	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	99	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	114	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E
10	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	25	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	40	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	55	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	70	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	85	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	100	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	115	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E
11	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	26	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	41	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	56	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	71	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	86	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	101	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	116	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E
12	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	27	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	42	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	57	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	72	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	87	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	102	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	117	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E
13	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	28	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	43	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	58	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	73	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	88	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	103	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	118	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E
14	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	29	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	44	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	59	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	74	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	89	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	104	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	119	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E
15	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	30	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	45	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	60	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	75	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	90	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	105	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E	120	<input type="radio"/> C <input type="radio"/> E

De acordo com o comando a que cada um dos itens de 1 a 120 se refira, 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, caso deseje, o rascunho acima e, posteriormente, a **folha de respostas**, único documento válido para a correção das suas provas.

CONHECIMENTOS BÁSICOS

1 Aos vinte e sete dias do mês de março de dois mil e seis, no auditório da Secretaria Nacional de Recursos Hídricos, realizou-se a sessão de análise dos resultados do seminário “Gestão de Recursos Hídricos: Olhar o Futuro”, com a presença dos organizadores do referido evento, sob a presidência do secretário nacional de recursos hídricos, João Bosco Senra, que participara da solenidade de encerramento, na sexta-feira anterior, quando afirmara que o Plano Nacional de Recursos Hídricos precisava ter a participação social, sem a qual os resultados seriam pífios. Após a avaliação do êxito das atividades do seminário, Senra informou que quarenta e quatro reuniões públicas foram programadas para o corrente ano para apresentar o plano e discuti-lo com a sociedade civil, os gestores, as empresas de saneamento e os grandes setores consumidores de água, como agronegócio, campo industrial e setor elétrico. “Nós tivemos uma ampla participação de todos os setores usuários na construção do plano, mas é importante eles incorporarem os princípios, as diretrizes e os programas já na fase de planejamento da sua ação de forma que essas ações sejam sustentáveis”. Além da iniciativa individual de preservação e uso racional da água, Senra disse acreditar que a sociedade pode participar de diversas maneiras, entre as quais referiu que as pessoas podem se organizar em entidades, em organizações não-governamentais para ter ações coletivas que levem à recuperação de uma nascente, de uma mata ciliar, proteger uma área de recarga de um rio, cuidar da área de saneamento, da captação da água de chuva de forma a evitar enchentes. Após encerrados os debates acerca do tema, deliberou-se por remeter correspondências aos organismos cadastrados como preservadores dos recursos hídricos, a fim de que engrossassem o caudal dos esforços para o uso racional da água, apresentando novas alternativas de ação, compatíveis com o mundo globalizado em que vivemos. Ao término da reunião, lavrei o presente documento que, lido, aprovado e assinado por mim e pelo presidente, será encaminhado aos diversos organismos, prestando contas das atividades ocorridas no mês de março.

Internet: <www.envolverde.com.br> (com adaptações).

Com base no texto ao lado, julgue os itens subseqüentes.

- 1 Com relação à tipologia, constata-se que o texto é predominantemente narrativo.
- 2 No texto, os adjetivos “pífios” (l.9), ‘sustentáveis’ (l.19), “preservadores” (l.28) e “racional” (l.30) significam, respectivamente, **reles, realizáveis, conservadores, ponderado**.
- 3 Grafam-se como “discuti-lo” as seguintes formas pronominais de verbos da terceira conjugação: **persegui-lo, instrui-lo, destrui-lo**.
- 4 No trecho entre aspas nas linhas de 15 a 19, os pronomes ‘Nós’ e ‘eles’ funcionam como sujeitos, respectivamente, das formas flexionadas dos verbos **ter e incorporar**.
- 5 Deduz-se que a passagem entre as linhas 15 e 19 está entre aspas por ser a transcrição literal das palavras do presidente da reunião.
- 6 A passagem ‘de forma que essas ações sejam sustentáveis’ (l.18-19) expressa uma idéia de consequência sob a forma de uma oração subordinada consecutiva.
- 7 A passagem “ações coletivas que levem à recuperação de uma nascente” (l.23-24) pode ser reescrita, sem a alteração do sentido e da correção gramatical do trecho, da seguinte forma: **ações coletivas que levem à uma recuperação da nascente**.

