

PSICÓLOGO(A) JÚNIOR**LEIA ATENTAMENTE AS INSTRUÇÕES ABAIXO.**

01 - Você recebeu do fiscal o seguinte material:

a) este caderno, com o enunciado das 80 questões das Provas Objetivas, todas com valor de 1,0 ponto, sem repetição ou falha, assim distribuídas:

LÍNGUA PORTUGUESA II	LÍNGUA INGLESA II	CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS
Questões 1 a 10	Questões 11 a 20	Questões 21 a 80

b) 1 **CARTÃO-RESPOSTA** destinado às respostas às questões objetivas formuladas nas provas.

02 - Verifique se este material está em ordem e se o seu nome e número de inscrição conferem com os que aparecem no **CARTÃO-RESPOSTA**. Caso contrário, notifique **IMEDIATAMENTE** o fiscal.

03 - Após a conferência, o candidato deverá assinar no espaço próprio do **CARTÃO-RESPOSTA**, preferivelmente a caneta esferográfica de tinta na cor preta.

04 - No **CARTÃO-RESPOSTA**, a marcação das letras correspondentes às respostas certas deve ser feita cobrindo a letra e preenchendo todo o espaço compreendido pelos círculos, a **caneta esferográfica de tinta na cor preta**, de forma contínua e densa. A LEITORA ÓTICA é sensível a marcas escuras; portanto, preencha os campos de marcação completamente, sem deixar claros.

Exemplo: (A) ● (C) (D) (E)

05 - Tenha muito cuidado com o **CARTÃO-RESPOSTA**, para não o **DOBRAR, AMASSAR** ou **MANCHAR**. O **CARTÃO-RESPOSTA SOMENTE** poderá ser substituído caso esteja danificado em suas margens superior ou inferior - **BARRA DE RECONHECIMENTO PARA LEITURA ÓTICA**.

06 - Para cada uma das questões objetivas, são apresentadas 5 alternativas classificadas com as letras (A), (B), (C), (D) e (E); só uma responde adequadamente ao quesito proposto. Você só deve assinalar **UMA RESPOSTA**: a marcação em mais de uma alternativa anula a questão, **MESMO QUE UMA DAS RESPOSTAS ESTEJA CORRETA**.

07 - As questões objetivas são identificadas pelo número que se situa acima de seu enunciado.

08 - **SERÁ ELIMINADO** do Processo Seletivo Público o candidato que:

a) se utilizar, durante a realização das provas, de máquinas e/ou relógios de calcular, bem como de rádios gravadores, *headphones*, telefones celulares ou fontes de consulta de qualquer espécie;

b) se ausentar da sala em que se realizam as provas levando consigo o Caderno de Questões e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA**.

09 - Reserve os 30 (trinta) minutos finais para marcar seu **CARTÃO-RESPOSTA**. Os rascunhos e as marcações assinaladas no Caderno de Questões **NÃO SERÃO LEVADOS EM CONTA**.

10 - Quando terminar, entregue ao fiscal **O CADERNO DE QUESTÕES E O CARTÃO-RESPOSTA** e **ASSINE A LISTA DE PRESENÇA**.

Obs. O candidato só poderá se ausentar do recinto das provas após **1 (uma) hora** contada a partir do efetivo início das mesmas. Por razões de segurança, o candidato **não** poderá levar o Caderno de Questões.

11 - **O TEMPO DISPONÍVEL PARA ESTAS PROVAS DE QUESTÕES OBJETIVAS É DE 4 (QUATRO) HORAS.**

12 - As questões e os gabaritos das Provas Objetivas serão divulgados no segundo dia útil após a realização das provas na página da **FUNDAÇÃO CESGRANRIO** (www.cesgranrio.org.br).

LÍNGUA PORTUGUESA II**Miopia coletiva**

Qual é a relação entre contrair um empréstimo e o dilema de devorar uma sobremesa calórica? O que têm em comum as atividades do Banco Central e a decisão de consumir drogas? O economista Eduardo Giannetti da Fonseca enxerga em todos esses dilemas a lógica dos juros. Segundo ele, ao comer a sobremesa, desfruta-se o momento e pagam-se os juros depois, na forma de exercícios físicos. Para desfrutar alguns momentos de prazer extático, o drogado muitas vezes sacrifica seu patrimônio cerebral futuro. Torna-se agiota de si mesmo. Professor do Ibmec São Paulo, Giannetti acaba de lançar *O Valor do Amanhã*, uma das mais valiosas e legíveis obras já escritas sobre um assunto tão complexo e aparentemente árido como os juros. Sua tese central, exposta na entrevista que se segue, é a de que o mecanismo dos juros encontra similar na vida cotidiana das pessoas, na crença religiosa e até no metabolismo humano. A mesma lógica define o comportamento dos indivíduos e das sociedades. As que atribuem valor exagerado ao presente sujeitam-se a juros elevados. As que se preocupam demais com o futuro deixam passar boas oportunidades de investir e desfrutar o presente. Integrante do primeiro grupo de países, o Brasil padeceria do que Giannetti apelidou de miopia temporal – uma anomalia, alimentada pela impaciência, que leva o país a subestimar os desafios ambientais e sociais e a tentar resolver tudo a carimbadas e canetadas.

Veja – *Como o senhor concluiu que o pagamento de juros não se restringe ao mundo das finanças?*

Giannetti – As leis da economia descrevem muito bem o que ocorre na natureza. Não foi à toa que Charles Darwin, como ele próprio relata, vislumbrou a teoria da evolução lendo o economista Thomas Malthus. A luta para manter-se vivo e se reproduzir é uma forma de economia, e todos os seres vivos, inclusive os vegetais, precisam de algum modo decidir entre usar recursos agora e poupá-los para o futuro. As folhas das árvores captam renda solar para formar um estoque de energia que produzirá frutos e sementes na estação propícia. Toda vez que se abre mão de algo no presente em prol de um benefício futuro (ou vice-versa) está implícita a ocorrência de juros.

