



UFF- UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
PROGEPE – PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
CPTA – COORDENAÇÃO DE PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO
PROGRAD – PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
COSEAC – COORDENAÇÃO DE SELEÇÃO ACADÊMICA



CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

Edital nº 96/2025

Cargo:	Psicólogo/Área: Organizacional e do Trabalho	Nível	Código
		E	127

CADERNO DE QUESTÕES INSTRUÇÕES AOS CANDIDATOS

1. Coloque sobre a mesa apenas a Caneta Esferográfica de corpo transparente, nas cores azul ou preta.
2. Confira se seus dados pessoais constantes no **CARTÃO DE RESPOSTAS** e na **FOLHA DE REDAÇÃO** estão corretos e, caso positivo, leia atentamente as instruções neles contidas. No caso de divergência, notifique imediatamente o Fiscal e solicite a presença do Chefe do Local.
3. Confira se recebeu o **CADERNO DE QUESTÕES** referente ao cargo ao qual concorre e se nele contém 55 questões objetivas, sendo 10 questões de Língua Portuguesa, 10 questões de Noções Básicas de Administração Pública, 35 questões de Conhecimentos Específicos e a proposta de Redação. No caso de divergência, notifique imediatamente o Fiscal e solicite a presença do Chefe do Local para que ele proceda a devida substituição no tempo regulamentar previsto para a realização da prova.
4. O candidato que não receber o **CADERNO DE QUESTÕES** referente ao cargo ao qual concorre e não solicitar a devida substituição durante o tempo regulamentar de realização da prova, ou solicitar a substituição após ter deixado a sala de sua realização, terá o seu **CARTÃO DE RESPOSTAS** corrigido de acordo com as respostas nele assinaladas.
5. Cada questão objetiva proposta apresenta 5 (cinco) opções de respostas, sendo apenas uma delas a correta.
6. No **CARTÃO DE RESPOSTAS**, para cada questão, assinale apenas uma opção, pois será atribuída pontuação zero a toda questão sem opção assinalada ou com mais de uma opção assinalada, ainda que dentre elas se encontre a correta.
7. Sob pena de eliminação do Concurso, não faça uso de instrumentos auxiliares para cálculos e desenhos, ou porte qualquer dispositivo eletrônico que sirva para consulta ou comunicação.
8. O tempo para realização da Prova Objetiva é de, no mínimo, 1h30min (**uma hora e trinta minutos**) e de, no máximo, 4h30min (**quatro horas e trinta minutos**). Os candidatos poderão levar o **CADERNO DE QUESTÕES** faltando 1 (**uma**) hora para o término da prova, com a devida autorização do Fiscal.
9. Para preencher o **CARTÃO DE RESPOSTAS**, use apenas caneta esferográfica de corpo transparente e de ponta média com tinta azul ou preta.
10. Ao término da prova, entregue ao Fiscal o **CARTÃO DE RESPOSTAS** assinado e com a frase constante desta capa transcrita no Campo apropriado. Entregue também a **FOLHA DE REDAÇÃO**. A não entrega desses documentos, implicará a sua eliminação do Concurso.

FRASE A SER TRANSCRITA PARA O CARTÃO DE RESPOSTAS NO QUADRO
“EXAME GRAFOTÉCNICO”

Todas as vitórias ocultam uma abdicação.

Simone de Beauvoir

Parte I: Língua Portuguesa

Texto 1

CARTA DO SANTO PADRE FRANCISCO SOBRE O PAPEL DA LITERATURA NA EDUCAÇÃO

Papa Francisco

Muitas vezes, no tédio das férias, no calor e na solidão dos bairros desertos, encontrar um bom livro para ler torna-se um oásis, afastando-nos de outras escolhas que são nocivas. Na verdade, não faltam momentos de cansaço, irritação, desilusão, fracasso e, quando nem sequer na oração conseguimos encontrar o sossego da alma, pelo menos, um bom livro ajuda-nos a enfrentar a tempestade, até que possamos ter um pouco mais de serenidade. Talvez essa leitura abra novos espaços interiores, capazes de evitar o encerramento naquelas poucas ideias obsessivas que nos enredam inexoravelmente. Antes da onnipresença dos *media*, das redes sociais, dos telemóveis e de outros dispositivos, essa era uma experiência frequente, e quem a viveu sabe bem do que estou a falar. Não se trata de algo ultrapassado.

Ao contrário dos meios audiovisuais, onde o produto é mais completo, e a margem e o tempo para “enriquecer” a narrativa ou para a interpretar são geralmente reduzidos, o leitor é muito mais ativo quando lê um livro. De certo modo, reescreve-o, amplia-o com a sua imaginação, cria um mundo, usa as suas capacidades, a sua memória, os seus sonhos, a sua própria história cheia de dramatismo e simbolismo; e assim surge uma obra muito diferente daquela que o autor pretendia escrever. Uma obra literária é, portanto, um texto vivo e sempre fértil, capaz de falar de novo e de muitas maneiras, capaz de produzir uma síntese original com cada leitor que encontra. Este, enquanto lê, enriquece-se com o que recebe do autor, mas isso permite-lhe, ao mesmo tempo, fazer desabrochar a riqueza da sua própria pessoa, pois cada nova obra que lê renova e expande o seu universo pessoal.

A literatura tem a ver com o que cada um de nós deseja da vida, uma vez que entra numa relação íntima com a nossa existência concreta, com as suas tensões essenciais, com os seus desejos e os seus significados.

Disponível em:

<https://www.vatican.va/content/francesco/pt/letters/2024/documents/20240717-lettera-ruolo-letteratura-formazione.html> Acesso em: 16 jun. 2025. Fragmento adaptado.

01 O Papa Francisco foi, entre 1964 e 1965, professor de Literatura em uma escola jesuíta. Dentre as tantas cartas que escreveu como pontífice, essa, de 2024, interessa a todos que desejam crescimento existencial.

É correto afirmar que nela predomina o tipo textual

- (A) narrativo, já que o enunciador, na maior parte do texto, apresenta retratos de acontecimentos reais.
- (B) injuntivo, já que o enunciador, na maior parte do texto, apresenta admoestações direcionadas à 2ª pessoa.
- (C) argumentativo, já que o enunciador, na maior parte do texto, apresenta motivos para embasar sua opinião.
- (D) descritivo, já que o enunciador, na maior parte do texto, apresenta fatos de sua biografia pessoal.
- (E) diálogo, já que o enunciador, na maior parte do texto, apresenta pontos e contrapontos de um tema.