- 8 Está gramaticalmente correta e mantém o sentido do texto a seguinte paráfrase do trecho “Após (...) vivemos” (l.26-31): Depois de concluídos os debates relativos ao tema, deliberou-se pela remessa de correspondências circulares às instituições cadastradas, a fim de que tais organismos, apresentassem esforços concentrados no uso racional dos recursos hídricos.
- 9 O trecho “Após (...) vivemos” (l.26-31) é adequado para constar do corpo das seguintes correspondências oficiais: requerimento, abaixo-assinado e relatório.
- 10 Pela estrutura textual, verifica-se que “o presente documento” (l.32) é uma ata.

1 When you look out to sea, it is hard to notice that water is our most precious resource. But only 1% of the earth’s water is suitable for consumption. And the amount of
4 freshwater we have today is roughly the same amount we had a thousand years ago, and the same as the water we will have in a thousand years’ time.

7 Human health is directly linked to the health of the environment, by looking after the environment we are looking after ourselves. Water enables us to enjoy a good
10 quality of life. We use water in our homes, for agriculture, for industry and for recreation.

13 Water is not just important for our needs, but also to support the environment. All living things: humans, plants and animals need water to survive.

16 Global water consumption has risen ten-fold since 1900. Many areas of the world are now reaching the limits of their supply. UNESCO has predicted that by 2020 water shortage will be a serious world problem.

19 It is obvious that we cannot increase demands for water much more without detrimental effects to the environment, society and the economy. It’s time to become
22 more water efficient! This means reassessing our relationship with water and learning to use it more sparingly. On the most basic level, it requires a behavioral change, and assigning a
25 value to water that truly reflects its worth.

Internet: <watercare.net/water_caring.php> (with adaptations).

According to the text above, judge the following items.

- 11 Water is a natural resource of great value.
- 12 The volume of available freshwater today is the same as we had a millennium ago.
- 13 The importance of water goes beyond the human needs, since all living beings demand water to survive.
- 14 Water consumption has increased ten times as much since 1900.
- 15 By 2020, water surplus will come to an end.
- 16 It’s about time to start sparing water.
- 17 In the text, the phrase “looking after” (l.9) means **taking after**.

A Constituição Federal determina que a administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios obedeça aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Em seu primeiro capítulo, quando discorre sobre as regras deontológicas, o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo federal afirma que a dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público, seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele, já que refletirá o exercício da vocação do próprio poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos.

A partir desses textos legais e considerando aspectos próprios à ética e à moral, notadamente quanto a princípios, valores e exercício da função pública, julgue os itens que se seguem.

- 18 Do ponto de vista prático, a Constituição e, sobretudo, o código de ética profissional acima mencionado eximem os ocupantes de cargos de confiança da observância a determinadas obrigações éticas quando no exercício de suas atividades justamente porque, não pertencendo ao quadro permanente da administração pública, são passíveis de demissão a qualquer momento.
- 19 Ao afirmar que o agente da administração pública deve se pautar, entre outros, pelo princípio da publicidade, a Constituição Federal sugere — ainda que não tenha sido essa a intenção do legislador — nítida identificação entre funções de Estado e ações governamentais, induzindo o servidor a submeter seu trabalho aos ditames da propaganda, quase sempre vinculada a interesses políticos conjunturais.
- 20 Agir em conformidade com princípios e valores éticos é exigência que se faz ao servidor público, sem que isso pressuponha falta de compromisso com a qualidade do trabalho que executa; esta é uma das teses centrais defendidas pelas normas legais que regem a administração pública brasileira.
- 21 A impessoalidade a que se reporta o texto constitucional, quando explicita os princípios essenciais aos quais a administração pública necessariamente deve estar subordinada, indica que o exercício das funções públicas não pode ser regido pelos interesses individuais e particulares.
- 22 A tradição dos serviços públicos, a que o mencionado código de ética alude, inclui a estabilidade do servidor e a inexistência de ação penal em face de atos de improbidade administrativa, mas, simultaneamente, lhe subtrai o direito à livre associação sindical.
- 23 Infere-se do texto que, ao fazer parte da estrutura administrativa do Estado, o servidor não responde apenas por sua conduta pessoal, mas também pelo conceito e pela imagem do poder público junto à sociedade.
- 24 Sob o ponto de vista filosófico e doutrinário, a legislação brasileira relativa à administração pública incorpora o cerne do pensamento de Maquiavel, sintetizado na máxima de que os fins justificam os meios. Assim, quando se tem por fim o bem comum, a distinção entre o honesto e o desonesto, ou entre o justo e o injusto, deixa de ser relevante, superada pelo objetivo de garantir o bem-estar da coletividade.