Veja – *Como se dão o acúmulo de poupança e o pagamento de juros no mundo biológico?*

Giannetti – Em várias situações. Toda vez que comemos em demasia, nosso organismo cria uma poupança automática na forma de gordura. Pode não parecer correto para quem quer emagrecer, mas, evolucionariamente, faz muito sentido. A existência dessa poupança na forma de gordura permite a um animal fazer um consumo pontual concentrado de energia sem precisar parar a fim de alimentar-se. Daí que o exercício físico “queima” gordura. Mas essa poupança tem custos. Você perde agilidade, perde mobilidade e precisa mantê-la apta para consumo. Mas traz benefícios. Serve de reserva para situações de atividade intensa e permite que um animal mantenha o nível calórico por algum tempo, mesmo que esteja atravessando um período de “vacas magras”. É o que, em economia, chamamos de poupança precaucionária.

(Extraído da **Revista Veja**, 9 nov. 2005)

1

Indique a opção que reproduz a **tese central** do texto.

- (A) Deve ser feito investimento no futuro para que haja prazer, em qualquer setor da vida.
- (B) A economia pode fornecer matéria para se analisarem aspectos da vida humana.
- (C) Há uma estreita relação entre os juros, a crença religiosa e o metabolismo humano.
- (D) A excessiva preocupação com o futuro deve ser substituída pela vivência do presente.
- (E) Identifica-se, no cotidiano, o processo de pagar no futuro o uso de bem no presente.

2

Os termos “miopia” e “juros” usados figuradamente no texto mantêm em comum com os sentidos originais os seguintes aspectos:

- (A) “alteração perceptual, que produz deformação da realidade” e “perda de bem no futuro por causa de uso indevido no presente”.
- (B) “perda de algum grau de visão para longe” e “taxa a ser paga posteriormente por uso de benefício tomado no presente”.
- (C) “anomalia que compromete a visão da sociedade” e “percentual estipulado previamente a ser pago por empréstimo”.
- (D) “deficiência visual que prejudica a visão de perto” e “fração previamente combinada a ser paga pelo tomador de numerário”.
- (E) “incapacidade de visão baseada na impaciência” e “pagamento a ser feito por utilização imprópria de algum bem”.

3

O conceito de economia adotado no texto **NÃO** comporta a noção de:

- (A) valor.
- (B) poupança.
- (C) livre mercado.
- (D) captação de recurso.
- (E) relação custo/benefício.

4

Pela leitura do primeiro par de pergunta/resposta, só **NÃO** se pode dizer que a teoria da evolução:

- (A) remete à sobrevivência das espécies.
- (B) se refere a acontecimentos naturais.
- (C) teve inspiração na economia.
- (D) foi vislumbrada por Thomas Malthus.
- (E) foi criada por Charles Darwin.

5

Indique a única opção que está em desacordo com a expressão “carimbadas e canetadas”.

- (A) Burocracia.
- (B) Imediatismo.
- (C) Planejamento.
- (D) Imprevidência.
- (E) Autoridade.

6

Para o Professor Giannetti, poupança precaucionária corresponde a:

- (A) calorias acumuladas quando as pessoas se alimentam em excesso.
- (B) fundo acumulado para épocas em que se tem pouco dinheiro.
- (C) verba poupada para pagamento de cauções futuras.
- (D) gordura armazenada para uso em atividades intensas.
- (E) benefício de quem sabe economizar dinheiro.

7

Assinale a opção em que a concordância segue a norma culta da língua.

- (A) Dos dois cientistas consultados, nem um nem outro aceitou o cargo.
- (B) Cada um dos jornalistas fizeram uma pergunta ao entrevistado.
- (C) Resta ainda muitas dúvidas sobre o cálculo dos juros.
- (D) Fazem dois meses que o cientista concedeu uma entrevista.
- (E) Os drogados não parecem perceberem o mal que fazem a si mesmos.

8

Assinale a opção que traz, respectivamente, sinônimos de “extático” e “anomalia”.

- (A) Enlevado, anormalidade.
- (B) Exagerado, irregularidade.
- (C) Absorto, estranhamento.
- (D) Imóvel, aberração.
- (E) Histérico, desigualdade.

9

“Como o senhor concluiu que o pagamento de juros não se restringe ao mundo das finanças?” (l.28-29)

Assinale a opção que reescreve a pergunta na forma afirmativa, de acordo com a norma culta e mantendo seu sentido original.

- (A) A conclusão a que se chega é que, no mundo das finanças, não há restrição de pagamento de juros.
- (B) A conclusão de que o mundo das finanças não restringe o pagamento de juros é mostrada.
- (C) A não-limitação do pagamento de juros no mundo das finanças é a conclusão do economista.
- (D) A conclusão aduzida é que pagamento de juros não se reduz só ao mundo das finanças.
- (E) A falta de delimitação do pagamento de juros para o mundo das finanças é o que é deduzido.

10

Nas opções a seguir encontram-se colunas, que contêm, à esquerda, frases ou expressões do texto e, à direita, novas redações para elas. Indique em qual há **ERRO** nas reescrituras, de acordo com a norma culta e com o sentido original.

(A)	“Giannetti apelidou de miopia temporal – uma anomalia,” (l.23-24)	Giannetti apelidou de miopia temporal: uma anomalia...
(B)	“...vislumbrou a teoria da evolução lendo o economista Thomas Malthus...” (l.32-33)	...vislumbrou a teoria da evolução ao ler o economista Thomas Malthus
(C)	“A luta para manter-se vivo e se reproduzir ...” (l.33-34)	A luta para se manter vivo e reproduzir-se...
(D)	“Como se dão o acúmulo de poupança e o pagamento de juros...?” (l.42-43)	Como se dá o acúmulo de poupança e o pagamento de juros...
(E)	“...permite a um animal fazer um consumo pontual concentrado de energia...” (l.49-50)	...permite a um animal fazer um consumo pontual, concentrado de energia,...

