



# ABIN

## AGÊNCIA BRASILEIRA DE INTELIGÊNCIA

CARGO

# 15

CONCURSO PÚBLICO

NÍVEL SUPERIOR

### OFICIAL TÉCNICO DE INTELIGÊNCIA ÁREA DE PSICOLOGIA

### Caderno de Provas Objetivas e Discursiva

#### LEIA COM ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

- 1 Ao receber este caderno de provas, confira inicialmente se os seus dados pessoais, transcritos acima, estão corretos e coincidem com o que está registrado na sua folha de respostas e na sua folha de texto definitivo da prova discursiva. Confira também o seu nome em cada página numerada deste caderno. Em seguida, verifique se ele contém a quantidade de itens indicada em sua folha de respostas, correspondentes às provas objetivas, e a prova discursiva, acompanhada de espaço para rascunho. Caso o caderno esteja incompleto, tenha qualquer defeito ou apresente discordância quanto aos seus dados pessoais, solicite ao fiscal de sala mais próximo que tome as providências cabíveis, pois não serão aceitas reclamações posteriores nesse sentido.
- 2 Quando autorizado pelo chefe de sala, no momento da identificação, escreva, no espaço apropriado da **folha de respostas**, com a sua caligrafia usual, a seguinte frase:  
*A única cura para o tédio é a curiosidade.*  
Conforme previsto em edital, o descumprimento dessa instrução implicará a anulação das suas provas e a sua eliminação do concurso.
- 3 O espaço para rascunho da prova discursiva, de uso opcional, não contará para efeito de avaliação.
- 4 Não utilize lápis, lapiseira (grafite), 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 Não serão fornecidas folhas suplementares para rascunho nem para texto definitivo.
- 7 Na duração das provas, está incluído o tempo destinado à identificação — que será feita no decorrer das provas —, ao preenchimento da folha de respostas e à transcrição do texto para a folha de texto definitivo da prova discursiva.
- 8 Ao terminar as provas, chame o fiscal de sala mais próximo, devolva-lhe a sua folha de respostas e a sua folha de texto definitivo e deixe o local de provas.
- 9 A desobediência a qualquer uma das determinações constantes em edital, no presente caderno, na folha de respostas ou na folha de texto definitivo poderá implicar a anulação das suas provas.

#### OBSERVAÇÕES

- Não serão conhecidos recursos em desacordo com o estabelecido em edital.
- Informações adicionais: telefone 0(XX) 61 3448-0100; Internet – [www.cespe.unb.br](http://www.cespe.unb.br).
- É permitida a reprodução deste material apenas para fins didáticos, desde que citada a fonte.

- De acordo com o comando a que cada um dos itens a seguir 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 a **folha de respostas**, único documento válido para a correção das suas provas objetivas.
- Nos itens que avaliam conhecimentos de informática, a menos que seja explicitamente informado o contrário, considere que todos os programas mencionados estão em configuração padrão, em português, que o *mouse* está configurado para pessoas destros, que expressões como **clique**, **clique simples** e **clique duplo** referem-se a cliques com o botão esquerdo do *mouse* e que **teclar** corresponde à operação de pressionar uma tecla e, rapidamente, liberá-la, acionando-a apenas uma vez. Considere também que não há restrições de proteção, de funcionamento e de uso em relação aos programas, arquivos, diretórios, recursos e equipamentos mencionados.

## CONHECIMENTOS GERAIS

### Texto para os itens de 1 a 11

Com relação às ideias do texto, julgue os itens seguintes.

1 Nas últimas décadas, o aumento dos índices de criminalidade e a atuação de organizações criminosas transnacionais colocaram a segurança pública entre as principais preocupações da sociedade e do Estado brasileiros. A delinquência e a violência criminal afetam, em maior ou menor grau, toda a população, provocando apreensão e medo na sociedade, e despertando o sentimento de descrença em relação às instituições estatais responsáveis pela manutenção da paz social.

10 No projeto Segurança Pública para o Brasil, da Secretaria Nacional de Segurança Pública, aponta-se como principal causa do aumento da criminalidade o tráfico de drogas e de armas. A articulação entre esses dois ilícitos potencializa e diversifica as atividades criminosas. Homicídios dolosos, roubos, furtos, sequestros e latrocínios estão, frequentemente, associados ao consumo e venda de drogas e à utilização de armas ilegais.

19 Mundialmente, o tripé integrado por narcotraficantes, terroristas e contrabandistas de armas atua em conjunto ou de forma complementar, constituindo uma grave ameaça à sociedade e aos Estados nacionais. A globalização favoreceu a expansão geográfica dos crimes transnacionais, cujos agentes utilizam as facilidades comerciais, as comunicações e os múltiplos meios de transportes para encobrir suas atividades ilícitas.

28 Em razão da complexidade, da amplitude e do poderio das redes criminosas transnacionais, a solução para a criminalidade depende de decisões político-econômico-sociais e, concomitantemente, de ações preventivas e repressivas de órgãos estatais. Nesse contexto, as operações de inteligência são instrumentos legais de que dispõe o Estado na busca pela manutenção e proteção de dados sigilosos.

34 A Agência Brasileira de Inteligência (ABIN), órgão central do Sistema Brasileiro de Inteligência (SISBIN), deve assumir a missão de centralizar, processar e distribuir dados e informações estratégicas para municiar os órgãos policiais (federais, estaduais e municipais) nas ações de combate ao crime organizado. Além disso, a ABIN é responsável por manter contato com os serviços de inteligência parceiros, para favorecer a troca de informações e a cooperação multilateral.

Cristina Célia Fonseca Rodrigues. A atividade operacional em benefício da segurança pública: o combate ao crime organizado. In: Revista Brasileira de Inteligência. Brasília: ABIN, n.º 5, out./2009. Internet: <www.abin.gov.br> (com adaptações).