Julgue os itens a seguir segundo a Constituição Federal.

- 25** Supondo-se que exista um tratado celebrado entre Brasil e Portugal conferindo ampla reciprocidade de direitos entre os seus nacionais, é correto afirmar que um cidadão português que resida a nove meses no Brasil possui o direito de se alistar como eleitor no Brasil.
- 26** São obrigatórios o alistamento eleitoral e o voto de brasileiros natos emancipados com 16 anos de idade.
- 27** Considere a seguinte situação hipotética.
Por professar idéias pacifistas, Josué se opôs ao alistamento militar em razão da sua opção ideológica.
Nessa situação, Josué poderá ter os seus direitos políticos suspensos, mesmo tendo cumprido a prestação alternativa fixada em lei.
- 28** Considere a seguinte situação hipotética.
Um casal de diplomatas alemães resolveu passar as férias no litoral do Brasil e, nesse período, a mulher deu à luz um menino em solo brasileiro.
Nessa situação, segundo a Constituição Federal, a referida criança possui nacionalidade brasileira.
- 29** O maior de 16 anos e menor de 18 anos de idade que efetuar seu alistamento eleitoral, ainda assim, não está obrigado a votar.

Acerca dos princípios fundamentais referentes a tributação e orçamento previstos na Constituição Federal, julgue os itens que se seguem.

- 30** O aporte obrigatório de 3% do produto da arrecadação do imposto de renda e do imposto sobre produtos industrializados (IPI) para aplicação em programas de financiamento ao setor produtivo das regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste tem como objetivo fundamental a redução das desigualdades regionais no Brasil.
- 31** Considerando-se que é permitida a criação de incentivos fiscais destinados à promoção de equilíbrio do desenvolvimento socioeconômico entre as diferentes regiões do país, seria constitucional a instituição pela União de isenção do pagamento do IPI e do imposto sobre operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestações de serviços de transporte interestadual e intermunicipal e de comunicação (ICMS) para as empresas situadas na região Nordeste, com a finalidade de promoção do desenvolvimento do semi-árido.

Uma empresa que explora a produção de fogos de artifício e outros explosivos pirotécnicos, tendo em vista que a mão-de-obra especializada nesse setor é escassa, resolveu contratar Ferdinando, de 15 anos de idade, e Celso, de 42 anos de idade, como aprendizes na confecção de explosivos na empresa.

A propósito dessa situação hipotética, julgue os próximos itens à luz dos direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal.

- 32** A contratação de Celso como aprendiz, independentemente de sua idade, atende ao previsto na Constituição Federal.
- 33** Na hipótese em apreço, a contratação de Ferdinando como aprendiz na empresa não contraria preceito constitucional.
- 34** O aprendiz na confecção de explosivos tem o direito constitucional de receber adicional de periculosidade em razão desse ofício.

Ainda com base nos direitos e garantias fundamentais, julgue os itens que se seguem.

- 35** É constitucional acordo coletivo em que se convençione a redução do salário dos operários a valor inferior ao do salário mínimo.
- 36** Segundo a Constituição Federal, a existência de seguros contra acidente de trabalho exime qualquer empresa de indenizar seus empregados em razão de dolo ou culpa.

À luz da Lei n.º 9.433/1997, que instituiu a Política Nacional de Recursos Hídricos (PNRH), foi criado o Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos (SNRH). Com relação a esse assunto, julgue os itens que se seguem.

- 37** A PNRH tem como fundamentos, entre outros, a classificação da água como bem de domínio público que possui valor econômico e deve ter gestão centralizada, com a participação exclusiva do poder público.
- 38** O uso da água pode ser cobrado pelo poder público, visando não apenas custear os programas e intervenções contemplados nos planos de recursos hídricos, mas também incentivar a utilização racional desse recurso.
- 39** O SNRH é composto pelo Conselho Nacional de Recursos Hídricos, pela Agência Nacional de Águas (ANA), pelos conselhos de recursos hídricos dos estados e do Distrito Federal, pelos comitês de bacias hidrográficas, pelas agências de águas e por outros órgãos dos poderes públicos federal, estaduais, do Distrito Federal e municipais, cujas competências se relacionem com a gestão de recursos hídricos.
- 40** A utilização de potenciais hidrelétricos está sujeita a outorga de direitos de uso de água pelo poder público, diferentemente do que ocorre com a extração de água de aquífero subterrâneo para consumo próprio.