LÍNGUA INGLESA II**Text 1****WHY DO WE NEED OIL AND GAS?**

Oil and natural gas are an important part of your everyday life. Not only do they give us mobility, they heat and cool our homes and provide electricity. Millions of products are made from oil and gas, including plastics, life-saving medications, clothing, cosmetics, and many other items you may use daily.

In the United States, 97% of the energy that drives the transportation sector (cars, buses, subways, railroads, airplanes, etc.) comes from fuels made from oil. Auto manufacturers are developing cars to run on alternate fuels such as electricity, hydrogen and ethanol. However, the electric batteries need to be charged and the fuel to generate the electricity could be oil or gas. The hydrogen needed for fuel cells may be generated from natural gas or petroleum-based products. Even as alternative fuels are developed, oil will be crucially important to assuring that people can get where they need to be and want to go for the foreseeable future. Unless there is an increase in the penetration of new technologies, alternative fuels are not expected to become competitive with oil for transportation before 2025.

World population is currently around 6 billion people, but is expected to grow to approximately 7.6 billion by 2020. That will mean a huge increase in the demand for transportation fuels, electricity, and many other consumer products made from oil and natural gas.

The world economy runs on these fuels. They improve your quality of life by providing you with transportation, warmth, light, and many everyday products. They enable you to get where you need to go, they supply products you need, and they create jobs. Without them, quality of life would decline and people in developing nations would not be able to improve their standard of living.

http://www.spe.org/spe/jsp/basic/0,1104_1008218_1108884,00.html

11

The main purpose of Text 1 is to:

- (A) analyze in detail how global economy works.
- (B) provide all available data on world population growth.
- (C) explain the importance of oil and gas in our daily routines.
- (D) criticize auto manufacturers in the U.S. for using fuels made from oil.
- (E) warn against the explosive population growth expected in the near future.

12

Mark the only true statement according to the second paragraph of Text 1.

- (A) By the year 2025 oil fuels will no longer be used in the transportation sector.
- (B) In the U.S., less than half of the energy used for transportation derives from oil.
- (C) Alternative fuels may become competitive with oil for transportation from 2025 on.
- (D) In the near future all American-made cars will run on alternative fuels such as hydrogen.
- (E) Manufacturers have developed battery-powered cars, whose batteries do not need recharging.

13

Mark the correct statement concerning reference.

- (A) "Your" (line 1) refers to "oil and natural gas".
- (B) "They" (line 17) refers to "alternative fuels".
- (C) "That" (line 24) refers to "6 billion people".
- (D) "These fuels" (line 27) refers to "oil and natural gas".
- (E) "They" in "they enable you" (line 30) refers to "everyday products".

14

In the Text 1, the words "daily" (line 6) and "currently" (line 22) could be replaced with, respectively:

- (A) "seldom" and "actually".
- (B) "frequently" and "now".
- (C) "in daytime" and "today".
- (D) "habitually" and "generally".
- (E) "every day" and "presently".

15

Check the item in which there is a correct correspondence between the underlined words and the idea in italics.

- (A) "Not only do they give..." (line 2) – *Condition*.
- (B) "alternate fuels such as electricity" (lines 10 -11) – *Addition*.
- (C) "However, the electric batteries..." (lines 11 -12) – *Contrast*.
- (D) "Even as alternative fuels are developed". (lines 15 -16) – *Cause*.
- (E) "...but is expected to grow to..." (line 23) – *Result*.

Text 2**CONCEPTS OF LEADERSHIP**

Good leaders are made, not born. If you have the desire and willpower, you can become an effective leader. Good leaders develop through a never ending process of self-study, education, training, and experience.

5 To inspire your workers into higher levels of teamwork, there are certain things you must be, know, and do. These do not come naturally, but are acquired through continual work and study. Good leaders are continually working and studying to improve their leadership skills.

10 Before we get started, let's define leadership. Leadership is a process by which a person influences others to accomplish an objective and directs the organization in a way that makes it more cohesive and coherent. Leaders carry out this process by applying their
15 leadership attributes, such as beliefs, values, ethics, character, knowledge, and skills. Although your position as a manager, supervisor, lead, etc. gives you the authority to accomplish certain tasks and objectives in the organization, this power does not make you a leader...it
20 simply makes you the boss. Leadership differs in that it makes the followers want to achieve high goals, rather than simply bossing people around.

The basis of good leadership is honorable character and selfless service to your organization. In your
25 employees' eyes, your leadership is everything you do that effects the organization's objectives and their well being. Respected leaders concentrate on what they are (such as beliefs and character), what they know (such as job, tasks, and human nature), and what they do (such
30 as implementing, motivating, and providing direction).

<http://www.nwlink.com/~donclark/leader/leadcon.html>

16

Text 2 affirms that good leaders:

- (A) believe that the skills and abilities necessary to leadership are innate.
- (B) should never let themselves be influenced by their subordinates or co-workers.
- (C) must continually teach their co-workers how to develop leadership skills.
- (D) keep on improving their skills through continuous work and education.
- (E) would acquire more work experience if they had greater willpower.

17

"To inspire your workers into higher levels of teamwork" (Text 2, line 5) means to:

- (A) advise your subordinates to form different groups within the organization.
- (B) encourage people under your lead to improve their ability to work together.
- (C) urge all the workers to do their best to achieve higher positions in the company.
- (D) teach your employees how to work cooperatively to increase profits.
- (E) convince the organization's employees that they must work in teams.

18

According to Text 2 (lines 16 - 22), the difference between bosses and leaders is that:

- (A) leaders are more influential and inspiring to their workers.
- (B) leaders are not usually allowed to give orders to people.
- (C) leaders often seem more authoritarian and demanding than bosses.
- (D) bosses tend to be selfish and to neglect the workers' well-being.
- (E) bosses are not fully respected by their employees and peers.