- 1 Infere-se do texto que as autoridades do Estado devem valer-se dos serviços de inteligência para combater o crime organizado.
- 2 Depreende-se da leitura do texto que uma das razões para o descrédito das instituições responsáveis pela segurança pública é a corrupção existente entre seus membros.
- 3 Das informações do texto conclui-se que o intercâmbio de dados e informações entre agências de inteligência coíbe a expansão de redes criminosas.
- 4 Considerando-se que as operações de inteligência são instrumentos legais disponíveis ao Estado, é correto inferir que os serviços de inteligência prescindem das formalidades legais para a obtenção de dados sigilosos.
- 5 O argumento de que a criminalidade é intensificada pela associação do narcotráfico com o contrabando de armas reforça a ideia central do texto, que pode ser expressa nos seguintes termos: os serviços de inteligência são imprescindíveis para a redução da criminalidade no mundo.
- 6 De acordo com o texto, o processo de globalização é o principal responsável pelo aumento dos índices de criminalidade no Brasil.

Com referência às estruturas linguísticas empregadas no texto, julgue os itens subsequentes.

- 7 A supressão das vírgulas que isolam a expressão “da Secretaria Nacional de Segurança Pública” (l.10-11) alteraria o sentido do texto, visto que estaria subentendida a existência de, pelo menos, mais um projeto denominado Segurança Pública para o Brasil.
- 8 Na linha 31, a preposição “de” empregada antes de “que” é exigência sintática da forma verbal “dispõe”; portanto, sua retirada implicaria prejuízo à correção gramatical do período.
- 9 A substituição do termo “estratégicas” (l.36) por **estratégicos** não causaria prejuízo à correção gramatical nem ao sentido do texto.
- 10 A substituição da expressão “ao crime organizado” (l.37-38) por **à criminalidade** alteraria o sentido original do texto, mas não prejudicaria a correção gramatical do período.
- 11 Estaria gramaticalmente correto o emprego da preposição **a** antes de “toda a população” (l.6) — **a toda a população** — visto que a forma verbal “afetam” (l.5) apresenta dupla regência.

Os itens a seguir são excertos adaptados do texto **A atividade operacional em benefício da segurança pública: o combate ao crime organizado** (*op. cit.*). Julgue-os no que se refere à correção gramatical e à coerência das ideias.

- 12 A globalização do crime e as perspectivas de crescimento das organizações criminosas transnacionais com ampliação de redes de atuação e constantes inovações no modo de ação exige dos Estados nacionais atividades coordenadas a nível de segurança pública.
- 13 Para combater, eficientemente, as diversas modalidades de crimes transnacionais é preciso penetrar na hierarquia compartimentalizada das organizações criminosas para conhecer seus objetivos e ligações e antecipar suas ações.
- 14 Os crimes transnacionais proliferam à velocidade altíssima, por conseguinte, beneficiam-se do avanço das telecomunicações, razão porque a inteligência torna-se essencial para o combate dos mesmos.
- 15 Os dados e as informações reunidas pelas operações de inteligência possibilitam a identificação e a compreensão das características, da estrutura, das formas de financiamento e do modo de operação das organizações criminosas e de seus componentes.

---

Considere que, em um órgão de inteligência, o responsável por determinado setor disponha de 20 agentes, sendo 5 especialistas em técnicas de entrevista, 8 especialistas em reconhecimento operacional e 7 especialistas em técnicas de levantamento de informações, todos com bom desempenho na tarefa de acompanhamento de investigado. A partir dessas informações, julgue os itens a seguir.

- 16 Se, para cumprir determinada missão, for necessário fazer, simultaneamente, reconhecimento operacional em 3 locais diferentes, então o responsável pelo setor terá 340 maneiras distintas de compor uma equipe da qual façam parte 3 agentes especialistas para essa missão, sendo um especialista para cada local.
- 17 Considere que uma das técnicas de acompanhamento de investigado que se desloque por uma rua retilínea consista em manter um agente no mesmo lado da via que o investigado, alguns metros atrás deste, e dois outros agentes do lado oposto da rua, um caminhando exatamente ao lado do investigado e outro, alguns metros atrás. Nessa situação, há 10 maneiras distintas de 3 agentes previamente escolhidos se organizarem durante uma missão de acompanhamento em que seja utilizada essa técnica.
- 18 Há mais de 270 maneiras distintas de o responsável pelo setor organizar uma equipe composta por 1 especialista em entrevista, 1 em reconhecimento operacional e 1 em levantamento de informações, para determinada missão.

Um entrevistador obteve de um suspeito a seguinte declaração: “Ora, se eu fosse um espião, então eu não amaria o meu país, pois eu amo o meu país, ou sou um traidor da pátria, já que não é possível acontecer as duas coisas ao mesmo tempo. Agora, se eu não fosse um traidor da pátria, então eu amaria o meu país. Logo, eu não sou um espião e amo o meu país.”

Considerando a lógica sentencial apresentada, julgue os itens subsequentes.

- 19 O argumento do suspeito é um argumento válido.
- 20 A negação da conclusão do argumento utilizado pelo suspeito é equivalente à seguinte proposição: “eu sou um espião ou não amo o meu país”.

Acerca do uso de ferramentas, técnicas e aplicativos para a Internet e *intranet*, julgue os itens que se seguem.

- 21 A utilização dos padrões de correio eletrônico implica a geração automática, pelo IMAP (*Internet message access protocol*), de uma assinatura digital, que pode ser verificada pelo destinatário.
- 22 A troca de mensagens eletrônicas entre cidades geograficamente distantes não pode ser realizada por meio de uma *intranet*, em razão das características dos protocolos de *email* usados em uma rede corporativa.

Com relação ao ambiente Microsoft Office, julgue os próximos itens.