Leia o enunciado a seguir para responder às questões **02** e **03**:

“Muitas vezes, no tédio das férias, no calor e na solidão dos bairros desertos, encontrar um bom livro para ler torna-se um oásis, afastando-nos de outras escolhas que são nocivas.” (Linhas 1-4)

02 Em “...encontrar um bom livro para ler torna-se um oásis,...”, a expressão sublinhada configura um exemplo da figura de linguagem

- (A) metáfora
- (B) hipérbole
- (C) eufemismo
- (D) ironia
- (E) personificação

03 O pronome “que”, sublinhado em “que são nocivas”, é uma forma

- (A) hiperonímica e recupera “bairros desertos”.
- (B) catafórica e antecipa “nocivas”.
- (C) elíptica e se refere a “irritação, desilusão, fracasso”.
- (D) hiponímica e remete a “tédio das férias”.
- (E) anafórica e retoma “outras escolhas”.

Leia o fragmento a seguir para responder às questões **04** e **05**:

“Na verdade, não faltam momentos de cansaço, irritação, desilusão, fracasso e, quando nem sequer na oração conseguimos encontrar o sossego da alma, pelo menos, um bom livro ajuda-nos a enfrentar a tempestade, até que possamos ter um pouco mais de serenidade.” (Linhas 4-10)

04 O verbo sublinhado em “Na verdade, não faltam momentos de cansaço, irritação, desilusão, fracasso...” está no plural porque

- (A) rege o termo “momentos de cansaço, irritação, desilusão, fracasso”.
- (B) refere-se a um complemento composto: “momentos de cansaço, irritação, desilusão, fracasso”.
- (C) indica um sujeito indeterminado, impossível de ser identificado.
- (D) concorda com o termo “momentos de cansaço, irritação, desilusão, fracasso”.
- (E) nesse caso, é considerado impessoal e, portanto, deve ficar na 3ª pessoa.

05 A locução conjuntiva “até que”, sublinhada em “...até que possamos ter um pouco mais de serenidade...”, veicula ideia de

- (A) explicação
- (B) tempo
- (C) condição
- (D) concessão
- (E) conformidade

06 Marque a opção em que a forma sublinhada é do mesmo modo verbal do que em “...até que possamos ter um pouco mais de serenidade...” (Linhas 9-10)

- (A) “...naquelas poucas ideias obsessivas que nos enredam inexoravelmente.” (Linhas 12-13)
- (B) “...quando lê um livro. (Linha 23)
- (C) “Talvez essa leitura abra novos espaços interiores...” (Linhas 10-11).
- (D) “...quem a viveu...” (Linhas 16-17)
- (E) “...o que cada um de nós deseja da vida...” (Linhas 38-39)

07 Aponte a opção que melhor explica o uso de aspas na palavra “enriquecer” no trecho: Ao contrário dos meios audiovisuais, onde o produto é mais completo, e a margem e o tempo para “enriquecer” a narrativa ou para a interpretar são geralmente reduzidos... (Linhas 19-22)

- (A) indicar um estrangeirismo ainda não incorporado à Língua Portuguesa
- (B) sinalizar que se trata de uma citação direta de outro texto
- (C) destacar um termo técnico com sentido específico, objetivo
- (D) assinalar um erro gramatical na construção do texto
- (E) destacar uma palavra com sentido especial, subjetivo

Leia o fragmento a seguir para responder às questões **08** e **09**.

“De certo modo, reescreve-o, amplia-o com a sua imaginação, cria um mundo, usa as suas capacidades, a sua memória, os seus sonhos, a sua própria história cheia de dramatismo e simbolismo;...” (Linhas 23-27)

08 As estruturas acima sublinhadas exemplificam o seguinte recurso:

- (A) paralelismo estrutural
- (B) gradação temporal
- (C) paralelismo exofórico
- (D) estrutura dêitica
- (E) coesão por sinonímia

09 “De certo modo, reescreve-o, amplia-o com a sua imaginação, cria um mundo, usa as suas capacidades, a sua memória, os seus sonhos, a sua própria história cheia de dramatismo e simbolismo;...” (Linhas 23-27) Nesse fragmento, a expressão “de certo modo” pode ser substituída, sem alteração de sentido, por:

- (A) Em contrapartida
- (B) Em certa medida
- (C) Por conseguinte
- (D) Por enquanto
- (E) De qualquer modo

10 “Uma obra literária é, portanto, um texto vivo e sempre fértil, capaz de falar de novo e de muitas maneiras, capaz de produzir uma síntese original com cada leitor que encontra.” (Linhas 29-32).

Assinale a opção em que a substituição do conectivo “portanto”, sublinhado, ALTERA o sentido do enunciado:

- (A) Uma obra literária é, por conseguinte, um texto vivo e sempre fértil, capaz de falar de novo e de muitas maneiras, capaz de produzir uma síntese original com cada leitor que encontra.
- (B) Uma obra literária é, nessa forma, um texto vivo e sempre fértil, capaz de falar de novo e de muitas maneiras, capaz de produzir uma síntese original com cada leitor que encontra.
- (C) Uma obra literária é, assim, um texto vivo e sempre fértil, capaz de falar de novo e de muitas maneiras, capaz de produzir uma síntese original com cada leitor que encontra.
- (D) Uma obra literária é, entretanto, um texto vivo e sempre fértil, capaz de falar de novo e de muitas maneiras, capaz de produzir uma síntese original com cada leitor que encontra.

- (E) Uma obra literária é, logo, um texto vivo e sempre fértil, capaz de falar de novo e de muitas maneiras, capaz de produzir uma síntese original com cada leitor que encontra.

Parte II: Noções de Administração

11 Considere as assertivas a seguir:

- I O trabalho desenvolvido pelo servidor público perante a comunidade deve ser entendido como acréscimo ao seu próprio bem-estar, já que, como cidadão, integrante da sociedade, o êxito desse trabalho pode ser considerado como seu maior patrimônio.
- II A remuneração do servidor público é custeada pelos tributos pagos direta ou indiretamente por todos, até por ele próprio, e por isso se exige, como contrapartida, que a moralidade administrativa se integre no Direito, como elemento indissociável de sua aplicação e de sua finalidade, erigindo-se, como consequência, em fator de legalidade.
- III A função pública deve ser tida como exercício profissional e, portanto, se integra na vida particular de cada servidor público. Assim, os fatos e atos verificados na conduta do dia a dia em sua vida privada poderão crescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional.

Tendo em vista o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, é certo que as referidas assertivas tratam do(a)(s)

- (A) principais deveres do servidor público.
- (B) proibições ao servidor público.
- (C) regras deontológicas.
- (D) interpretação teleológica dos direitos do servidor público.
- (E) princípios da Administração Pública.

12 A Constituição Federal de 1988 é minuciosa ao tratar do tema da acumulação de cargos públicos, detalhando as hipóteses em que a acumulação é permitida, e quando está proibida. Assim, considerando as regras estabelecidas na Carta Magna, é correto afirmar que o servidor público profissional da saúde:

- (A) poderá cumular de forma remunerada dois cargos ou empregos privativos em sua área de atuação, desde que os horários sejam compatíveis e a remuneração observe o teto constitucional.