19

In the sentence, "Leaders carry out this process by applying their leadership attributes, such as beliefs, values...and skills" (lines 14 -16), the underlined expression means the same as:

- (A) plan.
- (B) conduct.
- (C) evaluate.
- (D) call off.
- (E) put an end to.

20

Texts 1 and 2 have in common the fact that they are:

- (A) alarming and ironical.
- (B) pessimistic and hopeless.
- (C) distressing and discouraging.
- (D) indifferent and cynical.
- (E) informative and objective.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS**21**

A ampliação do modelo de atuação do psicólogo e sua crescente inserção nas mais variadas organizações/instituições trazem novas exigências. Nessa perspectiva, independente do domínio específico de atuação, o psicólogo deve ser capaz de:

- (A) privilegiar as variáveis afetivas e motivacionais, em detrimento das técnicas cognitivas e comportamentais.
- (B) privilegiar as variáveis individuais e do trabalho quando comparadas aos fenômenos grupais e organizacionais.
- (C) considerar os produtos da vida laboral e seus impactos em relação à família.
- (D) enfatizar os processos de supervisão e gestão de pessoas em relação aos decisórios e estratégicos.
- (E) analisar e compreender os processos organizacionais imbricados no contexto em que atua, mesmo que não sejam o alvo de sua atuação técnica.

22

Numa abordagem biopsicossocial o *stress* relacionado ao trabalho também deve ser observado como um (a):

- (A) estado do organismo, após o esforço de adaptação, que pode produzir deformações na capacidade de resposta, atingindo o comportamento mental, afetivo e o relacionamento pessoal.
- (B) conjunto de reações que ocorrem em um organismo, quando está submetido a um esforço de adaptação.
- (C) processo, uma tensão diante de uma situação de desafio, seja por ameaça ou por uma conquista.
- (D) relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias às quais está submetida, que é avaliada como uma ameaça ou algo que exige dela mais que seus próprios recursos e põe em perigo o seu bem-estar.
- (E) conjunção de modificações não-específicas que ocorrem no organismo, quando está submetido a um esforço de adaptação.

23

Existem fatores pessoais, do ambiente e do cotidiano que influenciam o processo de avaliação do estímulo estressor. São exemplos de aspectos relacionados ao cotidiano :

- (A) compromissos e crenças.
- (B) incerteza do acontecimento e novidade da situação.
- (C) demissão do emprego e mudança na área de trabalho.
- (D) ambigüidade da situação e aumento das discussões com o cônjuge.
- (E) duração do episódio estressante e alteração na responsabilidade profissional.

24

Segundo alguns autores, as somatizações são sempre o resultado conjunto das dimensões biopsicossociais relacionadas ao *stress* e ao trabalho. Na síndrome do pânico, por exemplo, verifica-se um (a):

- (A) combinação de sintomas, em que prevalece a falta de ânimo, a descrença pela vida e uma profunda sensação de abandono e solidão.
- (B) desgaste de energia física ou mental, que pode ser recuperada através de repouso, alimentação ou orientação clínica específica.
- (C) estado de medo intenso, repentino, acompanhado de imobilidade, sudorese e comportamento arredoio.
- (D) estado de exaustão total, decorrente de esforço excessivo e contínuo.
- (E) manifestação de sensações e distúrbios físicos, com forte carga emocional e afetiva.

25

No levantamento de necessidades de treinamento, um problema de desempenho pode ser tratado por uma ação de treinamento, quando se observa:

- (A) despreparo da pessoa para a função ou para uma de suas etapas.
- (B) ausência de especificações para orientar o trabalho, dificultando a execução das tarefas e afetando a qualidade.
- (C) falta de condições para a execução do trabalho, tais como equipamento deficiente e local inadequado.
- (D) desmotivação, por receios de sobrecarga devido à adição de mais tarefas que exigem esforço maior.
- (E) instabilidade da pessoa na função, devido à pressão dos colegas e/ou a restrições impostas pelas chefias.

26

No planejamento de programas de treinamento, a identificação das competências exigidas por cada cargo, independente de quem o ocupa ou virá a ocupá-lo, envolve três tipos de qualificação: conhecimentos, habilidades e comportamentos. Dentre as habilidades, duas voltadas à obtenção de resultados são:

- (A) habilidade de sintetizar e raciocínio holístico.
- (B) orientação para resultados e trabalho em equipe.
- (C) persuasão racional e habilidade para ouvir.
- (D) raciocínio analítico e otimização de recursos.
- (E) raciocínio estratégico e habilidade de delegar.

27

A avaliação do treinamento nas empresas implica a identificação das categorias de benefícios organizacionais obtidos e a determinação dos indicadores associados a esses tipos de benefícios. Assinale a opção que apresenta indicadores relacionados à melhora de qualidade.

- (A) Volume de envolvimento do funcionário na tomada de decisões e número de soluções inovadoras ou produtos desenvolvidos.
- (B) Frequência de comunicação dentro da empresa e tempo parado de equipamentos.
- (C) Quantidade de tempo de adaptação de novos funcionários e quantidade de horas extras.
- (D) Número de acidentes e número de violação de regras ou procedimentos.
- (E) Número de processos concluídos e quantidade de trabalho em carteira.

28

O modelo teórico sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) proposto por Walton é o mais utilizado pelos pesquisadores brasileiros porque as categorias conceituais:

- (A) cobrem desde as necessidades básicas do ser humano até condições da organização, passando pelas necessidades secundárias, com realce para a auto-realização.
- (B) enfatizam os fatores macroestruturais relativos à cultura, os fatores organizacionais referentes à estrutura da empresa e os microestruturais que envolvem as necessidades do trabalhador.
- (C) relacionam a organização do trabalho com a qualidade de vida, apresentando uma avaliação crítica das relações de produção, advindas do modelo capitalista.
- (D) destacam a preocupação com o bem-estar do trabalhador, a eficácia organizacional e a participação do trabalhador em decisões e problemas do trabalho.
- (E) enfatizam a preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas, com a eficácia organizacional e com a idéia de participação na resolução de problemas.