- 23 Uma planilha criada no Excel 2007 e armazenada em arquivo no formato *xlsx* pode ser exportada para o padrão XML, por meio do próprio Excel 2007.
- 24 Um documento criado no Word 2003 pode ser aberto no Word 2007 e salvo no formato *docx*.

Julgue o item abaixo, a respeito de mecanismos de segurança da informação, considerando que uma mensagem tenha sido criptografada com a chave pública de determinado destino e enviada por meio de um canal de comunicação.

- 25 A mensagem criptografada com a chave pública do destinatário garante que somente quem gerou a informação criptografada e o destinatário sejam capazes de abri-la.

Com base na Lei n.º 9.883/1999, que instituiu o SISBIN e criou a ABIN, julgue os seguintes itens.

- 26 Os atos administrativos, no âmbito da ABIN, que viabilizem aquisições de bens e serviços cuja publicidade possa comprometer o êxito das atividades sigilosas da agência devem ser publicados em extrato, cabendo ao gestor utilizar, nesses casos, recursos orçamentários sigilosos.
- 27 O controle e a fiscalização externos da atividade de inteligência são exercidos pela Comissão Mista de Controle de Órgãos de Inteligência do Congresso Nacional, criada junto com a ABIN. Integram-na os presidentes das Comissões de Relações Exteriores e Defesa Nacional da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, os líderes da maioria e minoria na Câmara dos Deputados e no Senado Federal e o presidente do Tribunal de Contas da União.

De acordo com o que dispõe o Decreto n.º 4.376/2002 sobre a organização e funcionamento do SISBIN, julgue os próximos itens.

- 28 Exige-se, nas reuniões do conselho consultivo do SISBIN presença de, no mínimo, dois terços de seus membros.
- 29 As unidades da Federação podem compor o SISBIN, mediante ajustes específicos e convênios e aprovação necessária do conselho consultivo instituído pelo referido decreto.

Considerando os direitos, as obrigações e as competências dos ocupantes de cargos e funções da ABIN, julgue os itens que se seguem com base no disposto na Lei n.º 11.776/2008 e no Decreto n.º 6.408/2008.

- 30 A cessão dos titulares de cargos integrantes do quadro de pessoal da ABIN só é permitida para os casos previstos em legislação específica ou investidura em cargo de natureza especial ou do grupo de direção e assessoramento superiores (DAS), nos níveis 4, 5 e 6, ou equivalentes.
- 31 A propriedade intelectual criada por qualquer agente público em decorrência do exercício de suas atribuições ou na condição de representante da ABIN pertence exclusivamente à União, determinação que não abrange a produção intelectual dos alunos de cursos ministrados pelo órgão, nem patentes requeridas por ex-servidor da ABIN depois de decorrido um ano após a extinção do seu vínculo empregatício.

Julgue os próximos itens com base no que estabelece o Código Penal sobre falsidade documental e crimes praticados por funcionário público.

- 32 O funcionário que inserir ou facilitar, alterar ou excluir indevidamente dados corretos nos sistemas informatizados ou bancos de dados da administração pública com o fim de obter vantagem indevida para si ou para outrem, ou para causar dano está sujeito a pena de reclusão de dois a doze anos, e multa, devendo, ainda, as penas ser aumentadas de um terço até a metade se a modificação ou alteração resultar em dano para a administração pública ou para o administrado.
- 33 A omissão, em documento público, de declaração que dele deveria constar, ou a inserção de declaração falsa ou diversa da que deveria ter sido escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar a verdade sobre fato jurídico relevante, sujeita o funcionário público a pena de reclusão de um a cinco anos e multa, se o documento for público; e de um a três anos e multa, se o documento for particular. A pena será aumentada em um sexto se a falsificação ou alteração for de assentamento de registro civil.

Julgue os próximos itens, relativos à salvaguarda de dados, informações, documentos e materiais sigilosos de interesse da segurança da sociedade e do Estado no âmbito da administração pública federal.

- 34 A preparação, impressão ou, se for o caso, reprodução de documento sigiloso efetuada em tipografias, impressoras, oficinas gráficas ou similares devem ser acompanhadas por pessoa oficialmente designada para tanto, sendo ela responsável pela garantia do sigilo durante a confecção do documento e pela eliminação de notas manuscritas, tipos, clichês, carbonos, provas ou qualquer outro recurso que possa dar origem a cópia não autorizada do todo ou parte.
- 35 Os equipamentos e sistemas utilizados para a produção de documentos com grau de sigilo secreto, confidencial e reservado só podem integrar redes de computadores que possuam sistemas de criptografia e segurança adequados à proteção dos documentos e que sejam física e logicamente isoladas de qualquer outra.
- 36 Os titulares de órgãos ou entidades públicos encarregados da preparação de planos, pesquisas e trabalhos de aperfeiçoamento ou de novo projeto, prova, produção, aquisição, armazenagem ou emprego de material sigiloso são os responsáveis pela expedição das instruções adicionais que se tornarem necessárias à salvaguarda dos assuntos a eles relacionados.
- 37 Os órgãos e entidades públicos e as instituições de caráter público, para dar conhecimento de minuta de contrato cujo objeto seja sigiloso ou cuja execução implique a divulgação de desenhos, plantas, materiais, dados ou informações de natureza sigilosa devem exigir dos interessados na contratação a assinatura de termo de compromisso de manutenção do sigilo.

Acerca da Política de Segurança da Informação (PSI) nos órgãos e entidades da administração pública federal, instituída pelo Decreto n.º 3.505/2000, julgue os seguintes itens.