Julgue os itens seguintes, relativos à Lei n.º 9.984/2000, que dispõe sobre a criação da ANA.

- 41** A ANA é dirigida por uma diretoria colegiada composta de cinco membros nomeados pelo presidente da República, com mandatos não coincidentes de quatro anos, sendo permitida a exoneração imotivada dos seus dirigentes somente nos quatro primeiros meses do exercício do mandato.
- 42** A atuação da ANA ao promover a elaboração de estudos para subsidiar a aplicação de recursos financeiros da União em obras e serviços de regularização de cursos de água, de alocação e distribuição de água e de controle da poluição hídrica, em consonância com o estabelecido nos planos de recursos hídricos, visa atender o objetivo da PNRH, de prevenção e defesa contra eventos hidrológicos críticos de origem natural ou decorrentes do uso inadequado dos recursos naturais.
- 43** Os prazos para início e conclusão do empreendimento a ser realizado após outorga do direito de uso de recursos hídricos poderão ser prorrogados pela ANA, desde que respeitadas as prioridades estabelecidas nos planos de recursos hídricos.
- 44** Compete à ANA disciplinar, em caráter normativo, a implementação, a operacionalização e a avaliação dos instrumentos da PNRH bem como fiscalizar os usos de recursos hídricos nos corpos de água de domínio da União, dos estados e do Distrito Federal.

Com relação à Lei n.º 10.871/2004, que dispõe sobre a criação de carreiras e organização de cargos efetivos das agências reguladoras, julgue item abaixo.

- 45** Entende-se por carreira o conjunto de classes de cargos de mesma profissão, natureza do trabalho ou atividade, escalonadas segundo a responsabilidade e a complexidade inerentes a suas atribuições.

Julgue os itens que se seguem, relativos à Lei n.º 9.986/2000, que dispõe sobre a gestão de recursos humanos das agências reguladoras e dá outras providências.

- 46** Conselheiros e diretores de cada agência reguladora só perderão o mandato em caso de renúncia ou condenação judicial transitada em julgado, sendo vedada a criação de outras hipóteses de perda de mandato.
- 47** Aquisição de bens e contratação de serviços de engenharia pelas agências reguladoras podem ser realizadas por meio das modalidades de consulta e pregão.
- 48** Considere a seguinte situação hipotética.
Manuel, que foi membro dirigente da diretoria colegiada da ANA até o dia 10 de dezembro de 2005, desde 18 de abril do corrente ano vem trabalhando como consultor jurídico de uma grande empresa de transporte fluvial que atua na bacia amazônica.
Nessa situação e com base nos dispositivos da lei sob exame, Manuel não possui impedimento para o exercício de sua atual ocupação.

Julgue os próximos itens, relativos à Lei n.º 8.112/1990 e à Constituição Federal.

- 49** O preenchimento de cargos em comissão por cônjuges e parentes de servidores públicos viola claramente o princípio da moralidade administrativa, norteador de toda a administração pública.
- 50** Considere a seguinte situação hipotética.
Célio, que é analista administrativo da ANA desde agosto de 2005, resolveu, em fevereiro de 2006, requerer à autoridade competente da agência um direito que lhe é legítimo na qualidade de servidor público.
Nessa situação, de acordo com a lei em apreço, o direito de petição de Célio só poderia ter sido exercido por advogado.
- 51** É dever de qualquer servidor público representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder. Nesse caso, a representação deve ser dirigida, necessariamente, ao Ministério Público.

Julgue os seguintes itens no tocante à Lei n.º 8.666/1993, que institui normas para licitações e contratos da administração pública, à Constituição Federal e à doutrina do direito administrativo.

- 52** Os contratos administrativos são regulados pelos preceitos de direito público, com aplicação supletiva das disposições de direito privado.
- 53** Considere a seguinte situação hipotética.
O secretário-executivo do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento presidirá comissão de licitação para a construção de superintendência regional de recursos hídricos no estado de Minas Gerais. O custo da obra foi orçado em R\$ 16.000.000.
Nessa situação, o presidente da comissão deverá utilizar, necessariamente, a modalidade de tomada de preço ou concorrência.
- 54** Em casos de urgência e relevância, os ministros de Estado podem, com autorização do presidente da República, criar outra modalidade de licitação que não esteja prevista na Lei n.º 8.666/1993.

Julgue o próximo item, acerca dos poderes administrativos.