29

O processo de aquisição de conhecimento, distribuição de informações, interpretação de informações e memória organizacional, usados para adaptação, com sucesso, às circunstâncias de mudanças, denomina-se aprendizagem:

- (A) contínua.
- (B) vitalícia.
- (C) conceitual.
- (D) técnica.
- (E) organizacional.

30

As empresas utilizam várias técnicas para o desenvolvimento de habilidades pessoais no cargo atual. A modalidade na qual equipes de funcionários ou dirigentes competem entre si, tomando decisões computadorizadas à respeito de situações reais ou simuladas de empresas, denomina-se:

- (A) aprendizagem prática.
- (B) jogos de empresas.
- (C) tutoria (*coaching*).
- (D) aconselhamento de funcionários.
- (E) atribuição de comissões.

31

Quando uma equipe apresenta um problema de papéis não resolvidos porque os membros não sabem ao certo qual é o seu trabalho, a estratégia a ser adotada é:

- (A) informar aos membros da equipe o que se espera deles.
- (B) informar a equipe a razão pela qual ela existe.
- (C) tomar conhecimento das expectativas dos membros e valorizar o uso das diferenças.
- (D) criar um sistema de informações úteis para todos os membros da equipe.
- (E) transferir a liderança para outro membro da equipe.

32

O trabalho eficaz em equipe significa que os seus membros são capazes de:

- (A) saber manter um equilíbrio constante entre as necessidades da equipe e as necessidades individuais.
- (B) reconhecer quais são as metas pessoais para satisfazê-las.
- (C) satisfazer as necessidades pessoais de afiliação ao estar envolvido com um grupo.
- (D) definir metas estratégicas e de longo alcance a serem atingidas.
- (E) criar um sentimento de liderança, definindo a lista de metas e objetivos a serem alcançados.

33

O processo de tomada de decisões onde todos os membros da equipe têm a chance de expressar suas opiniões e, ao final, todos deverão estar de acordo e se comprometer com o resultado, denomina-se :

- (A) mediação.
- (B) maioria.
- (C) consenso.
- (D) tomada de decisões participativa.
- (E) domínio da autoridade com discussão.

34

A doença psicossomática que implica a formação de algum tipo de lesão orgânica possível de ocorrer em praticamente todos os órgãos denomina-se:

- (A) psicose. (B) conversão.
(C) hipocondria. (D) transtorno de conduta.
(E) somatização.

35

A tendência ao “*acting*” (atuação) é particularmente comum e intensa nas grupoterapias. Uma manifestação característica desta tendência é a (o):

- (A) ansiedade paranoide. (B) perda de identidade.
(C) quebra de sigilo. (D) *insight* afetivo.
(E) intolerância aos silêncios.

36

O grupo no qual a atividade do coordenador deve ficar centralizada unicamente na tarefa proposta, cabendo somente eventuais intervenções de ordem interpretativa quando os fatores inconscientes inter-relacionais ameaçarem a integração ou a evolução, com êxito, do grupo, denomina-se:

- (A) operativo.
(B) terapêutico.
(C) psicoterápico de base analítica.
(D) psicoterápico cognitivo-comportamental.
(E) psicoterápico de abordagem múltipla.

37

O conceito de responsabilidade social organizacional sugere que todos os seus membros devem:

- (A) empenhar-se para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.
(B) ter compromisso com as necessidades individuais das pessoas que nela trabalham.
(C) ter compromisso com a preservação do meio ambiente físico onde está inserida.
(D) preocupar-se em garantir a qualidade do produto oferecido ao cliente.
(E) certificar-se de que seus esquemas éticos se estendem à organização como um todo.

38

As teorias da personalidade podem ser agrupadas em famílias que compartilham certas características. Assim, as teorias estruturais

- (A) observam a maneira pela qual a pessoa percebe a realidade e experiência em seu mundo.
(B) focalizam as diferentes tendências comportamentais que caracterizam os indivíduos.
(C) enfatizam os motivos inconscientes e o conflito intrapsíquico resultante.
(D) enfatizam a base aprendida das tendências de resposta, privilegiando o processo de aprendizagem.
(E) enfatizam os motivos inconscientes e os problemas de aprendizagem resultantes.

39

Na Teoria Psicanalítica Clássica, um dos conceitos fundamentais é o de Instinto, definido como:

- (A) uma força determinada pela intensidade da necessidade subjacente.
(B) uma representação psicológica inata de uma fonte somática interna de excitação.
(C) uma representação psicológica decorrente de uma fonte externa de excitação.
(D) a atividade entre o aparecimento do desejo e sua realização.
(E) a busca de remoção da excitação corporal.

40

Na dinâmica da personalidade de Kurt Lewin, o conceito de valência significa um(a):

- (A) tipo de energia que realiza o trabalho psicológico.
(B) estado de uma região intrapessoal relativo a outras regiões intrapessoais.
(C) condição fisiológica ou intenção de realizar ou cumprir algo.
(D) propriedade conceitual de uma região do ambiente psicológico para a pessoa.
(E) força de potência suficiente para agir sobre a pessoa.

41

Na Seleção de Pessoal, a anotação sistemática e criteriosa de todos os fatos e comportamentos dos ocupantes, de um cargo considerado, que produziram um bom ou mau desempenho no trabalho, denomina-se:

- (A) descrição e análise do cargo.
(B) descrição hipotética do cargo.
(C) análise da requisição de pessoal.
(D) avaliação do cargo no mercado.
(E) técnica dos incidentes críticos.

42

Um dos argumentos contrários ao uso do recrutamento interno é que este processo:

- (A) reduz a fidelidade dos funcionários impedidos de participar do processo.
(B) exige esquemas de socialização diferenciados para adaptação às novas funções.
(C) requer aplicação de técnicas seletivas apuradas para escolha dos candidatos.
(D) implica custos operacionais mais elevados para a organização.
(E) mantém e conserva a cultura organizacional existente.