- 38 Cabe à Secretaria de Defesa Nacional, assessorada pelo Comitê Gestor da Segurança da Informação e pelo Departamento de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico da ABIN, estabelecer normas, padrões, níveis, tipos e demais aspectos relacionados ao emprego dos produtos que incorporem recursos criptográficos, de modo a assegurar-lhes confidencialidade, autenticidade e integridade, assim como a garantir a interoperabilidade entre os sistemas de segurança da informação.
- 39 Os membros do Comitê Gestor da Segurança da Informação só podem participar de processos, no âmbito da segurança da informação, de iniciativa do setor privado, caso essa participação seja julgada imprescindível para atender aos interesses da defesa nacional, a critério do Comitê Gestor e após aprovação do Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República.
- 40 Entre os objetivos da PSI, insere-se o estímulo à participação competitiva do setor produtivo no mercado de bens e de serviços relacionados com a segurança da informação, incluindo-se a fabricação de produtos que incorporem recursos criptográficos.

Julgue os itens seguintes, acerca da segurança pública e das Forças Armadas.

- 41 Segundo entendimento do Supremo Tribunal Federal, os aspectos relativos à legalidade da imposição de punição constritiva da liberdade, em procedimento administrativo castrense, podem ser discutidos por meio de *habeas corpus*.
- 42 É permitido a um estado da Federação criar instituto geral de perícias estadual e inseri-lo no rol constitucional dos órgãos encarregados do exercício da segurança pública.
- 43 As corporações consideradas forças auxiliares e reserva do Exército subordinam-se aos governadores dos estados, do Distrito Federal e dos territórios.

Com referência a aspectos constitucionais, julgue os itens que se seguem.

- 44 Embora seja da competência da União legislar sobre defesa territorial, na hipótese de ocorrência de omissão legislativa acerca desse tema, aos estados-membros é concedida autorização constitucional para o exercício da competência legislativa suplementar.
- 45 A soberania popular é exercida, em regra, por meio da democracia representativa. A Constituição Federal brasileira consagra, também, a democracia participativa ao prever instrumentos de participação intensa e efetiva do cidadão nas decisões governamentais.

Julgue os itens subsequentes, a respeito dos poderes e atos administrativos.

- 46 Considere a seguinte situação hipotética.  
Um município estabeleceu que somente seriam concedidos alvarás de funcionamento a restaurantes que tivessem instalado exaustor de fumaça acima de cada fogão industrial. Na vigência dessa determinação, um fiscal do município atestou, falsamente, que o restaurante X possuía o referido equipamento, tendo-lhe sido concedido o alvará. Dias após a fiscalização, a administração verificou que não havia no referido estabelecimento o exaustor de fumaça.  
Nessa situação hipotética, considera-se nulo o alvará, dada a inexistência de motivo do ato administrativo.
- 47 A licença é um ato administrativo que revela o caráter preventivo da atuação da administração no exercício do poder de polícia.
- 48 A revogação de um ato revogador não restaura, automaticamente, a validade do primeiro ato revogado.

No que se refere ao regime jurídico dos servidores públicos civis da administração federal, julgue os itens a seguir.

- 49 O servidor público removido de ofício, no interesse da administração, pode alegar a garantia da inamovibilidade para permanecer no local onde exerce suas funções.
- 50 Afasta-se a responsabilidade penal do servidor público que pratique fato previsto, na legislação, como contravenção penal, dada a baixa lesividade da conduta, subsistindo a responsabilidade civil e administrativa.

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Uma grande empresa de seguro-saúde que opera em vários estados apresenta, em sua sede corporativa, forte dependência dos serviços do departamento de processamento de dados, composto por vinte e dois empregados, um supervisor e um assistente. O trabalho desses empregados consiste em digitar e revisar os documentos encaminhados pelos diversos setores da empresa, e parte desse trabalho é executada com prazos previstos. O procedimento realizado por esse departamento inicia-se com a entrega de material ao digitador, realizada pelo supervisor, que é o responsável por distribuir igualmente o trabalho e controlar o andamento do processo, com o objetivo de assegurar que possíveis erros sejam identificados antes da digitação definitiva e, dessa forma, dirimir o retrabalho. Finalizada essa etapa, os documentos são entregues aos revisores, que, após análise, encaminham ou devolvem os documentos para correção. A respeito desse procedimento, além de subsistirem muitos erros, a inobservância às datas-limite é uma ocorrência permanente. O absenteísmo e a alta rotatividade de pessoal são outros problemas enfrentados por esse departamento.

Com referência a essa situação hipotética e à análise de cargos, julgue os itens a seguir.

- 51 No caso descrito, para a análise do cargo de digitador, é necessário registrar detalhadamente as atividades realizadas pelos ocupantes do cargo, contudo não há necessidade de efetuar especificação das características para o cargo.
- 52 Caso a análise de cargos da empresa em questão seja feita para fins de recrutamento e seleção ou treinamento e desenvolvimento, as especificações das características para ocupação do cargo serão mais importantes do que a sua descrição.
- 53 Na situação descrita, uma solução possível consiste na redefinição do cargo de digitador conforme recomendação do enriquecimento de cargos.

Com relação à análise de cargos, julgue os itens que se subseguem.

- 54 A especificação das características necessárias à ocupação dos cargos difere do mapeamento de competências porque tende a fragmentar os elementos que compõem uma competência.
- 55 De acordo com a abordagem taylorista, a análise de cargos está intimamente relacionada à produtividade do trabalhador, que é medida exclusivamente em termos quantitativos.
- 56 Os índices de desempenho atribuídos a cargos devem ser objetivos e por produto, uma vez que as tarefas atribuídas aos cargos não permitem indicadores qualitativos para a realização do trabalho.

Acerca da gestão estratégica de pessoas e dos modelos de gestão de pessoas, julgue os itens que se seguem.