- 55** Segundo doutrina majoritária do direito administrativo, a autonomia das instâncias administrativa, civil e penal autoriza, em princípio, a imposição de sanção disciplinar, independentemente da conclusão de processo criminal.

Com base na Constituição Federal, julgue o item abaixo, relativo aos princípios da administração pública.

- 56** Servidores públicos de agência reguladora que estejam em estágio probatório devem observar, em suas atividades, os princípios da eficiência e moralidade.

Com relação aos atos administrativos, julgue os itens que se seguem.

- 57** Ato discricionário praticado por diretor de agência reguladora deve observar, obrigatoriamente, o princípio da moralidade pública previsto na Constituição da República.
- 58** Ato administrativo, ainda que válido, poderá ser revogado por conveniência e oportunidade da administração pública.
- 59** Ato administrativo complexo é aquele que resulta da manifestação de dois ou mais órgãos singulares ou colegiados, e a vontade dos órgãos deverá constituir um ato.
- 60** Segundo entendimento da doutrina majoritária do direito administrativo, a auto-executoriedade é caracterizada como elemento do ato administrativo.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Com relação ao desenvolvimento e à capacitação de recursos humanos, julgue os itens seguintes.

61 O método de treinamento denominado *coaching* é também conhecido como *role-playing* ou auto-instrução.

62 Considere a seguinte situação hipotética.

Uma empresa contratou 18 novos empregados, sendo 10 do sexo masculino e com formação em administração e 8 do sexo feminino e com formação em psicologia. Para o treinamento, os recém-contratados foram divididos em dois grupos — A e B. O grupo A foi formado pelos 10 novos administradores e o grupo B, pelas 8 psicólogas. O grupo A recebeu treinamento pelo método *coaching*, normalmente não utilizado pela empresa, e o grupo B, o treinamento tradicionalmente utilizado pela empresa. Ambos os grupos foram submetidos a uma avaliação antes da capacitação — pré-teste — e a outra após a capacitação — pós-teste.

Essa situação descreve um exemplo de delineamento quasi-experimental do tipo pré-teste/pós-teste, com grupo de controle equivalente.

63 A transferência de aprendizagem pode ser lateral ou vertical, sendo que esta última se refere ao aprendizado de capacidades complexas a partir de capacidades mais simples.

64 O desenvolvimento de metacognições refere-se, em um programa de treinamento, ao desenvolvimento de habilidades de automonitoramento e autogestão sobre a própria aquisição de competências e a sua aplicação em outros contextos.

65 Características como idade, motivação, auto-eficácia e *locus* de controle podem explicar a diferença de resultados em um treinamento com sujeitos que possuem o mesmo nível de conhecimento e o mesmo domínio de habilidades.

66 Treinamento refere-se a ações cujo objetivo é melhorar o desempenho da pessoa no cargo por ela ocupado, enquanto desenvolvimento refere-se a ações para capacitar a pessoa na ocupação de novos cargos; educação, sendo mais ampla que treinamento e desenvolvimento, fornece experiências e oportunidades para o crescimento pessoal do empregado.

67 Entende-se por critério de desempenho o padrão pelo qual é possível julgar o desempenho, caracterizando-o como bom/ruim ou satisfatório/insatisfatório. O critério teórico é a definição do que é um bom desempenho, enquanto o critério real refere-se à forma como o critério teórico é operacionalizado ou como ele é medido.

Com relação aos métodos de pesquisa em psicologia organizacional, julgue os itens subseqüentes.

68 O problema de generalização dos resultados de pesquisa está circunscrito aos estudos de laboratório, uma vez que os estudos no ambiente de campo são, por natureza, aplicados.

69 Embora os estudos na área de psicologia organizacional sejam, em sua maioria, não-experimentais, os delineamentos experimentais e quasi-experimentais são relevantes pelo controle que eles permitem.

70 A pesquisa em psicologia organizacional é desenvolvida em campo, onde o fenômeno acontece naturalmente, e em laboratório, quando o pesquisador cria o acontecimento do fenômeno. Cada uma dessas modalidades requer ambiente físico próprio.

71 No cenário brasileiro, a psicologia organizacional estabeleceu-se como disciplina científica que contribui para a prática de gestão, a inserção profissional e a produção de conhecimentos. Atualmente, contudo, há psicólogos que atuam, ainda, como tecnólogos e adotam técnicas de validade incerta.