- (B) poderá cumular dois cargos ou empregos privativos em sua área de atuação, somente se um deles for voluntário e sem remuneração, e haja compatibilidade de horários.
- (C) poderá cumular de forma remunerada dois cargos de professor com outro técnico ou científico, respeitados o teto constitucional remuneratório e a compatibilidade de horários.
- (D) poderá cumular de forma remunerada mais de um cargo ou emprego público e, neste caso, receberá sua remuneração acima do teto constitucional em razão do alto valor dos vencimentos somados.
- (E) não poderá cumular cargos públicos, uma vez que o texto constitucional veda a acumulação remunerada de cargos públicos, salvo nos casos de interesse público especial, disciplinados em lei complementar.

13 O funcionário público José trabalha na tesouraria de um órgão público federal. Certo dia ele recebeu uma quantia considerável de pagamentos em dinheiro que, ao fim de seu expediente, totalizou R\$ 2.500 (dois mil e quinhentos reais), que ficaram em sua posse. Assim, ele decidiu apropriar-se daquele valor, guardando em sua residência as cédulas em reais recebidas. No dia seguinte, a gerente do setor notou o numerário faltante, e acionou sua chefia imediata e a polícia. Antes mesmo da conclusão do inquérito policial instaurado para apuração do fato, José, arrependido, decidiu entregar-se às autoridades, confessando a prática criminosa.

Diante dessa situação, é correto afirmar que José

- (A) não responderá pelo crime, uma vez que se arrependeu e confessou espontaneamente a prática delitiva, recebendo assim o perdão judicial.
- (B) não responderá pelo crime, uma vez que o inquérito policial ainda não havia sido concluído quando ele se entregou às autoridades.
- (C) responderá pelo crime de corrupção passiva, considerando que ele recebeu para si indevidamente o dinheiro a que tinha acesso na tesouraria.
- (D) responderá pelo crime de peculato, considerando que ele se apropriou indevidamente do dinheiro recebido em razão do cargo que ocupa.
- (E) responderá pelo crime de furto, considerando que ele subtraiu para si o dinheiro recebido em razão do cargo que ocupa.

14 O bom administrador deve estar imbuído de espírito público. Ademais, deve ele não somente conhecer bem a lei, mas também os princípios éticos regentes da função administrativa. A coletividade já estava sufocada pela obrigação de ter assistido aos desmandos de maus administradores, frequentemente buscando seus próprios interesses ou interesses inconfessáveis.

Por isso, a Constituição Federal de 1988 prevê o princípio da

- (A) publicidade.
- (B) excelência.
- (C) eficiência.
- (D) razoabilidade.
- (E) moralidade.

15 O servidor público federal Carlos trabalha no escritório geral do órgão público onde está lotado. Certo dia ele decidiu utilizar os recursos materiais da repartição, a saber todas as canetas azuis e papéis A4 que encontrou naquele dia, para realizar atividades particulares em sua residência. Pouco tempo depois, o caso veio à tona e foi instaurado o procedimento administrativo disciplinar pertinente para apurar o fato e a responsabilidade do servidor. Após a instrução e julgamento pelos ditames da Lei nº 8.112/90, a Carlos foi aplicada a penalidade disciplinar de

- (A) advertência.
- (B) suspensão.
- (C) demissão.
- (D) multa.
- (E) cassação de aposentadoria.

16 Considerando o processo disciplinar, previsto na Lei nº 8.112/90, é correto afirmar que a instrução do processo ocorrerá na fase de

- (A) sindicância.
- (B) instauração.
- (C) inquérito administrativo.
- (D) julgamento.
- (E) arquivamento.

17 Acerca do acesso a informações e da sua divulgação, a Lei nº 12.527/2011 – Lei de Acesso à Informação – dispõe que

- (A) caso seja constatado o extravio da informação solicitada, o responsável pela guarda da informação desaparecida ficará preso temporariamente pelo prazo de até 10 (dez) dias.

(B) quando não for autorizado acesso integral à informação por ser ela parcialmente sigilosa, é assegurado o acesso à parte não sigilosa por meio de certidão, extrato ou cópia com ocultação da parte sob sigilo.

(C) a negativa de acesso às informações objeto de pedido formulado aos órgãos e entidades públicos não necessariamente precisa ser fundamentada.

(D) o acesso à informação de que trata esta lei não compreende o direito de obter informação produzida ou custodiada por pessoa física ou entidade privada cujo vínculo com o Poder Público já tenha acabado.

(E) o acesso à informação de que trata esta lei compreende o direito de obter informações referentes a projetos de pesquisa e desenvolvimento científicos ou tecnológicos cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado.

18 Nos termos da Lei nº 11.107/2005, o consórcio público com personalidade jurídica de direito público

- (A) integra a administração direta de todos os entes da Federação consorciados.
- (B) integra a administração indireta de todos os entes da Federação consorciados.
- (C) corresponde a um órgão público do ente da Federação consorciado.
- (D) corresponde a uma entidade da Administração que está livre das contratações via licitação.
- (E) reger-se-á majoritariamente pelas normas de direito civil.

19 Sobre o início do processo administrativo, previsto na Lei nº 9.784/1999, é correto afirmar que

- (A) o processo administrativo se inicia somente após provocação do interessado.
- (B) o requerimento inicial do interessado deve ser formulado apenas por escrito.
- (C) a Administração tem o dever de explicitamente emitir decisão nos processos administrativos.
- (D) é proibido à Administração elaborar modelos ou formulários padronizados no atendimento ao público, ainda que para subsidiar assuntos que importem pretensões equivalentes.
- (E) é vedada à Administração a recusa imotivada de recebimento de documentos, devendo o servidor orientar o interessado quanto ao suprimento de eventuais falhas.

20 A Lei nº 13.019/2014 adotou uma série de medidas que buscam contribuir para moralizar as parcerias com entidades do terceiro setor e corrigir abusos que antes se verificavam. Dentre elas, pode-se mencionar:

- (A) Imposição de medidas garantidoras de transparência, seja para exigir divulgação por meio eletrônico da relação das parcerias celebradas e respectivos planos de trabalho, seja para divulgação pela Internet dos meios para apresentação de denúncia sobre a aplicação irregular dos recursos envolvidos na parceria.
- (B) Maiores exigências para que as chamadas organizações da sociedade civil possam celebrar parcerias com o poder público, especialmente o requisito de quatro anos de existência e de experiência da entidade, e ficha limpa para a entidade, embora não extensivo a seus dirigentes.
- (C) Impossibilidade de a Administração Pública retomar os bens públicos em poder da organização da sociedade civil ou mesmo de assumir a responsabilidade pela execução do restante do objeto previsto no plano de trabalho, fazendo cessar a execução do objeto da parceria.
- (D) Previsão de penalidades pela execução da parceria em desacordo com o plano de trabalho e com as normas da Lei nº 13.019/2014, como a prisão civil e a suspensão dos direitos políticos dos dirigentes das entidades envolvidas.
- (E) Exigência de licitação, na modalidade de diálogo competitivo, para seleção da entidade parceira.