- 57 Na área de gestão de pessoas, a objetividade, aspecto que caracteriza esse campo, auxilia na definição de indicadores capazes de mensurar adequadamente os resultados obtidos pelo departamento de recursos humanos.
- 58 As estratégias utilizadas pelas organizações, por se caracterizarem como padrões dinâmicos e multifacetados, tornam difícil o processo de desenvolvimento de capacidades dos indivíduos.
- 59 O diagnóstico das condições e do ambiente de negócios ajuda a definir as estratégias de gestão de pessoas a serem adotadas pelo núcleo de planejamento estratégico de pessoas da organização.
- 60 A definição de comportamentos e diretrizes de ação que orientam os esforços estratégicos da gestão de pessoas não perpassa a discussão acerca da cultura organizacional.

Julgue os itens seguintes, relativos à gestão por competências.

- 61 As capacidades dinâmicas permitem à organização adaptar continuamente suas competências às exigências do ambiente.
- 62 A área de gestão de pessoas tem por missão fiscalizar e controlar as competências essenciais da organização.
- 63 O requisito para a implantação da gestão de pessoas por competências consiste na instituição de um programa de remuneração por competências.
- 64 A adoção de critérios objetivamente mensuráveis pelo núcleo de gestão de pessoas por competências visa desenvolver competências que estejam alinhadas aos objetivos da organização.
- 65 O mapeamento, que constitui fase da avaliação por competências, consiste em identificar as competências que os colaboradores da organização possuem e em que grau eles as possuem.
- 66 No modelo de gestão de pessoas por competências, a área de gestão de pessoas assume a função de linha ao realizar o mapeamento e determinar quais competências serão desenvolvidas.

Em determinada empresa comercializadora de brinquedos, cujo esquema de remuneração é confidencial, os empregados não conhecem os detalhes sobre as faixas salariais relacionadas à classificação por pontos e não recebem salários de acordo com a pontuação correspondente a seus cargos. Após avaliação formal, realizada a cada ano, alguns colaboradores recebem aumento por mérito, que usualmente representa pequeno aumento percentual. Os gerentes não divulgam dados a respeito do valor monetário disponível para aumentos por mérito. Quando os gerentes são questionados pelos empregados por qual motivo os aumentos por mérito e os salários são administrados desse modo, a resposta usual consiste em informar que se trata de política da empresa não divulgar essas informações, e que esse assunto é de responsabilidade do pessoal da área de assessoria.

A atual direção repassou um montante alto, relativo à participação nos lucros, para os empregados do departamento de pesquisa e desenvolvimento de produtos. O atual gerente de recursos humanos recebeu a recomendação de distribuir esse montante para os quatro gerentes desse departamento, observando a seguinte regra: os gerentes que desenvolveram mais produtos por ano e aqueles que possuem avaliações anteriores positivas devem receber mais que os demais.

Com referência à situação hipotética apresentada acima e aos sistemas de gestão e avaliação do desempenho, julgue os próximos itens.

- 67 A omissão dos critérios referentes ao aumento de remuneração por mérito por parte da empresa é justa por inibir a tentativa dos empregados de apresentarem comportamentos adequados somente durante o período de avaliação.
- 68 No processo de avaliação denominado 360 graus, a diversidade de julgamentos permite avaliação mais completa do comportamento do empregado.
- 69 A perspectiva atual da avaliação de desempenho estabelece orientações tais como informar ao colaborador como a organização e os demais colaboradores o enxergam, o que esperam dele e como acham que ele pode se desenvolver.
- 70 Os critérios de avaliação de desempenho devem ser elaborados pelos gerentes de topo, não havendo necessidade de participação dos avaliados ou da área de gestão de pessoas nesse processo.
- 71 Em situações como a referida, o gestor pode considerar, para fins de avaliação, o desempenho que extrapole os objetivos negociados.
- 72 Os indicadores de desempenho são elaborados para garantir a uniformidade e a objetividade durante a gestão e a avaliação.
- 73 No referido caso, a avaliação de desempenho deve ser realizada sob o critério das competências, visto que elas são referendadas por meio dos resultados obtidos.

A respeito do processo de aprendizagem, treinamento e desenvolvimento de pessoal, julgue os itens subsecutivos.

- 74 As taxonomias de objetivos instrucionais propiciam a noção de que a aprendizagem ocorre em compartimentos.
- 75 A competência profissional, para o setor público brasileiro, consiste em um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários aos servidores para o desempenho de suas funções e, conseqüentemente, para o alcance dos objetivos da instituição.
- 76 Em situações de aprendizagem formal, o responsável pelo desenho instrucional deve estar consciente de que a utilização de métodos adequados garante o alcance dos resultados desejados, principalmente se o planejamento instrucional abarcar todos os eventos da instrução.
- 77 Um planejamento instrucional adequado deve oferecer as mesmas atividades para todos, permitindo a maximização dos ganhos de aprendizagem para todos os perfis de aprendizes.

Julgue os itens subsecutivos, referentes a recrutamento e seleção de pessoal.

- 78 Considerando-se que uma pequena empresa, com dois anos de existência, precise recrutar um executivo para, no prazo de três anos, ampliar o seu faturamento referente a produtos exportados, é correto afirmar que o método de recrutamento mais adequado será o externo.
- 79 São etapas da entrevista que compõem um processo seletivo e que contribuem para a posterior elaboração do laudo psicológico: o *quebra-gelo* inicial, a análise dos testes aplicados, a análise do exame médico, a apreciação do mercado de trabalho e o encerramento.
- 80 No recrutamento interno, o banco de talentos é a ferramenta essencial para a análise da oferta interna de recursos humanos.
- 81 Para a contratação de pessoal para cargos de alta complexidade, é conveniente a realização de mais de uma entrevista, principalmente do tipo painel, para assegurar que a avaliação do candidato seja mais completa.
- 82 O envolvimento dos requisitantes do cargo em todas as etapas do processo seletivo facilita a análise de aspectos técnicos vinculados ao cargo e que podem escapar ao condutor do processo seletivo.
- 83 Para fins de avaliação dos resultados do processo seletivo — cujo objetivo consiste em prever o comportamento do candidato em situação real de trabalho —, podem ser levantados os seguintes indicadores: tempo, custo e grau.
- 84 Caso uma empresa necessite contratar empregado para ocupar cargo de alta posição hierárquica, o processo seletivo deverá ser realizado por meio de dinâmica de grupo.