43

Em um Programa de Higiene do Trabalho, na avaliação do ambiente físico de trabalho é fundamental a consideração dos seguintes aspectos:

- (A) iluminação, ventilação, temperatura, ruídos.
- (B) tipo de atividade, estilo de gerência, ruídos, fontes de *stress*.
- (C) máquinas e equipamentos adequados às características humanas, temperatura, desenvolvimento de regras para prevenção médica, iluminação.
- (D) mesas e instalações ajustadas ao tamanho das pessoas, ferramentas que reduzam a necessidade de esforço físico, iluminação e estilo de gerência.
- (E) temperatura, eliminação de fontes de *stress*, equipamentos adequados às características humanas, tipo de atividade.

44

A relação existente entre constrangimentos impostos pela tarefa, pela interface, pelos instrumentos e pelo ambiente, em conjugação com as atividades desempenhadas e a capacidade de trabalho do operador, determina a(o):

- (A) performance do sistema.
- (B) carga psíquica.
- (C) carga de trabalho.
- (D) rendimento do trabalho.
- (E) custo humano no trabalho.

45

Cada vez mais se investe na organização do trabalho, a fim de que a empresa possa reagir rapidamente às mudanças ambientais, adaptando-se à concorrência. Do ponto de vista da estrutura organizacional, isso significa:

- (A) redistribuir tarefas entre os membros das equipes de trabalho.
- (B) reformular os controles e horários de trabalho.
- (C) diminuir o tempo gasto na tomada de decisões.
- (D) promover o aumento da cooperação dos trabalhadores para maximizar os resultados.
- (E) substituir hierarquias rígidas por formas mais flexíveis de organização.

46

Na prevenção da surdez, três medidas recomendadas para redução do ruído, através de um projeto de organização do trabalho, são:

- (A) separar o trabalho barulhento do silencioso, reduzir o tempo de exposição do trabalhador ao ruído, fazer manutenção regular das máquinas.
- (B) separar o trabalho barulhento do silencioso, manter uma distância suficiente da fonte de ruído, usar teto e pisos acústicos.
- (C) reduzir o tempo de exposição do trabalhador ao ruído, confinar as máquinas ruidosas, implantar o uso de protetores auriculares.
- (D) confinar as máquinas ruidosas, usar barreiras acústicas, implantar o uso de protetores auriculares.
- (E) usar barreiras acústicas, fazer manutenção regular das máquinas, usar máquinas silenciosas.

47

Na seleção de pessoal, os testes que tradicionalmente têm provado ser bons preditores para trabalhos que requerem complexidade cognitiva são os de:

- (A) amostragem de trabalho.
- (B) simulação de desempenho.
- (C) habilidades espaciais.
- (D) habilidades perceptivas.
- (E) inteligência.

48

A capacidade de influenciar um grupo em direção ao alcance de seus objetivos, denomina-se:

- (A) empreendedorismo.
- (B) legitimidade.
- (C) autoridade natural.
- (D) legalidade.
- (E) liderança.

49

A análise da interação grupal através de um Sociograma exige o conhecimento de alguns conceitos-chave. Dentre eles, coalizão significa:

- (A) conjuntos específicos de ligações entre um determinado conjunto de indivíduos.
- (B) conglomerados de indivíduos que se unem, temporariamente, para atingir um propósito específico.
- (C) grupos informais, relativamente permanentes, que envolvem amizade.
- (D) indivíduos que fazem a conexão entre dois ou mais conglomerados, sem serem membros de qualquer um deles.
- (E) indivíduos que servem de elemento de ligação ao pertencerem a dois ou mais conglomerados.

50

Diante do quadro no qual uma pessoa avaliada apresenta *deficits* cognitivos que não correspondem a nenhum dos transtornos clínicos diagnosticáveis, o correto a fazer é realizar uma avaliação de:

- (A) padrão de inteligência.
- (B) transtornos intelectuais.
- (C) maturidade intelectual.
- (D) característica neuropsicológica.
- (E) nível psiquiátrico.

51

Em Psicopatologia, o quadro que corresponde a uma regressão do ego ao ato do pensamento, a uma angústia decorrente da descoberta dos pensamentos e desejos, tanto eróticos quanto agressivos, e a uma tendência a manter o outro em uma situação de dominado e esterilizado, é denominado:

- (A) neurose de angústia.
- (B) estrutura obsessiva.
- (C) angústia de castração.
- (D) ordenamento perverso.
- (E) caráter psicótico.

52

Numa visão contemporânea, o trabalho também implica um significado psicológico, porque:

- (A) tem o efeito de conferir um ritmo temporal à vida e à mobilidade social das pessoas.
- (B) é um processo árduo, por isso mesmo capaz de facilitar o desenvolvimento pessoal do trabalhador.
- (C) funciona como um meio de controlar e dirigir as emoções das pessoas.
- (D) constitui-se numa fonte de identidade e integração social.
- (E) propicia condições de sustentação da vida e de aspiração social.

53

Entre as várias mudanças significativas das práticas profissionais, ocorridas no campo de atuação da Psicologia Organizacional, observa-se a:

- (A) adequação dos modelos psicoterápicos visando à resolução dos conflitos interpessoais no campo.
- (B) incorporação de técnicas de *design* de cargos voltados para a terceirização.
- (C) busca de soluções psicológicas para os problemas organizacionais.
- (D) intervenções de natureza psicológica visando a superar as limitações humanas provocadas pelos avanços tecnológicos.
- (E) elaboração de novos modelos de atuação, capazes de eliminar os conflitos entre os interesses organizacionais e individuais.

54

Alguns estudos têm comprovado que mudanças sociais macro, vinculadas aos métodos de produção e sofisticação tecnológica, têm gerado estratégias de trabalho que provocam mudanças na experiência psicológica do trabalhador e abalam sua saúde psíquica. Uma destas, é a estratégia que está relacionada ao trabalho:

- (A) automatizado. (B) autônomo.
- (C) empreendedor. (D) especializado.
- (E) mecanizado.