Parte III: Conhecimentos Específicos

21 Na fundamentação sobre o tema de comunicação interna em organizações, Monteiro, Kuhl e Angnes (2021) articulam o pensamento de Pimenta e Hall com uma afirmação de Nassar. Sendo assim, os autores mostram que a comunicação interna da empresa contribui na definição e efetivação de metas e objetivos, além de promover a integração e o equilíbrio entre os elementos que a compõe pois, quando bem direcionada, permite aos indivíduos a renegociação das categorias, as interpretações e as experiências compartilhadas. Nesta articulação, os autores afirmam que isso significa que todos os componentes das organizações, em sua ação cotidiana, são

- (A) indicadores dos planos de ação sob a responsabilidade dos gestores executivos.

- (B) definidores das estratégias no nível dos processos.
- (C) protagonistas da expressividade da filosofia organizacional.
- (D) meros sinalizadores das necessidades de resultados.
- (E) vetores das diretrizes do planejamento no nível do trabalho executor.

22 A pesquisa de Monteiro, Kuhl e Angnes (2021) teve o objetivo de compreender o processo de comunicação organizacional interna de uma Associação Comercial e Empresarial localizada no Paraná. Ao interpretar os aspectos diagnosticados com contribuições teóricas e práticas na organização, os autores observaram que as ferramentas de comunicação interna deveriam ser aprimoradas, visando a integração entre os setores/ departamentos e a melhor disseminação de informações.

A esse respeito, considere os itens:

- I Dar acesso às mesmas ferramentas de comunicação formal interna em todos os níveis hierárquicos e setores da empresa para o bom desenvolvimento de suas atividades.
- II Oportunizar a participação de todos os funcionários, sem exceção, nas reuniões semanais, evitando a possível desmotivação.
- III Disponibilizar arquivos eletronicamente, utilizando-se da intranet.
- IV Adotar a comunicação pessoal como facilitadora dos relacionamentos interpessoais.

Dos itens acima descritos, Monteiro, Kuhl e Angnes (2021) apontam como sugestões de melhoria:

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

23 Kaspary & Seminotti (2012) apresentam algumas reflexões sobre possíveis aproximações e distanciamentos entre os saberes sobre os processos grupais e gestão de equipes. Esses autores fundamentam suas reflexões em três princípios do pensamento complexo de Edgar Morin. São eles:

- (A) dialógico – hologramático – recursivo.
- (B) dialógico – organicista – recursivo.
- (C) organicista – normativo – recursivo.
- (D) normativo – hologramático – organicista.
- (E) dialógico – hologramático – normativo.

24 Ao refletir sobre gestão de equipes, Kaspary & Seminotti (2012) buscam fontes no conceito de serialização em Sartre, em que pessoas convivem em solidão, e usam o conceito de *agrupamento*, inspirado em Zimerman e definido com base em Vasconcelos, Pichon-Rivière e Moscovici.

Sobre o tema, considere os itens:

- I competência técnica e subjetiva
- II interdependência
- III pertença
- IV sinergia
- V auto e intrareconhecimento
- VI comunhão de habilidades individuais e coletivas.

Para Kaspary & Seminotti (2012), agrupamento é definido como um conjunto qualificado de profissionais que possui o que está citado nos itens:

- (A) I, II e III, apenas
- (B) I, III e IV, apenas
- (C) II, IV e VI, apenas
- (D) I, II, III, IV e VI, apenas
- (E) I, II, III, IV, V e VI

25 Ao fazer um levantamento sobre a produção científica relacionada ao tema “liderança”, Calvosa & Ferreira (2023) instigam a seguinte ponderação: o fenômeno liderança pode ser percebido como um incremento de atribuições ou um ressignificado à essência humana.

Sobre o assunto, considere as asserções:

- I O primeiro ponto – percebido como incremento de atribuições – tem como base as transformações profundas e alterações na forma de projetar, consumir, compartilhar e se relacionar, envolvendo o líder, a sua organização e os *stakeholders*.
- II O segundo ponto – percebido como um ressignificado à essência humana – envolve as adições, em forma de práticas, atributos e competências conferidos ao líder, em seu processo de aperfeiçoamento da eficácia da liderança.

A respeito dessas asserções, a opção correta é:

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

- (D) A asserção I é uma proposição falsa e a II é uma proposição verdadeira.
- (E) As asserções I e II são proposições falsas.

26 Algumas das formas mais contemporâneas de se investigar, estudar e discutir o tema liderança aplicadas às empresas de alta competitividade, aquelas nas quais há maior oportunidade de aprendizagem e mudanças organizacionais mais rápidas, além de discutir projeções e orientações de carreira em estruturas de gestão, envolvem:

- I reconhecer e desenvolver liderança em um cenário mutável, que englobe as ansiedades dos clientes e das comunidades.
- II relacionar o fenômeno liderança aos efeitos e oportunidades presentes nas atuais mídias sociais.
- III gerir a diversidade e priorizar a inclusão nas organizações.
- IV considerar o impacto das equipes virtuais na integração e no planejamento da organização.
- V preparar os líderes e a organização para um Mundo VUCA.
- VI desenvolver a relação bidirecional entre liderança estratégica e inovação tecnológica.

Das afirmações acima, estão corretas:

- (A) apenas I, II e III
- (B) apenas I, III e IV
- (C) apenas II, IV e VI
- (D) apenas I, II, III, IV e VI
- (E) I, II, III, IV, V e VI

27 Para Oliveira Júnior & Wiedenhöft (2023) o contexto da cultura organizacional é determinante para o sucesso de uma organização. Os autores citam:

- I Cameron e Quinn (2006), para concordar com a afirmação de que “a cultura de uma organização se reflete nos estilos de liderança dominantes, na linguagem e nos símbolos, nos procedimentos e rotinas, e nas definições de sucesso que fazem uma organização única”.
- II Silva et al (2018), que afirmam que a cultura é composta por normas sociais esperadas que norteiam o comportamento do grupo.
- III Simon; Coltre (2012), que ponderam que a cultura dominante pode influenciar os níveis de comprometimento organizacional, sendo mutável conforme novos empregados que, ao se inserirem no grupo, alteram os valores percebidos

A partir das três citações, Oliveira Júnior & Wiedenhöft (2023) mostram a importância da cultura no contexto organizacional, inclusive correlacionando-a ao construto

- (A) Gestão da Qualidade Total (GQT), tal como preconizada por Joseph Juran.
- (B) Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO), pela sua ação no comprometimento dos trabalhadores.
- (C) Seis Sigma, utilizando o indicador quantitativo “defeitos por milhão”.
- (D) que define que a cultura é composta por várias culturas definidas regionalmente e ponderada pelo índice populacional.
- (E) Modelo Demandas e Recursos (MDR) que explora a relação entre as características do trabalho e o bem-estar dos funcionários.