Em um processo seletivo para o cargo de produtor de eventos, foram realizadas duas atividades. A primeira consistiu em um teste em que o selecionador apresentou uma folha branca dividida em oito quadrados delimitados por uma moldura negra e que, no centro de cada quadrado, havia sinais gráficos que deveriam ser completados pelos candidatos como eles quisessem. No segundo teste dessa primeira etapa, os candidatos deveriam apresentar frases que descreviam suas características pessoais.

A segunda atividade consistia em uma entrevista em que deveria ser respondida a seguinte pergunta: “Imagine que você seja responsável pela produção de um famoso evento e que, uma hora antes do início do evento, você receba a notícia de que a *top model* internacional contratada pelo evento está doente e não virá. O que você faria nesta situação?”.

A respeito dessa situação hipotética e da avaliação comportamental, julgue os itens subsequentes.

- 85** Na situação em apreço, a validade dos testes aplicados pode ser avaliada mediante a análise da consistência das respostas ou dos resultados em várias aplicações ao mesmo grupo durante um período de tempo.
- 86** As avaliações comportamentais se apoiam em dados de pesquisa que asseguram que o comportamento passado é o melhor preditor de comportamento futuro.
- 87** O tipo de entrevista em apreço denomina-se comportamental e consiste em uma entrevista em que o selecionador expõe uma situação hipotética ao candidato e este precisa discorrer sobre como se comportaria na situação descrita.
- 88** Na situação descrita, o primeiro teste realizado é um teste projetivo.
- 89** Na situação sob análise, o segundo teste é o de aptidão, que avalia a capacidade da pessoa de manter-se atenta durante determinado período.

Com relação à avaliação de perfil comportamental e aos instrumentos psicológicos dos testes, julgue os itens que se seguem.

- 90** A adoção de protocolos de descrição e a observação comportamental são atividades fundamentais para a efetividade da avaliação das dinâmicas de grupo.
- 91** A validade preditiva diz respeito à avaliação do apoio que as consequências sociais, reais ou potenciais da interpretação e do uso do teste prestam àquilo que foi planejado como objetivo.
- 92** Para avaliar a validade de critério é necessário comparar o desempenho em um teste aos registros reais da produção, às classificações da supervisão, aos resultados de treinamento e a outras medidas de sucesso que sejam adequadas a cada tipo de função.
- 93** A entrevista situacional é importante porque, nela, julga-se o comportamento do candidato exposto a estímulos equivalentes à situação de trabalho.

Julgue os próximos itens, relativos a treinamento e desenvolvimento.

- 94** A avaliação de necessidades de treinamento compreende a análise tanto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções atuais quanto da prospecção de conhecimentos e habilidades desejadas para o futuro.
- 95** A avaliação de treinamento em relação ao nível de organização ou valor final diz respeito à satisfação inicial do treinando com o treinamento e com as condições de sua execução.
- 96** A avaliação de treinamento é realizada por meio da coleta sistemática de informações descritivas e valorativas que subsidiem as decisões relacionadas ao planejamento de atividades instrucionais.
- 97** A análise da pessoa nos programas de treinamento consiste em determinar os indivíduos que necessitam do desenvolvimento de competências.
- 98** Durante a escolha dos participantes de treinamento, devem ser consideradas duas condições, a prontidão e a motivação, uma vez que estas afetam o sucesso dos eventos de treinamento.
- 99** Os resultados de aprendizagem de um treinamento são obtidos por meio de diversas variáveis, tais como a opinião dos treinados sobre o desenvolvimento de sua aprendizagem no curso e as avaliações acerca da qualidade do relacionamento entre os participantes durante o curso.
- 100** Os treinamentos em serviço visam reparar as ineficiências do treinamento formal, na medida em que possibilitam maior interação entre treinando e instrutor.

Acerca das emoções no ambiente de trabalho, julgue os itens subsequentes.

- 101** Nas organizações, os conflitos interpessoais são ameaças potenciais à sobrevivência dos grupos de trabalho e, por isso, devem ser eliminados.
- 102** A adoção de estratégia defensiva, resultante da dinâmica frustração-regressão, em circunstâncias de enfrentamento de situações de inadequação social e baixa produtividade, gera nos indivíduos sentimento de inferioridade e impotência.
- 103** Indivíduos que sofrem de alexitimia têm dificuldade de expressar emoções e sentem desconforto com seus próprios sentimentos, o que os torna indicados para o exercício de atividades que demandem pouco esforço emocional.



Com relação às teorias da motivação, julgue os itens a seguir.

- 104** Programas destinados ao aperfeiçoamento e à motivação de recursos humanos estão relacionados aos postulados da teoria da dissonância cognitiva e propiciam a resolução de incoerências no âmbito do trabalho e estimulam a busca de consenso e harmonia.
- 105** A conquista de objetivos por meio do pensamento racional, da satisfação e da produtividade é enfatizada tanto na teoria de fixação de objetivos como na teoria da expectância.
- 106** Consoante as teorias da equidade, do reforço e da expectância, um dos agentes motivadores nos ambientes organizacionais consiste no valor da remuneração.
- 107** A motivação pessoal para o trabalho pode variar tanto em um mesmo indivíduo quanto entre indivíduos, conforme o ambiente organizacional e a natureza da atividade a ser desempenhada.
- 108** De acordo com a teoria da equidade, a motivação pessoal depende do esforço empreendido para alcançar determinado objetivo e da atração que esse resultado exerce sobre o indivíduo.