55

O modelo competitivo de gestão de pessoas, atualmente presente em grandes organizações, se baseia no princípio de que as pessoas são:

- (A) importantes, na medida em que são vistas como fonte positiva de vantagens comparativas.
- (B) consideradas como o único recurso disponível, capaz de fazer a diferença no mercado.
- (C) elementos indispensáveis nas estratégias de mudança da cultura organizacional.
- (D) recursos ilimitados para se alcançar as metas estabelecidas.
- (E) recursos maleáveis e, por isto mesmo, devem ser orientados para a competência organizacional.

56

Algumas práticas de TD&E (Treinamento, Desenvolvimento e Educação) favorecem a aprendizagem e a transferência do desempenho eficaz nos papéis. Como exemplo destas práticas é correto citar:

- (A) a tecnologia instrucional.
- (B) a gestão da informação.
- (C) as comunidades de aprendizagem.
- (D) o valor instrumental.
- (E) o suporte gerencial.

57

Com o advento das Universidades Corporativas e da Internet tem crescido a confusão conceitual entre treinamento, desenvolvimento e educação. Esta confusão não se justifica, uma vez que o objetivo do treinamento organizacional é:

- (A) facilitar a aquisição de conhecimentos dos funcionários.
- (B) aumentar as capacidades, habilidades e atitudes dos funcionários.
- (C) melhorar o desempenho dos funcionários nos cargos que ocupam.
- (D) proporcionar experiências e oportunidades de aprendizagem aos funcionários.
- (E) capacitar os funcionários para ocuparem novos cargos.

58

As organizações costumam relutar em alterar suas práticas de gestão de pessoas, com base em pesquisas empíricas. Segundo Argyris, esta resistência pode ser eliminada, gradativamente, na medida em que pesquisadores e/ou profissionais desenvolvam pesquisas que ajudem as organizações na formulação de suas políticas ou diretrizes. Essa estratégia foi denominada de conhecimento:

- (A) produtivo.
- (B) reciclado.
- (C) acionável.
- (D) integrado.
- (E) operacional.

59

Um programa de treinamento, muitas vezes conduzido sob a forma de projeto piloto a ser implementado, posteriormente, na organização, pode apresentar distorções nos resultados, devido à manifestação do efeito Hawthorne, o que significa dizer que treinadores e treinandos:

- (A) tendem a assumir práticas acadêmicas.
- (B) foram afetados pelo conhecimento produzido.
- (C) resolveram fazer improvisações.
- (D) preocupam-se somente com a aprendizagem.
- (E) sabem que não serão responsabilizados pelos resultados.

60

A incorporação recente de Sistemas de Trabalho de Elevado Desempenho (STED) pelas grandes organizações que enfrentam desafios de adaptação a negócios globais adota o princípio de que os funcionários precisam aprender em tempo real, no trabalho, usando abordagens inovadoras para solucionar problemas. Este é o princípio da (o):

- (A) relação desempenho-recompensa.
- (B) treinamento em série.
- (C) igualdade de participação.
- (D) desenvolvimento de conhecimentos.
- (E) integração horizontal-vertical.

61

As mudanças no mundo do trabalho vêm, certamente, influenciando a adoção de novos indicadores na avaliação da personalidade dos funcionários que as organizações julgam ser os mais desejáveis. Um destes indicadores é(são):

- (A) a adaptabilidade tecnológica.
- (B) a generalização de conhecimentos.
- (C) o comprometimento organizacional.
- (D) as habilidades sociais.
- (E) os comportamentos pró-sociais.

62

Pesquisas sobre desenvolvimento das organizações confirmam que além das resistências a mudanças, no nível individual, tem-se que lidar com as resistências na esfera organizacional, entre as quais encontra-se o(a):

- (A) processamento seletivo das informações.
- (B) medo do desconhecido.
- (C) administração das atividades de mudança.
- (D) redefinição das convicções.
- (E) autonomia dos subsistemas.

63

As mudanças provocadas pelos processos de globalização e desenvolvimento tecnológico vertiginoso requerem das organizações a habilidade para mudar de uma forma planejada. Uma das medidas que deve ser tomada é:

- (A) criar programas continuados de capacitação tecnológica.
- (B) ajudar os funcionários a lidar com as mudanças.
- (C) limitar e neutralizar os focos de resistência às mudanças.
- (D) identificar e cooptar a força de inércia dos grupos.
- (E) desenvolver políticas de negociação com as lideranças.

64

O método de avaliação psicológica que consiste em uma série de atividades padronizadas orientadas para grupos, capazes de propiciar uma base para julgamento ou predições de comportamentos num ambiente organizacional, denomina-se:

- (A) mapeamento de competências.
- (B) avaliação integral.
- (C) centros de avaliação.
- (D) avaliação em situação.
- (E) qualificação de preditores.

65

O modelo de atuação psicossocial vem constituindo uma alternativa, cada vez mais freqüente, ao tradicional modelo asilar de atuação no campo da saúde mental. Um exemplo de atuação sob a orientação do modelo psicossocial é considerar o alcoolismo como um problema:

- (A) institucional-medicamentoso.
- (B) mental-individual.
- (C) coletivo-orgânico.
- (D) de sofrimento-existência
- (E) de prevenção primária-secundária.

66

No modo psicossocial de se lidar com a saúde mental, toda a ênfase concentra-se em ações que façam com que a pessoa assistida seja:

- (A) o foco do problema.
- (B) o objeto de intervenção multiprofissional.
- (C) isolada de quaisquer estressores.
- (D) reinserida socialmente.
- (E) atendida somente por especialistas.