28 No que se refere à análise da cultura organizacional, o modelo de Schein - referido no artigo de Oliveira Júnior & Wiedenhöft (2023) - apresenta os seguintes níveis:

- (A) estrutura – representações sociais – pressupostos fundamentais.
- (B) artefatos – valores – pressupostos fundamentais.
- (C) artefatos – representações sociais – pressupostos fundamentais.
- (D) estrutura – valores – representações sociais.
- (E) representações sociais – valores – pressupostos fundamentais.

29 No ponto de vista de Cortez; Zerbini & Veiga (2019), em um sentido amplo, a humanização refere-se aos processos de interação que possibilitam aos indivíduos adquirirem características próprias do convívio social humano capazes de transformar o contexto em que se inserem e suas próprias realidades. Em uma concepção aplicada, a humanização advém da ideia de

- (A) que ao avaliar como o mundo se apresenta à consciência, é possível tornar-se pessoa no âmbito do trabalho.
- (B) que a realidade conspiraria contra o modelo de acolhimento e diálogo ideal, condicionando-o a características culturais.
- (C) uso de um tom de voz gentil e compassivo e a oferta de explicações claras e detalhadas sobre o trabalho em ambientes confortáveis.
- (D) tornar-se mais humano pela participação nas diferentes instâncias culturais e seus ritos de forma harmônica e coesa.
- (E) transformação de ambientes de trabalho com inclusão das diferenças nos processos de gestão de pessoas.

30 Cortez; Zerbini & Veiga (2019) ao tratar do tema práticas humanizadas de gestão de pessoas e organização do trabalho, apontam que a análise de implicação estuda os espaços laborais com foco na ação humanizada. De acordo com os autores, há dimensões que devem ser consideradas nas análises de implicação.

Sobre o assunto, considere os itens:

- I próprias implicações – valores pessoais, teleologia existencial e realização pessoal.
- II implicações intraindividuais – percepções identitárias e experiências primevas.
- III implicações da organização – valores organizacionais, missão e impacto da atividade-fim.
- IV implicações societárias – externalidades e responsabilidade ambiental e social.

De acordo com os autores citados, devem ser considerados nas análises de implicação os itens:

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

31 Na visão de Schaufeli, citado por Vergara et al (2020), o engajamento é um constructo que está diretamente relacionado ao bem-estar e à saúde ocupacional e caracteriza profissionais que apresentam níveis elevados de

- (A) vitalidade (vigor e energia), dedicação (persistência e orgulho) e concentração (absorção e apego) no trabalho.
- (B) vitalidade (vigor e energia), resiliência (persistência e resignação) e criatividade (iniciativa e imaginação) no trabalho.
- (C) vitalidade (vigor e energia), dedicação (persistência e orgulho) e criatividade (iniciativa e imaginação) no trabalho.
- (D) vitalidade (vigor e energia), resiliência (persistência e resignação) e concentração (absorção e apego) no trabalho.
- (E) vitalidade (vigor e energia), engajamento (motivação e higiene) e criatividade (iniciativa e imaginação) no trabalho.

32 Sobre engajamento e adicção, Vergara et al (2020) mostram que a adicção é uma forma negativa de investimento da força laboral, enquanto o engajamento representa um bom tipo de investimento em trabalho pesado associado a um estado de espírito positivo e ao bem-estar relacionado ao trabalho. Desse modo, a adicção ao trabalho é o termo para descrever a expressão

americana *workaholism*, que tem origem na palavra *alcoholic* (alcoólatra) e foi utilizada para designar uma pessoa viciada em trabalho. O *workaholic* investe excessiva energia e carga horária no trabalho por compulsão, o que caracteriza um tipo negativo de investimento ao trabalho que pode ter consequências, além de impactos para a vida familiar, social e para o lazer e, também, consequências nocivas para a saúde. Acerca do assunto, considere os itens:

- I problemas no sono.
- II estresse.
- III burnout.
- IV sintomas psicossomáticos.
- V insatisfação no trabalho.

O *workaholic* sofre consequência(s) descrita(s) nos itens:

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

33 Farina et al (2020), fundamentados em vários autores afirmam que estudos no campo da Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho (PPOT) formulam que as relações positivas entre trabalhador e empresa contribuem, tanto para a qualidade de vida do funcionário quanto para o sucesso da instituição. Estes autores defendem que o Modelo de Recursos e Demandas de Trabalho (Modelo RDT) é uma proposta relevante para se mapear os possíveis obstáculos e catalisadores do vínculo colaborador/empresa. Este modelo apresenta duas dimensões: os recursos e as demandas laborais. Os recursos amenizam as demandas, que por sua vez, exigem esforços do trabalhador.

De acordo com este modelo as demandas são aspectos _____ e os recursos são aspectos _____.

Escolha a opção que, conforme Farina et al (2020), completa corretamente a frase acima.

- (A) estruturais, psicológicos, sociais ou organizacionais – físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais.
- (B) físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais – perceptivos, psicológicos, sociais ou organizacionais.
- (C) físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais – físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais.

- (D) estruturais, psicológicos, ambientais ou organizacionais – perceptivos, psicológicos, sociais ou organizacionais.
- (E) físicos, psicológicos, ambientais ou organizacionais – físicos, psicológicos, intergrupais ou organizacionais.

34 Farina et al (2020) realizaram a construção e validade de conteúdo do Questionário de Recursos e Demandas do Trabalho – QRDT. Os resultados deste trabalho sugeriram a retenção de 8 fatores no QRDT. A esse respeito, considere os itens:

- I Comunicação
- II Justiça no Trabalho
- III Clareza de Papel
- IV Alinhamento de Habilidades
- V Engajamento
- VI Perspectiva de Crescimento

Além de suporte, tanto do líder quanto dos colegas, os fatores encontrados no trabalho em questão, estão citados em

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

35 Teixeira et al (2021) apontam que o debate sobre diversidade na Administração ganhou força a partir dos anos 1990 nos Estados Unidos, mas que, no entanto, iniciativas mais estruturadas para lidar com o tema remontam aos anos 1960, quando foram desenvolvidas as primeiras políticas públicas afirmativas no país, em resposta a demandas do Movimento pelos Direitos Civis. As autoras apresentam uma abordagem que busca repolitizar e potencializar a reflexão-ação rumo à diversidade e inclusão no campo. Essa abordagem está amparada em três conceitos (que são também três práticas) para o delineamento de um caminho de reflexão-ação sobre propostas concretas para o campo. São eles:

- (A) criatividade – colonialidade – versatilidade.
- (B) interseccionalidade – decolonialidade – transversalidade.
- (C) criatividade – decolonialidade – transversalidade.
- (D) interseccionalidade – colonialidade – versatilidade.
- (E) interseccionalidade – decolonialidade – versatilidade.