Julgue os itens que se seguem, relativos à liderança.

- 109** Em equipes de elevado desempenho, a liderança diretiva, ao encorajar os membros a liderarem a si mesmos, facilita o funcionamento do grupo.
- 110** A liderança orientada para a tarefa é mais efetiva do que a orientada para o relacionamento.
- 111** De acordo com a teoria de contingência da liderança, a existência de uma combinação adequada entre o estilo do líder e as exigências da situação é determinante para a eficácia do grupo.

Uma empresa identificou em seus empregados atitudes desfavoráveis em relação à chefia imediata e ao desempenho nas atividades de determinado setor, que influenciaram negativamente o clima organizacional da equipe. Com o intuito de retomar um ambiente adequado de trabalho e resgatar o bem-estar de seus empregados, a empresa estruturou grupo de trabalho para discutir os diversos aspectos envolvidos nessas circunstâncias.

Considerando a situação hipotética acima apresentada, julgue os itens que se seguem.

- 112** Em suas discussões, o grupo de trabalho deve considerar o relato do líder da equipe e, ponderando sobre a relevância e a validade de suas alegações, poderá decidir por afastá-lo do cargo.
- 113** Elementos da cultura da empresa, tais como crenças, valores e ritos organizacionais, devem ser utilizados para reforçar a participação dos envolvidos na resolução do problema.
- 114** A técnica de grupo focal é recomendada em situações em que se deseja buscar o consenso entre os participantes de grupos de discussão, a partir de estímulos apropriados, para o debate de temas polêmicos, como más condições de trabalho, baixa remuneração e gestão autoritária.
- 115** Os membros da equipe que apresentam conduta negativa devem ser punidos para que o mesmo comportamento não seja incentivado em outras equipes e para que, conseqüentemente, não se estabeleça desagregação organizacional.

Julgue os próximos itens, referentes à sociometria.

- 116** A conduta de intervenção, desde que permita reformular comportamentos frente às práticas de exclusão e discriminação, deve ser a mesma tanto para auxiliar pessoas em isolamento quanto em configuração de cadeia na matriz sociométrica.
- 117** A avaliação da estrutura sociométrica de um grupo compreende a aplicação de testes objetivos, para a identificação de atrações, mutualidades e motivações de seus componentes, e de testes perceptuais, para a verificação de situações subjacentes de rejeição, indiferença, incongruência e isolamento.
- 118** A investigação da dinâmica grupal, por meio da sociometria, denuncia e esclarece conflitos ao revelar a presença de distorções nas comunicações interpessoais, tanto no aspecto da emissão quanto da recepção de mensagens.

Acerca dos processos organizacionais e de métodos e técnicas utilizados em pesquisa organizacional, julgue os itens a seguir.

- 119** Pesquisas de clima organizacional são instrumentos qualitativos de avaliação do comportamento humano nas organizações que possibilitam a avaliação de processos de comunicação, trabalho em equipe, liderança, tomada de decisões, comprometimento, símbolos materiais e valores compartilhados.
- 120** Empresas que se valem de modelos organizacionais multifuncionais utilizam equipes de especialistas para maximizar o desempenho e a satisfação de seus empregados.
- 121** Estudos de avaliação de características do ambiente organizacional beneficiam-se, especialmente, dos métodos qualitativos de pesquisa.
- 122** Ao reproduzir as condições e a complexidade de problemas do mundo real, a dinâmica de grupo oferece a seus participantes a oportunidade de praticar suas habilidades, testar seus conhecimentos e inferir, antecipadamente, os efeitos indesejáveis desses problemas sobre a realidade.
- 123** As empresas, com a finalidade de promover efetiva qualidade de vida no ambiente de trabalho, devem priorizar investimentos em ações de natureza compensatória, para, dessa forma, eliminar os agravos de saúde e promover vivências de bem-estar.
- 124** Entre as técnicas de intervenção indicadas para a viabilização das mudanças organizacionais incluem-se o mapeamento cognitivo, a dinâmica de sistemas e os diagramas de afinidades.
- 125** O processo de crescimento pessoal, incentivado, entre outros fatores, por um clima organizacional estimulador, propicia aos indivíduos a execução de suas tarefas e o desempenho de suas funções mediante a utilização do máximo de suas competências cognitivas e afetivas.

A respeito do papel profissional, das atribuições e das competências do psicólogo organizacional, julgue os itens subsequentes.

- 126 Na elaboração de planejamento ambiental, o psicólogo organizacional, como outros profissionais da área de saúde, atua de maneira preventiva, acompanhando o desenvolvimento de doenças ocupacionais e analisando as condições de higiene e segurança no trabalho.
- 127 Entre as atribuições do psicólogo organizacional inclui-se a de emitir parecer confirmativo sobre afastamentos para tratamento de doenças ocupacionais relacionadas às alterações das funções psíquicas.
- 128 O psicólogo organizacional deve preservar o sigilo profissional e o respeito à intimidade dos trabalhadores que atende, inclusive quando requisitado a depor em juízo, na hipótese de eventual reclamação trabalhista contra o empregador na justiça do trabalho.
- 129 Com o objetivo de encontrar soluções que contribuam para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e do clima organizacional, o psicólogo organizacional deve identificar os problemas relevantes e envolver a equipe de trabalho.
- 130 Entre as atividades do psicólogo organizacional incluem-se o levantamento de necessidades e o planejamento, aplicação e avaliação de programas de qualificação profissional.

Com relação a testes psicológicos indicados para avaliação comportamental, julgue o item abaixo.

- 131 O teste D2, o teste pictórico de memória visual e o teste Wisconsin de classificação de cartas são indicados para avaliação neuropsicológica de crianças e adolescentes, não sendo adequados, portanto, para a avaliação técnico-comportamental de profissionais em organizações.

