

# PSICÓLOGO(A) JÚNIOR

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

### LEIA ATENTAMENTE AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

01 - Você recebeu do fiscal o seguinte material:

a) este caderno, com os enunciados das 70 questões objetivas, sem repetição ou falha, com a seguinte distribuição:

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS							
Questões	Pontos	Questões	Pontos	Questões	Pontos	Questões	Pontos
1 a 10	0,5	21 a 30	1,5	41 a 50	2,5	61 a 70	3,5
11 a 20	1,0	31 a 40	2,0	51 a 60	3,0	—	—

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**, a caneta esferográfica transparente 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 transparente 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**;

c) se recusar a entregar o Caderno de Questões e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA** quando terminar o tempo estabelecido.

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 motivos de segurança, o candidato **NÃO PODERÁ LEVAR O CADERNO DE QUESTÕES**, a qualquer momento.

11 - **O TEMPO DISPONÍVEL PARA ESTAS PROVAS DE QUESTÕES OBJETIVAS É DE 4 (QUATRO) HORAS**, findo o qual o candidato deverá, **obrigatoriamente**, entregar o **CARTÃO-RESPOSTA**.

12 - As questões e os gabaritos das Provas Objetivas serão divulgados no primeiro dia útil após a realização das mesmas, no endereço eletrônico da **FUNDAÇÃO CESGRANRIO** (<http://www.cesgranrio.org.br>).



## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

1

Para a psicodinâmica do trabalho, o trabalho efetivo só pode tornar-se cognoscível por meio da(o)

- (A) avaliação de desempenho.
- (B) avaliação de competências.
- (C) avaliação pelo tempo de trabalho.
- (D) aprendizagem corporativa.
- (E) uso da palavra pelo trabalhador.

2

Em nosso cotidiano, escutamos comumente discursos fundamentados em ideias relacionadas às diferenças entre os sexos e suas manifestações no universo do trabalho. Enfatizam que as tarefas mais intelectualizadas e as que requerem maior compleição física, sendo mais qualificadas e bem remuneradas, recaem normalmente sobre os homens, enquanto que as tarefas intrinsecamente ligadas aos cuidados com o corpo e as tarefas relacionais cabem às mulheres. Esse tipo de pensamento, segundo a psicodinâmica do trabalho, é fruto

- (A) das diferenças corporais e mentais observáveis em nosso dia a dia entre os homens e as mulheres.
- (B) da diferença comportamental estabelecida pelos dualismos concretizados pelo encontro entre a morfologia humana e a cultura.
- (C) da naturalização das competências femininas.
- (D) do valor natural do homem em nossa sociedade.
- (E) do valor que as relações e o corpo tomam na dinâmica psíquica das mulheres.

3

Sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho, afirmar que trabalhar é preencher o espaço entre o prescrito e o efetivo significa que a(o)

- (A) prescrição direciona o comportamento do trabalhador em sua tarefa objetivamente.
- (B) atribuição dos objetivos e a prescrição fundamentam as possibilidades do sucesso da tarefa.
- (C) sujeito deve acrescentar ao prescrito para poder alcançar os objetivos que lhe foram atribuídos.
- (D) trabalho efetivo é sustentado pela prescrição fundamentada em objetivos bem direcionados pela organização.
- (E) planejamento objetivo do trabalho feito pela organização constrói a possibilidade da tarefa ser bem-sucedida.

4

Para a clínica do trabalho, qual das situações abaixo **NÃO** designa obstáculo à visibilidade do trabalho efetivo?

- (A) Os desafios na estrutura de poder.
- (B) A subjetividade dos trabalhadores.
- (C) O conhecimento do trabalho pelo corpo.
- (D) As estratégias de defesa contra o sofrimento.
- (E) O constrangimento da clandestinidade associado à artimanha e ao zelo.

5

Analise as afirmações a seguir.

As empresas que sustentam o uso de auxílio-doença têm um grau de absenteísmo muito menor do que as que não o utilizam.

### PORQUE

Essas empresas não reforçam o comportamento relativo à ausência no trabalho.

A esse respeito, conclui-se que

- (A) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.
- (B) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda não justifica a primeira.
- (C) a primeira afirmação é verdadeira e a segunda é falsa.
- (D) a primeira afirmação é falsa e a segunda é verdadeira.
- (E) as duas afirmações são falsas.