72 A pesquisa em psicologia organizacional tem tradição acadêmica, com centralização da produção de conhecimentos voltada para o estabelecimento da área como disciplina científica. Por isso, a pesquisa nessa área não tem aplicabilidade na realidade corporativa.

73 O planejamento do tipo *survey* permite a obtenção de dados relativos ao comportamento efetivo das pessoas em situação laboral. Os grupos focais permitem a obtenção de dados sobre as atitudes e percepções das pessoas sobre diferentes variáveis.

A gestão de grupos e equipes pode ser o elemento-chave para garantir eficácia e eficiência organizacional. Acerca desse tema, julgue os itens a seguir.

74 As competências podem ser definidas a partir de conhecimentos, habilidades e atitudes dos funcionários e, também, como produto de três fatores: saber fazer, querer fazer e poder fazer.

75 A gestão por competências é um programa sistematizado que objetiva definir perfis profissionais a fim de elevar a produtividade e a adequação ao negócio. A gestão por competências, em última instância, possui os mesmos objetivos e abordagens que o tradicional levantamento de necessidades de treinamento.

76 Na gestão por competências, a ênfase em suprir as carências do presente e do passado é menor que a ênfase em prospectar as competências que preparam a organização para o futuro.

77 Em psicologia organizacional considera-se que os grupos exercem influência sobre os indivíduos. Acredita-se consensualmente que o grupo forma uma espécie de mente coletiva que transforma as pessoas, modelando todos os membros desse grupo.

78 Para se atingir o objetivo de transmitir significados que possam ser compartilhados pelos membros de um grupo, o processo de comunicação deve ter, pelo menos, o emissor, o receptor, a mensagem e a codificação. Atualmente, as novas formas de comunicação embasadas no uso da Internet permitem o trabalho a distância e reduzem a probabilidade de problemas de comunicação.

79 Os grupos diferenciam-se das equipes em diversas dimensões. Os grupos realizam um esforço coletivo, enquanto a equipe, um esforço individual. Nos grupos, a responsabilidade é compartilhada por resultados globais e, nas equipes, são individuais. Finalmente, nos grupos, as atividades de trabalho são autônomas e, nas equipes, são dependentes.

80 A efetividade da equipe é garantida se os seguintes fatores forem observados: quantidade suficiente de membros, presença de membros com habilidades demandadas, autonomia e sistema de recompensas.

A atuação do psicólogo no contexto corporativo requer conhecimento sobre estrutura e organização do trabalho e sobre a influência das mudanças sociais e tecnológicas nas suas atribuições e na amplitude da profissão. Com relação a esse tema, julgue os próximos itens.

81 As mudanças sociais influenciaram o campo de atuação do psicólogo nas organizações, estruturando-o em subcampos como administração de pessoal, qualificação e desenvolvimento, comportamento organizacional, condições e higiene do trabalho, relações de trabalho e mudança organizacional.

82 Dado que as organizações são sistemas complexos com múltiplos níveis de abrangência, pode-se compreendê-las sob os âmbitos individual, grupal, organizacional e ambiental. Há um movimento crescente para o estudo e a intervenção no âmbito microorganizacional, ou seja, individual e grupal.

83 A organização pré-burocrática possui processos de trabalho formalizados e grau de especialização acentuado. Essa organização adota regras e normas e um sistema de hierarquia oficial.

84 As organizações em rede são instituições pós-burocráticas, vistas como sistemas cujas estruturas permitem maior flexibilidade, descentralização e capacidade de interligar atores distintos.

85 A organização virtual é uma rede organizacional que tem seu funcionamento permitido pela telemática. Possui esse nome porque prescinde, necessariamente, de comunidades presenciais.

O poder e a liderança são variáveis importantes no cotidiano das organizações, pois estão relacionados ao comprometimento, à satisfação e ao desempenho. Logo, a avaliação dessas variáveis em uma organização fornece insumos relevantes para a compreensão da política organizacional. Julgue os itens que se seguem relativos a esse assunto.

86 Os estilos de liderança de homens e mulheres tendem a ser mais semelhantes que diferentes.

87 No estudo do poder organizacional, evidências empíricas demonstram fragilidade da abordagem multimétodo. As abordagens quantitativas mostram-se suficientes para compreender o fenômeno, pois permitem formar um retrato das bases e configurações de poder.

88 Os valores, ritos e mitos organizacionais estão na base da dinâmica corporativa. Eles são considerados o poder invisível da instituição, revelando aspectos da cultura da organização.