36 Para Teixeira et al (2021), o racismo é entendido como um sistema de opressão baseado na noção de raça, entendida como uma ideologia que atua como organizadora psíquica dos sujeitos

e grupos. Baseado em uma ideologia entrecortada pelos efeitos do capitalismo e sexismo, o racismo promove meios de estruturação da sociedade em seus diversos níveis, inclusive nos institucionais. No entanto, mimetismos na formação das organizações modernas promoveram uma aparência de que “negro é raça”. Fazendo um paralelo com a teoria das organizações, Teixeira et al (2021) chamam a atenção para a superestimação do mimetismo organizacional como fenômeno de entendimento da formação e regulação das instituições nas teorias institucionais, que são clássicas no campo da Administração.

Considerando este contexto, o racismo também tende a ser tratado como

- (A) uma visão epistemológica fundada no primado do sujeito, na medida em que releva a diversidade humana na contemporaneidade.
- (B) um valor subjetivo respaldado por amparos estruturais com fundamentação técnica e epistemológica.
- (C) mero mimetismo individual ou grupal, e não como algo estrutural sustentado por relações históricas de poder em nossa sociedade.
- (D) uma questão relativa do sujeito, cujo teor principal é a objetivação do “eu” imperativo.
- (E) concretização de um ideológico falacioso referente ao processo histórico de assimilação vernacular.

37 “Embora exista consenso sobre a importância do bem-estar para o indivíduo e para a organização, não há avença sobre sua definição. Dentre a variedade de conceitos, observa-se uma tendência em aproximá-lo do termo felicidade, uma conotação claramente positiva do fenômeno (Warr, 2007). Tal fato se deve ao advento da Psicologia Positiva, que influenciou os estudiosos a darem mais atenção ao trabalho enquanto fonte de prazer, de saúde e de satisfação, em função de atender às necessidades profissionais do indivíduo (Paludo & Koller, 2007).”

Extraído de Pantaleão & Veiga (2023)

A abordagem de Pantaleão e Veiga (2023) está baseada na Psicologia Positiva, e contempla os pontos principais das abordagens:

- (A) hedônica e eudaimônica
- (B) hedônica e estrófica
- (C) homodiegética e eudaimônica
- (D) homodiegética e estrófica
- (E) helenística e hedonística

38 “Embora exista consenso sobre a importância do bem-estar para o indivíduo e para a organização, não há avença sobre sua definição.

Dentre a variedade de conceitos, observa-se uma tendência em aproximá-lo do termo felicidade, uma conotação claramente positiva do fenômeno (Warr, 2007). Tal fato se deve ao advento da Psicologia Positiva, que influenciou os estudiosos a darem mais atenção ao trabalho enquanto fonte de prazer, de saúde e de satisfação, em função de atender às necessidades profissionais do indivíduo (Paludo & Koller, 2007).”

Extraído de Pantaleão & Veiga (2023)

O construto no qual está baseada a pesquisa de Pantaleão e Veiga (2023) é composto pelas dimensões

- (A) social (interação do indivíduo em ambiente organizacional) e fisiológica (modo pelo qual o corpo reage à pressão e aos prazeres no trabalho).
- (B) afetiva (emoções e humores no trabalho) e cognitiva (percepção de expressividade e realização pessoal no trabalho).
- (C) emocional (contentamento e paz interior) e motora parassimpática (relaxamento e luta/fuga).
- (D) afetiva (emoções e humores no trabalho) e fisiológica (modo pelo qual o corpo reage à pressão e aos prazeres no trabalho).
- (E) social (interação do indivíduo em ambiente organizacional) e emocional (contentamento e paz interior).

39 Conforme mostram Gomez, Vasconcellos & Machado (2018), o percurso de institucionalização da ST(Saúde do Trabalhador) no SUS não se constituiu em trajetória linear de implementação constante e incremental. A publicação da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, em 1999, foi um avanço bem-sucedido. Fortemente ampliada, a listagem foi exaustivamente detalhada em manual publicado em 2001, tornando-se, até hoje, referência para médicos peritos e profissionais de saúde em geral. Várias outras propostas foram consignadas, ainda na década de 1990, tais como o preenchimento de Autorizações de Internação Hospitalar nos casos compatíveis com acidente de trabalho 13 e a Política de Saúde Ocupacional para o Trabalhador do SUS, inserida na NOB/RH-SUS - Princípios e Diretrizes para a Gestão do Trabalho no SUS, em 2005.

O ingresso na década de 2000 inicia com a área técnica de Saúde do Trabalhador - ST do Ministério da Saúde formulando uma proposta de criação de uma rede de ST que, dois anos depois, seria oficialmente normalizada como

- (A) Sistema de Perícia Médica e Saúde Ocupacional – SIPEMSO.
- (B) Sistema de Saúde Ocupacional – SSO.

- (C) Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador – Renast.
- (D) Atenção Especializada à Saúde (AES).
- (E) Atenção Primária à Saúde (APS).

40 A homologação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, em 2012, constituiu um passo importante para orientar as ações e a produção científica na área. Enquanto principal referência normativa de princípios e diretrizes da área de ST, a Política efetivamente pode contribuir, entre muitos outros aspectos, para superar o distanciamento entre a produção de conhecimentos de setores da academia e as necessidades de fundamentação na prática dos serviços.

Conforme apontam Gomez, Vasconcellos & Machado (2018), um desafio é a aferição do processo de formação que se baseie em resultados objetivos, cujo desfecho do percurso formativo seja

- (A) o indiciamento de responsáveis pelo não cumprimento das normas regulamentadoras.
- (B) o resultado esperado coincidir com o resultado obtido no espectro da análise.
- (C) a garantia de manutenção dos valores que sustentam o pensamento liberal.
- (D) a investigação/ação concretizada no mundo real e ombreada com os trabalhadores.
- (E) a definição da coleta de dados subsequente, no âmbito da política norteadora.

41 Santin et al (2025) analisaram as evidências de validade do *Burnout Assessment Tool* (BAT) – Versão geral em uma amostra de trabalhadores de enfermagem brasileiros. Os resultados forneceram evidências robustas de validade do BAT – Versão geral em trabalhadores de enfermagem brasileiros. A esse respeito considere os itens:

- I pode se tornar uma importante ferramenta de gerenciamento para gestores e líderes em enfermagem.
- II é uma ferramenta que pode ser utilizada na avaliação individual de sintomas de *burnout*.
- III deve ser usado para o diagnóstico clínico de *burnout*.