6

A epidemiologia do trabalho é uma das abordagens mais usadas em nosso país para análise do sofrimento no ambiente de trabalho. Ela considera que o(a)

- (A) trabalho gera sofrimento, porque é no trabalho que a alienação se manifesta.
- (B) trabalho deve permitir a sublimação.
- (C) homem se organiza a partir de suas experiências infantis.
- (D) homem deve estar em equilíbrio com a natureza pela adaptação.
- (E) força motriz do homem é o trabalho de si próprio e dos outros, sendo o homem um ser psicossocial.

7

É correto afirmar que a psicodinâmica do trabalho:

- I – usa testes psicométricos em seus estudos sobre as vicissitudes do trabalho contemporâneo;
- II – acrescenta que a dimensão corpórea da inteligência da prática deve ser considerada nas análises do trabalho;
- III – tanto quanto a Ergologia dão importância considerável a relações estabelecidas entre o corpo do trabalhador e sua tarefa;
- IV – concebe o homem como um ser que deve buscar sempre o equilíbrio com a natureza através da adaptação.

São corretas **APENAS** as afirmativas

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

8

Para analisar a estrutura organizacional de uma empresa, deve-se tomar para análise seis elementos básicos: a departamentalização, a especialização do trabalho, a cadeia de comando, a centralização, a descentralização e a formalização. A partir das distinções estabelecidas entre esses elementos, constata-se que a formalização é a (o)

- (A) linha única de autoridade.
- (B) base para agrupar as tarefas.
- (C) proporção do número de funcionários que um executivo consegue dirigir com eficácia.
- (D) grau em que as tarefas são padronizadas dentro da organização.
- (E) grau em que o processo decisório está concentrado em um único ponto de origem.

9

Uma determinada empresa é uma organização pequena que terceiriza a maior parte dos seus negócios, sendo, além disso, altamente centralizada com pouca departamentalização. Considerando essas características, qual estrutura organizacional define o perfil dessa empresa?

- (A) Organização sem fronteiras.
- (B) Matricial.
- (C) Organização virtual.
- (D) Burocrática.
- (E) Estrutura simples.

10

No conjunto das teorias das organizações, surgiram diferentes concepções relativas à natureza humana e sua relação com as empresas, marcando a forma de administração das pessoas e privilegiando, sobretudo, aspectos particulares da conduta humana. Dentre elas, estão as Teorias da Administração Científica, da Contingência e a Estruturalista, cada uma, a seu modo, concebendo o comportamento humano e suas motivações para a execução das tarefas. A partir dessa ideia, relacione os elementos da 1ª coluna aos da 2ª.

Teorias	Motivação básica
I - Administração Científica	P - Microssistemas individual e complexo
II - Contingência	Q - Processo decisório e busca de soluções satisficientes
III - Estruturalista	R - Recompensas salariais e sociais
	S - Recompensas salariais e financeiras

- (A) I - S , II - P , III - R.
- (B) I - S , II - Q , III - P.
- (C) I - P , II - R , III - Q.
- (D) I - Q , II - R , III - P.
- (E) I - R , II - S , III - P.

11

A Teoria dos Sistemas de Katz e Kahn é um modelo de organização amplo e complexo. Ao entender a organização como um sistema aberto, este modelo sustenta a existência de diferentes características que constituem a organização como tal. Dentre elas, está a diferenciação que consiste em um

- (A) estado firme que procura manter a constância no intercâmbio de energia importada e exportada do ambiente.
- (B) processo em que todas as formas de organização tendem à exaustão.
- (C) processo em que toda organização tende à multiplicação e à elaboração de funções.
- (D) processo que faz com que o sistema, por intermédio de vários caminhos, chegue ao mesmo estado final.
- (E) processo que define as barreiras encontradas entre o sistema e o ambiente.

12

No quadro sintomatológico do estresse pós-traumático, o paciente apresenta

- (A) episódios recorrentes de alucinações visuais que reeditam o trauma, seguidos de apatia aguda e ansiedade generalizada.
- (B) episódios recorrentes de *flashbacks* e sonhos relativos ao trauma em questão, seguidos de embotamento emocional, falta de responsividade ao ambiente, anedonia e evitação de atividades que possam fazê-lo recordar do trauma.
- (C) episódios recorrentes de alucinações auditivas que o relembram constantemente do trauma, seguidos de apatia aguda e ansiedade generalizada.
- (D) dificuldade de conciliar o sono, insatisfação generalizada, fadiga aumentada, catatonia e perda de apetite.
- (E) ansiedade generalizada e apatia, designando um transtorno de gravidade significativa em resposta a excepcional estresse físico que diminui progressivamente dentro de dias ou horas.