89 O poder é uma variável central para a compreensão da gestão organizacional, que pode ser considerado um processo que sustenta a manutenção ou que provoca a mudança de pessoas, grupos, organizações e sociedades.

90 O poder organizacional pode-se configurar em seis tipos ou regimes: autocracia, instrumento, missionário, meritocracia, sistema autônomo e arena política. Na autocracia, o poder é centralizado em especialistas que detêm o conhecimento e são os principais influenciadores na organização.

Com relação aos conceitos de *endomarketing* e readaptação profissional, julgue os itens seguintes.

91 O *endomarketing* é uma ação estratégica que visa adequar a empresa ao mercado orientado para o cliente. Seus objetivos são facilitar o relacionamento com o público interno, compartilhar os objetivos da organização e melhorar o fluxo de comunicação entre os diversos níveis da organização.

92 A readaptação profissional é um serviço oferecido aos trabalhadores incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho, bem como às pessoas portadoras de deficiência, de maneira a permitir a participação dessas pessoas no mercado de trabalho e no contexto em que vivem.

93 Evidências empíricas apontam para a inexistência de relação de causalidade entre escolaridade e acidentes laborais. Contudo, a escolaridade desempenha papel central para a reabilitação profissional.

A temática relacionada à cultura organizacional é relevante porque permite compreender o comportamento humano no trabalho, haja vista que os valores influenciam o sentir, o pensar e o agir. Com relação a essa temática, julgue os itens subseqüentes.

- 94** A cultura organizacional pode ser entendida como um conjunto de significados compartilhados e elaborados durante a história da organização pelos seus diferentes atores. Ela transcende o conjunto de normas, planos, regras e valores que regem o comportamento.
- 95** Em uma organização podem coexistir subculturas com padrões próprios de valores consistentes com os valores, hegemônicos. Quando os valores de uma subcultura se desalinham com os valores da cultura dominante, formando uma cultura antagônica, essa subcultura passa a ser denominada contracultura.
- 96** O modelo tradicional de análise da cultura pressupõe um conceito multinível, no qual se compreende o indivíduo em inter-relação com o nível grupal — como, por exemplo, grupos da organização —, com o organizacional e com a cultura de forma ampla — como, por exemplo, a cultura nacional.
- 97** A especialização pode ser entendida como a maneira pela qual se divide o trabalho em tarefas individuais. Ela pode ser horizontal ou vertical, sendo que esta última refere-se à forma com que a instituição se organiza em níveis hierárquicos, relacionando-se com o controle sobre o trabalho.
- 98** A percepção do clima organizacional é subjetiva, ou seja, as pessoas tendem a perceber seus distintos aspectos de maneira diferenciada; o que é tido como positivo para alguns pode ser visto como negativo para outros.
- 99** A personalidade, os valores, as atitudes, as características biográficas e as habilidades podem ser considerados variáveis independentes de nível grupal, que influenciam variáveis dependentes como a satisfação no trabalho, o desempenho e a rotatividade.

A seleção de pessoal é uma prática/atribuição do psicólogo organizacional que vem sofrendo transformações diferenciadas, como tendência à terceirização para consultorias externas e surgimento e(ou) aprimoramento de técnicas e atribuições. Nesse contexto, julgue os itens a seguir.

- 100** Há diferentes técnicas para seleção de pessoal, entre as quais os testes psicológicos, o inventário biográfico, as entrevistas, a amostra simulada e o centro de avaliação. As técnicas de amostra simulada e centro de avaliação consistem em fornecer condições necessárias para o candidato realizar uma tarefa específica e avaliar seu desempenho e o seu potencial.
- 101** Os testes de aptidão cognitiva avaliam a predisposição ou a tendência de uma pessoa a se comportar de maneira específica em diversas situações. Eles se baseiam em traços de personalidade como os propostos pelo *big five*, ou cinco grandes características de personalidade.
- 102** O teste de interesse vocacional tem por objetivo cotejar os interesses e(ou) personalidade dos candidatos com o perfil de outras pessoas em distintas profissões e categorias profissionais. Um exemplo desse teste é o denominado busca autodirigida, em que cada tipo de personalidade — realista, investigativo, artístico, sociável, empreendedor e convencional — está associado a uma família de profissões.

A satisfação no trabalho, a motivação e o comprometimento são conceitos fortemente relacionados entre si e que podem predizer variáveis importantes como o desempenho. Acerca desse assunto, julgue os itens que se seguem.