Julgue os itens a seguir, a respeito de psicopatologia e diagnóstico diferencial.

- 132 O sintoma mais comum do transtorno de ansiedade generalizada é a apreensão inespecífica; o do transtorno obsessivo-compulsivo é a fixação em um tema preferencial, como sujeira ou contaminação.
- 133 A toxicomania e a psicose apresentam alguns pontos em comum, entre os quais se incluem a precariedade subjetiva e a forclusão da lei paterna.
- 134 A depressão e a melancolia, manifestações da mesma estrutura psíquica, apresentam os seguintes sintomas: negativismo, falta de ânimo, fantasias autodestrutivas e distúrbios somáticos.
- 135 As manifestações de tristeza, luto e irritabilidade são transtornos indicativos de depressão severa e devem ser tratados com antidepressivos.
- 136 O comportamento de evitação e as compulsões são muito comuns nos casos de transtorno obsessivo-compulsivo; nas fobias, não se verifica ocorrência de obsessões ou compulsões.
- 137 Pesadelos, sonhos recorrentes, fobia a situação, pessoa ou lugar associados a estressor que tenha causado risco de morte são sintomas típicos de estresse pós-traumático.
- 138 A maioria dos pacientes com transtorno obsessivo compulsório (TOC) é acometida de ataques de ansiedades, com características de ataque de pânico, sendo esses ataques secundários aos medos obsessivos de contaminação, por exemplo.

Julgue os itens a seguir, relativos às teorias da personalidade.

- 139 A exploração do inconsciente e a ideia de que o indivíduo é motivado por impulsos são contribuições de Sigmund Freud para a teoria da personalidade.
- 140 De acordo com as teorias da psicanálise, a região psíquica denominada id, responsável pelo contato direto da mente com a realidade, busca o prazer pela intensificação da tensão.
- 141 Entre os mecanismos de defesa do indivíduo, incluem-se deslocamento, introjeção, repressão, formação reativa e ansiedade de castração.
- 142 Tanto para Freud como para Jung, a mente ou psique atua no nível consciente e no inconsciente. No entanto, Jung defendia que a parte mais significativa do inconsciente provinha do inconsciente coletivo, e não, das experiências passadas do indivíduo, como acreditava Freud.
- 143 Para atestar a utilidade de uma teoria da personalidade, basta verificar o seu valor de senso comum e comprovar a sua consonância com teorias afins.

Julgue os itens que se seguem, acerca de intervenção psicossocial.

- 144 Constituem fases do processo de intervenção psicossocial: diagnóstica, delineamento da intervenção, desenvolvimento da intervenção, avaliação da intervenção, devolução e divulgação dos resultados.
- 145 Na elaboração de um projeto de intervenção psicossocial, dispensa-se a observação das normas científicas, tais como o embasamento teórico e o estabelecimento de objetivos gerais e específicos.
- 146 Em projetos de intervenção psicossocial, as dinâmicas de grupo e os jogos substituem os testes psicológicos, instrumentos considerados inadequados para esse tipo de intervenção.
- 147 O conceito de intervenção psicossocial abrange qualquer grupo, instituição ou comunidade, independentemente das condições socioeconômicas que os caracterizam.

Com base nas **Referências Técnicas para a Prática do(a) Psicólogo(a) nos Programas de DST e AIDS**, do Conselho Federal de Psicologia, julgue os itens a seguir.

- 148 Em programas de prevenção de DSTs, as ações preventivas dividem-se em três níveis de intervenção: inicial, intermediário e específico.
- 149 Na formação dos profissionais que atuam em programas de prevenção ou tratamento de pacientes portadores de DSTs e AIDS, deve haver o espaço da supervisão, em que os sentimentos e as reflexões pessoais desses profissionais em relação às referidas doenças sejam acolhidos.
- 150 Em programas de prevenção e tratamento de DSTs e AIDS, são essenciais o trabalho em equipe e a formação de uma rede de apoio para encaminhamento da população assistida.

## PROVA DISCURSIVA

- Nesta prova, faça o que se pede, usando o espaço para rascunho indicado no presente caderno. Em seguida, transcreva o texto para a **FOLHA DE TEXTO DEFINITIVO DA PROVA DISCURSIVA**, no local apropriado, pois **não serão avaliados fragmentos de texto escritos em locais indevidos**.
- Qualquer fragmento de texto além da extensão máxima de linhas disponibilizadas será desconsiderado.
- Na **folha de texto definitivo**, identifique-se apenas no cabeçalho da primeira página, pois não será avaliado texto que tenha assinatura ou marca identificadora fora do local apropriado.

A organização pública X é conhecida por suas políticas avançadas de gestão de pessoas e por benefícios diferenciados, contando com boas relações entre colaboradores e dirigentes. Mas, atualmente, devido à redução da demanda de serviços para os quais é especializada, a organização X defronta-se com a ameaça de cortes de verbas. Um plano completo elaborado pela área de gestão de pessoas foi proposto com a finalidade de detalhar as opções da organização para lidar com a situação. Como objetivo principal desse plano, os diretores priorizam uma redução do quadro de pessoal, com reduções forçadas, como antecipação de aposentadorias ou demissões voluntárias.

Com referência à situação-problema descrita acima, redija um texto dissertativo que descreva formas de intervenção que possam ser realizadas por um psicólogo que atue na área de gestão de pessoas, como no caso da organização X. Em seu texto, atenda, necessariamente, as seguintes determinações:

- ▶ sugira uma intervenção que possa ser realizada para preparar o processo de demissão voluntária e a aceleração da aposentadoria;
- ▶ descreva as ações e os objetivos da intervenção sugerida;
- ▶ indique uma implicação para a organização X e seus empregados da redução do quadro de pessoal.

**RASCUNHO**

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	