Após análise, os autores apresentaram como destaque (além da consistência e robustez) o descrito no(s) item(ns)

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

42 Santin et al (2025) analisaram as evidências de validade do *Burnout Assessment Tool* (BAT) – Versão geral em uma amostra de trabalhadores de enfermagem brasileiros. O instrumento foi adaptado culturalmente e validado para o contexto brasileiro pelos próprios autores originais, no BAT – Versão geral, os sintomas centrais e secundários. Os sintomas centrais compreendem 22 itens e avaliam quatro dimensões primárias:

- (A) distresse psicológico - distanciamento mental - prejuízo cognitivo - prejuízo emocional
- (B) exaustão - queixas psicossomáticas - distresse psicológico - prejuízo emocional
- (C) exaustão - distanciamento mental - prejuízo cognitivo - prejuízo emocional.
- (D) exaustão - distanciamento mental - distresse psicológico - prejuízo emocional
- (E) queixas psicossomáticas - distanciamento mental - prejuízo cognitivo - distresse psicológico

43 O assédio moral nas relações de trabalho pode ser definido como repetidos comportamentos, ações e práticas hostis dirigidos a um ou mais trabalhadores de forma consciente ou inconsciente, que podem trazer danos à integridade psíquica ou física do indivíduo, além de interferir no desempenho e no ambiente de trabalho. Essa definição, apresentada por Paula, Motta & Nascimento (2021), foi proposta por Hirigoyen, referência internacional sobre o tema. Essa autora classifica o assédio moral nas organizações em quatro categorias:

- (A) depressiva – dignidade violada – atentado às condições de trabalho – violência verbal, física e sexual.
- (B) psicossomática – depressiva – atentado às condições de trabalho – violência verbal, física e sexual.
- (C) psicossomática – dignidade violada – atentado às condições de trabalho – violência verbal, física e sexual.
- (D) isolamento – psicossomática – atentado às condições de trabalho – depressiva.
- (E) isolamento – dignidade violada – atentado às condições de trabalho – violência verbal, física e sexual.

44 Conforme apresentado por Paula, Motta & Nascimento (2021), dos principais autores sobre o tema assédio moral nas organizações é extraída a classificação das consequências desse fenômeno em três categorias: as consequências para

- (A) o indivíduo assediado – a empresa – a sociedade.
- (B) o processo – a comunidade – a sociedade.
- (C) o indivíduo assediado – a empresa – os *stakeholders*.

- (D) o indivíduo assediado – a comunidade – os *stakeholders*.
 (E) o processo – a empresa – os *stakeholders*.

45 Conforme descrevem Knapik, Fernandes & Sales (2020), os Modelos de Gestão por Competências (MGC) fomentam a integração vertical com a estratégia e interagem com a gestão de conhecimentos na organização, mapeiam competências e conhecimentos críticos para a construção de estratégias e a criação de competências essenciais e de vantagens competitivas para a organização.

A transição de um modelo de gestão de pessoas tradicional para um MGC articula mudanças na organização em três níveis:

- (A) na importância dada aos processos relacionando-os ao sucesso das estratégias de negócio - nas políticas adotadas para escalonamento de salários de acordo com a sazonalidade do mercado e - nas formações de equipes competitivas.
 (B) na importância dada às pessoas relacionando-as ao sucesso das estratégias de negócio - nas políticas adotadas para atração, retenção e desenvolvimento de competências necessárias para o negócio da empresa e - nas formações das competências.
 (C) na importância dada aos processos relacionando-os ao sucesso das estratégias de negócio - nas políticas adotadas para atração, retenção e desenvolvimento de competências necessárias para o negócio da empresa e - nas formações de equipes competitivas.
 (D) nas políticas adotadas para escalonamento de salários de acordo com a sazonalidade do mercado - nas políticas adotadas para atração, retenção e desenvolvimento de competências necessárias para o negócio da empresa e - nas formações das competências.
 (E) na importância dada às pessoas relacionando-as ao sucesso das estratégias de negócio - nas políticas adotadas para atração, retenção e desenvolvimento de competências necessárias para o negócio da empresa e - nas formações de equipes competitivas.

46 As proposições do trabalho de Knapik, Fernandes & Sales (2020) sobre o estudo longitudinal dos modelos de competência em uma empresa automobilística foram:

- I o uso de referenciais derivados da estratégia, e particularmente o conceito de competências organizacionais, revelou-se importante elo integrador para dar envergadura estratégica ao MGC.

- II o conceito de competências utilizado influenciou a amplitude e aplicabilidade do modelo.
 III os processos envolvidos revelaram-se essenciais à implantação do processo.
 IV o tempo dedicado não constituiu um problema, nem elemento diferenciador na assimilação do MGC em nenhum dos momentos.

Dos itens acima descritos, estão corretos

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

47 As concepções sobre trabalho prescrito versus trabalho real, é radicalizada na postulação de que o trabalho não existe se não implicar atividade, em ação, uma vez que ele se encontra envolvido pela vida e pelo homem, com todas as ambiguidades de que eles se investem. Conforme apontam Feijoo & Pietrani, (2015), essa postulação é autoria de

- (A) Yves Schwartz.
 (B) Heinz Leymann.
 (C) Marie-France Hirigoyen.
 (D) Edward Titchener.
 (E) Burrhus Skinner.

48 Feijoo & Pietrani (2015) problematizaram o processo de seleção de pessoal em Psicologia com base nas declarações de candidatos a vagas de empregos, ouvidas no cotidiano da prática profissional nas empresas e observadas nas redes sociais de Internet. Essas declarações, em grande parte, levantam dúvidas e geram descrenças sobre a eficiência e a validade dos métodos e técnicas empregados pela Psicologia no processo de seleção, descritas como técnicas massificadoras, que não observam as especificidades dos candidatos. Para percorrer estas questões, da ordem da relação homem-trabalho, as autoras fazem uma reflexão sobre o processo de seleção de pessoal em Psicologia fundamentando-se na visão

- (A) Psicanalítica-lacanianiana.
 (B) fenomenológico-hermenêutica.
 (C) cognitivo-comportamental.
 (D) humanista-vivencial.
 (E) sistêmica-geracional.

49 Brandão & Guimarães (2001) apresentam os estudos de Durand e Pestalozzi sobre o conceito de competência baseado em três dimensões. São elas:

- (A) cognições, conhecimentos e emoções.
- (B) conhecimentos, habilidades e atitudes.
- (C) habilidades, cognições e atitudes.
- (D) conhecimento factual, conhecimento procedimental e emoções.
- (E) conhecimentos, cognição e metacognição.

50 As organizações modernas necessitam de mecanismos de avaliação de desempenho em seus diversos níveis, desde o corporativo até o individual, pois, como mostram Brandão & Guimarães (2001) com base em Oliveira-Castro, Lima e Veiga, o desempenho no trabalho é resultante não apenas das competências inerentes ao indivíduo, mas também

- (A) da comunidade – dos *stakeholders* – da liderança.
- (B) da liderança – da comunidade – das características da organização.
- (C) das relações interpessoais – do ambiente de trabalho – das características da organização.
- (D) da liderança – do ambiente de trabalho – das características da organização.
- (E) das relações interpessoais – dos *stakeholders* – das características da organização.

51 Conforme apresentam Lima, Rowe, Mourão & Oliveira (2020), com o estabelecimento de novas práticas de gestão de pessoas no Brasil, foi constituída, pelo Decreto nº 5.707 (2006), a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) para os órgãos da administração direta, autárquica e fundacional. Na sequência, o Decreto nº 5.825 (2006) formulou as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) nas instituições federais, vinculadas ao Ministério da Educação. Com a publicação desses normativos, intensificou-se a capacitação de servidores do serviço público federal, com investimentos oriundos de recursos disponíveis no orçamento, tornando-se uma exigência nos serviços públicos e um processo permanente e deliberado de aprendizagem.