67

A Organização Mundial de Saúde estabeleceu, na Carta de Lubliana, que os Sistemas de Atenção à Saúde devem ser direcionados para a proteção e promoção da saúde, por meio da atenção primária. Isso significa uma orientação para:

- (A) identificar as enfermidades de estrutura genética.
- (B) trabalhar com os múltiplos diagnósticos atribuídos a cada pessoa.
- (C) integrar a variedade de problemas de saúde das pessoas ao longo do tempo.
- (D) processar e administrar o volume de informações sobre cada pessoa.
- (E) diminuir as diferenças sistemáticas na falta de saúde entre as comunidades.

68

O psicólogo, ao realizar uma entrevista diagnóstica, deve-se preocupar não somente em fazer um diagnóstico nosográfico.

É correto afirmar que, além desse diagnóstico, ele deve:

- (A) identificar os pressupostos que servem de filtro às experiências do entrevistado.
- (B) investigar, com autorização do entrevistado, temas diversos da clínica.
- (C) examinar com o entrevistado os benefícios derivados de um tratamento.
- (D) procurar compreender a psicodinâmica dos sintomas e conflitos do entrevistado.
- (E) indicar um tratamento que não necessariamente será conduzido pelo entrevistador.

69

Muitas vezes uma pessoa vive situações difíceis, capazes de provocar uma ansiedade exagerada, que, no entanto, diminui em curto espaço de tempo. Esta manifestação, ao ser constatada por um psicólogo, numa situação de psicodiagnóstico, deve ser considerada como um(a):

- (A) sintoma comportamental.
- (B) sinal de perturbação.
- (C) reação de transtorno.
- (D) resposta ao estresse.
- (E) crise passageira.

70

O ponto de partida de um processo psicodiagnóstico deve ser um conjunto de pressupostos sobre a pessoa encaminhada, em especial o de que ela apresenta problemas:

- (A) inscritos no nível existencial.
- (B) resultantes de inferência clínica.
- (C) passíveis de uma explicação psicológica.
- (D) classificados como transtornos mentais.
- (E) capazes de indicar um prognóstico.

71

Um maior estado de riqueza não corresponde às condições socioeconômicas capazes de produzir um alto nível de saúde. Por isso, os sistemas de saúde que desejem enfrentar o desafio da proteção e promoção da saúde devem:

- (A) implementar atividades e comportamentos sociais construtivos.
- (B) diminuir as barreiras de status socioeconômico existentes.
- (C) direcionar a atenção para as enfermidades mais frequentes.
- (D) eliminar os agentes estressores.
- (E) eliminar os limites artificiais existentes entre saúde e doença.

72

Em escalas de avaliação de clima organizacional, um dos fatores utilizados deve ser o ambiente:

- (A) relacional. (B) normativo.
- (C) valorativo. (D) cultural.
- (E) político.

73

Uma das maneiras de serem evitadas confusões conceituais é a de se considerar que o constructo clima organizacional está relacionado a percepções compartilhadas, enquanto que a cultura organizacional implica considerar-se o(a):

- (A) nível das frustrações acumuladas.
- (B) suporte social existente.
- (C) atuação da liderança gerencial.
- (D) existência de pressupostos básicos.
- (E) qualidade dos *feedbacks* produzidos.

74

Pesquisas têm demonstrado que programas de promoção de saúde proporcionam economia de custos mensuráveis para as organizações. Uma importante medida que deve constar de um programa dessa natureza é a(o):

- (A) inspeção do ambiente de trabalho.
- (B) inclusão de familiares e aposentados.
- (C) avaliação de 360 graus.
- (D) incorporação de tecnologia de segurança.
- (E) conhecimento dos riscos existentes.

75

A motivação, compreendida como algo intrínseco, exige dos dirigentes uma grande capacidade para lidar com os seus colaboradores. Para que isso ocorra, o dirigente deve:

- (A) ter coragem de substituí-los no exercício de seus respectivos papéis.
- (B) conhecer as suas idiosincrasias, preferências e limitações.
- (C) ser capaz de ajudá-los a encontrar um sentido para o que fazem.
- (D) identificar e priorizar as suas respectivas carências básicas.
- (E) criar continuamente estratégias de premiação contínuas aos seus respectivos desempenhos.

76

Embora reconheçam a positividade decorrente do efeito da recompensa em dinheiro pelo trabalho realizado, muitos estudiosos sustentam que condicionamento não é motivação. Uma justificativa apontada seria a de que a recompensa em dinheiro:

- (A) depende do grau de associação.
- (B) aumenta a aversão ao trabalho.
- (C) sofre o efeito da transitoriedade.
- (D) cria novas necessidades.
- (E) diminui a auto-estima.

77

Uma das formas de se diferenciar, conceitualmente, o poder da liderança é que o poder não requer a compatibilidade de interesses (individuais/grupais/organizacionais) e nem a:

- (A) construção da confiança.
- (B) estrutura formal.
- (C) capacidade de coagir.
- (D) instância legal.
- (E) influência descendente.

78

A chave para o poder é o postulado geral da dependência, sendo que um fator que cria a dependência é a:

- (A) autoridade.
- (B) tomada de decisão.
- (C) afetividade.
- (D) escassez.
- (E) liderança.

79

A estafa no trabalho é um estado de desgaste psicológico que um funcionário pode experimentar depois que exerce um trabalho por um longo tempo. Estudos recentes indicam que alguns fatores de *stress* estão associados à estafa, entre os quais o(a):

- (A) desempenho inadequado no cargo.
- (B) baixo controle do trabalho.
- (C) alto índice de rotatividade.
- (D) grande envolvimento no trabalho.
- (E) ausência de comprometimento organizacional.

80

Existem diversas abordagens para lidar com a relação Saúde Mental e Trabalho. A abordagem que considera um trabalho “sadio” aquele no qual o trabalhador sente, sabe e controla o processo de autotransformação, é a abordagem:

- (A) biológica.
- (B) dialética.
- (C) auto-reguladora.
- (D) epidemiológica.
- (E) psicodinâmica do trabalho.