- 103** Uma das variáveis mais estudadas na psicologia organizacional é a satisfação no trabalho, devido ao fato de ela estar associada a muitas teorias sobre os fenômenos organizacionais. A satisfação é uma variável atitudinal que reflete o sentimento da pessoa com relação ao trabalho e é antecedente de variáveis como desempenho e saúde.
- 104** Evidências empíricas mostram que variáveis antecedentes à satisfação no trabalho podem ser ambientais ou pessoais. Entre as variáveis ambientais, o conflito intrapapel refere-se à distância existente entre as exigências no domínio do trabalho e no domínio fora dele.
- 105** A satisfação com o trabalho pode ter como antecedente as características pessoais, entre elas a personalidade. Entre os traços de personalidade, o *locus* de controle — crença sobre o fato de os indivíduos terem controle sobre suas vidas — tem sido relacionado à satisfação. Assim, as pessoas que possuem *locus* de controle interno tendem a ser mais satisfeitas com o seu trabalho que pessoas com *locus* de controle externo.

- 106** Evidências sugerem que a satisfação no trabalho está diretamente correlacionada com fatores do bem-estar, satisfação com a vida, otimismo e auto-estima.
- 107** O sistema de recompensas e punições é um fator mediador entre motivação e desempenho. Esse sistema prevê que a recompensa eleva o desempenho e a punição, quando aplicada após um comportamento indesejado, reduz a probabilidade da sua ocorrência, influenciando somente nesse comportamento.
- 108** A tendência para o estudo da motivação é abandonar o enfoque isolado dessa variável e pesquisar sua articulação com variáveis como criatividade, diversidade cultural e grupos.
- 109** Os resultados alcançados acerca das teorias sobre influência da motivação no desempenho no trabalho permitiram auferir ganhos conclusivos e incontestáveis em termos de validade e fidedignidade.
- 110** A motivação está relacionada ao desempenho e é mediada pela auto-eficácia. Assim, pessoas com pequena auto-eficácia tendem a não acreditar que são capazes de realizar uma tarefa e não se sentem motivados a se esforçar.
- 111** Evidências empíricas sugerem que a justiça de procedimentos, o apoio das chefias e as retribuições organizacionais elevam a percepção de suporte organizacional. Por sua vez, essa percepção pode reduzir o absenteísmo e a rotatividade e elevar o comprometimento organizacional afetivo, calculativo e normativo.
- 112** O comprometimento organizacional calculativo pode gerar conseqüências positivas, mas geralmente baixas como: baixa moderação, baixo desempenho e moderada satisfação com o trabalho.
- 113** O comprometimento normativo ocorre quando o funcionário acredita ter uma dívida social com a organização ou a necessidade de retribuir um favor. Assim, os pensamentos de desligamento da organização são acompanhados de incômodo ou culpa. Esse comprometimento tem como conseqüências a menor satisfação no trabalho e a redução no comportamento de cidadania organizacional.

Julgue os itens a seguir relativos a saúde e segurança no trabalho.

- 114** Evidências empíricas têm sugerido que a organização do trabalho é um preditor mais fraco que fatores ambientais para a saúde psíquica do trabalhador.
- 115** A expressão lesões por esforços repetitivos (LER) substituiu a expressão distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) devido ao fato de este último apontar para uma indeterminação das causas como sugere o termo distúrbio.
- 116** Uma organização do trabalho que constringe os comportamentos criativos empobrece a atividade mental e favorece as manifestações somáticas, bem como o sofrimento psíquico.
- 117** O controle rigoroso das condições de trabalho, aliado a um ritmo rígido e à tensão constante, influenciam, de forma negativa, na saúde do trabalhador somente se este possuir determinados traços de personalidade que o predisponha para isso.
- 118** A depressão no ambiente de trabalho está relacionada ao estresse, ao esgotamento profissional e à falta de prazer no trabalho. Quando considerada uma doença ocupacional, ela pode ser situacional ou estrutural. É situacional nos casos em que o trabalho contribui para a sua ocorrência.
- 119** Sofrimento no trabalho, estresse laboral e *burnout* são expressões que se referem à mesma categoria de adoecimento no trabalho.
- 120** Tem sido demonstrado que a ampliação da jornada de trabalho e(ou) do número de horas trabalhadas por semana está relacionada a alteração da saúde, por exemplo, a manifestação de problemas cardíacos.