Nos contextos organizacionais, a área de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) tem adquirido cada vez mais importância estratégica.

O subsistema de avaliação de treinamento se configura como o principal responsável, nesse contexto, pelo provimento de

- (A) informações, retroalimentação e aperfeiçoamento.
- (B) consolidação, registros e oportunidades de melhorias.
- (C) consolidação, retroalimentação e aperfeiçoamento.
- (D) consolidação, registros e retroalimentação.
- (E) oportunidades de melhorias, retroalimentação e aperfeiçoamento.

52 Os estudos de Lima, Rowe, Mourão & Oliveira (2020) pretenderam identificar o impacto das ações de capacitação no trabalho dos servidores de uma universidade pública federal, egressos dessas ações, e a relação desse impacto com

- (A) desenvolvimento profissional – avaliação de ingressantes.
- (B) formação discente – atuação docente nas ações administrativas.
- (C) desenvolvimento profissional – atuação docente nas ações administrativas.
- (D) desenvolvimento profissional – comportamentos de cidadania organizacional.
- (E) formação discente – avaliação de ingressantes.

53 No que se refere aos procedimentos metodológicos da pesquisa sobre ações de treinamento em uma universidade pública, os autores Lima, Rowe, Mourão & Oliveira (2020) utilizaram pesquisa descritiva, com delineamento correlacional e corte transversal. Para a investigação, utilizaram-se as abordagens quantitativa e qualitativa e uma combinação das seguintes fontes de informações:

- (A) coleta de dados *snowball* – informações categorizadas *a priori* – histórico escolar.
- (B) coleta de dados *snowball* – o próprio treinando – chefias imediatas.
- (C) documentos – o próprio treinando – chefias imediatas.
- (D) documentos – informações categorizadas *a priori* – vice-reitorias.
- (E) documentos – histórico escolar – vice-reitorias.

54 No que se refere aos procedimentos metodológicos da pesquisa sobre ações de treinamento em uma universidade pública, os autores Lima, Rowe, Mourão & Oliveira (2020) utilizaram pesquisa descritiva, com delineamento correlacional e corte transversal. Para a investigação, utilizaram-se as abordagens quantitativa e qualitativa, uma combinação de fontes de informações e um percurso metodológico em três etapas:

- (A) entrevista semiestruturada com vice-reitores – observação participante – análise projetos pedagógicos dos cursos.
- (B) entrevista semiestruturada com vice-reitores – *survey* com egressos dos cursos – observação participante.
- (C) entrevista semiestruturada com vice-reitores – grupo focal com gestores – observação participante.
- (D) análise documental – *survey* com vice-reitores – grupo focal com gestores.
- (E) análise documental – *survey* com egressos dos cursos – grupo focal com gestores.

55 No que tange aos resultados da pesquisa sobre ações de treinamento em uma universidade pública, os autores Lima, Rowe, Mourão & Oliveira (2020) verificaram que é realizada apenas a avaliação

- (A) da reação.
- (B) da aprendizagem.
- (C) da mudança de comportamento.
- (D) dos resultados estratégicos.
- (E) da correlação com clima organizacional.

Parte IV: Redação

Texto 1

Ser marginal ou estar à margem

No sentido mais comum, empregado na linguagem coloquial, marginal é bandido, criminoso, delinquente. Utiliza-se o termo marginal para nomear pejorativamente todos aqueles que, de algum modo, estão em desacordo com a “lei”. Essa lei, no entanto, não se restringe apenas ao conjunto jurídico que define o que é ou não crime, mas também a toda norma implícita que constitui as convenções sociais, todos os tabus e vetos, repressões e censuras aos quais submetemos as pessoas no convívio social.

Ampliando o conceito de lei, também ampliamos o conceito de marginal, considerando todos aqueles que rompem com as convenções sociais, tabus, vetos, repressões e censuras, ou seja, o *status quo* imposto de forma explícita ou implícita na nossa vida cotidiana.

Marginal também é sinônimo de “transviado”, de todos os que saem da via única e segura, da grande avenida principal, e se enveredam pelos caminhos alternativos, pelas vias paralelas, que percorrem atalhos, entram em becos ou abrem caminhos no meio da floresta; aqueles que são a ovelha desgarrada que foge do comportamento de bando e vai explorar novas possibilidades de vida, novos modos de constituição de si mesmo, adotando estilos de vida, hábitos e valores diferentes da maioria.

Disponível em: <https://www.soteroprosa.com/single-post/2017/09/17/a-condi%C3%A7%C3%A3o-marginal>. Acesso em: 14 jun. 2025.
Fragmento adaptado.

Texto 2



Seja Marginal, Seja Herói - Hélio Oiticica (1968).

Disponível em: <https://www.soteroprosa.com/single-post/2017/09/17/a-condi%C3%A7%C3%A3o-marginal>. Acesso em: 14 jun. 2025.

Texto 3

A marginalização é um processo pelo qual indivíduos ou grupos são empurrados para as margens da sociedade, onde sua participação é limitada e periférica. Os exemplos de marginalização se caracterizam pela vulnerabilidade, resultante da precarização do trabalho e da fragilidade das relações sociais.

A marginalização é um processo que pode levar à desfiliação, ou seja, a uma desconexão mais profunda e completa da sociedade. São exemplos: catadores de resíduos, traficantes de drogas, pessoas sem-terra.

As causas da marginalização na sociedade são diversas e complexas, resultantes de uma combinação de fatores históricos, sociais, econômicos e políticos. Muitos especialistas examinam a marginalização principalmente através da lente da desintegração social e da precarização do trabalho.

Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/marginalizacao.htm>. Acesso em 14 jun. 2025. Fragmento adaptado.

A marginalidade pode ser interpretada como condição humana positiva, se voluntária e consciente, resultado de uma resistência a algum tipo de padrão de comportamento, e como condição negativa, se compulsória e segregadora, resultado da desigualdade social, ou do preconceito à diversidade, por exemplo.

A partir da leitura dos textos motivadores e de seu conhecimento sobre o assunto, elabore um texto **predominantemente argumentativo** para desenvolver o seguinte tema:

Ser marginal no Brasil de hoje

Para defender seu ponto de vista, use argumentos consistentes e bem encadeados.

O texto deverá ser produzido na modalidade culta da língua portuguesa, ter de 20 a 25 linhas e estar legível. (Atenção! Verifique se a redação apresenta, no mínimo, 20 linhas preenchidas, a fim de que seja corrigida.)



Universidade Federal Fluminense

RASCUNHO DA REDAÇÃO
MÍNIMO DE 20 E MÁXIMO DE 25 LINHAS

5

10

15

20

25