13

Para o estudo geral do quadro de estresse, analisam-se comumente os estressores ambientes e individuais e suas consequências disfuncionais. São consequências disfuncionais cognitivas:

- (A) absenteísmo, rotatividade, baixa produtividade, baixa qualidade.
- (B) comunicação pobre, pouca participação, pouca coordenação, rigidez.
- (C) cansaço, pressão alta, insônia, doenças.
- (D) esquecimento, pouca concentração, erros de decisão.
- (E) ambiguidade, conflito, fadiga, preocupação.

14

Analise as afirmações a seguir.

A abordagem do estresse, na área de Saúde Mental e Trabalho, concebe o trabalho sadio como aquele que permite a sublimação.

### PORQUE

Somente através da sublimação é que podemos tornar o ambiente de trabalho menos conflituoso.

A esse respeito, conclui-se que

- (A) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.
- (B) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda não justifica a primeira.
- (C) a primeira afirmação é verdadeira e a segunda é falsa.
- (D) a primeira afirmação é falsa e a segunda é verdadeira.
- (E) as duas afirmações são falsas.

15

A saúde ocupacional é um campo de trabalho do psicólogo organizacional que também trata das condições físicas e não físicas promotoras de saúde e do bem-estar ocupacionais. Nesse contexto, analise as afirmações abaixo.

- I - A adesão dos funcionários aos procedimentos e equipamentos de segurança pode ser promovida com estratégias de treinamento que visem a incentivar a atitude positiva quanto aos equipamentos e a padronizar os procedimentos de segurança.
- II - As intervenções para a prevenção de acidentes de trabalho podem incidir em todas as esferas organizacionais, desde o reprojeto dos equipamentos (ergonomia) até o cálculo da carga de trabalho.
- III - A saúde psicológica do trabalhador pode ser prejudicada de forma súbita (traumas) ou no longo prazo (estafa), ao passo que a saúde física só é afetada de forma súbita (acidentes).
- IV - A satisfação no trabalho e características de personalidade, apesar de fazerem parte da esfera do trabalho do psicólogo, não estão relacionadas à ocorrência de acidentes.

São corretas **APENAS** as afirmações

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

16

O estresse é um dos problemas recorrentes no âmbito da saúde do trabalhador. Em relação ao estresse, pode-se afirmar que:

- I - as fontes causadoras do estresse são ambientais, organizacionais e individuais;
- II - a fadiga e a rigidez estão entre as consequências disfuncionais comportamentais;
- III - a flexibilidade e a autoestima são exemplos de estressores individuais.

É correto o que se afirma em

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

17

Um dos problemas de saúde frequentemente relacionado às atividades laborais é a estafa. Dos sintomas e sinais abaixo, qual **NÃO** é característico da estafa?

- (A) Despersonalização como o resultado do desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas, por vezes indiferença e cinismo em relação àquelas pessoas que entram em contato direto com o profissional.
- (B) Exaustão emocional marcada por muita tensão e sensação de esgotamento, falta de energia e falta de recursos emocionais para lidar com a atividade laboral.
- (C) A etiologia relacionada com um longo período de trabalho ou com exposição continuada a estressores no ambiente de trabalho.
- (D) Falta de realização pessoal na vida profissional que leva à perda do sentido do trabalho caracterizada pelo corte dos vínculos com os colegas e com a organização.
- (E) Angústia vinculada ao conflito de papéis externos, entre vida profissional e familiar, geralmente relacionada a cobranças sociais.

18

A existência de habilidades sociais é um elemento muito importante para o bem-estar no ambiente de trabalho.

### PORQUE

Um dos incidentes mais frequentemente citados como gerador de estresse no ambiente de trabalho é o conflito interpessoal.

Analisando as afirmações acima, conclui-se que

- (A) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.
- (B) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda não justifica a primeira.
- (C) a primeira afirmação é verdadeira e a segunda é falsa.
- (D) a primeira afirmação é falsa e a segunda é verdadeira.
- (E) as duas afirmações são falsas.



**19**

Analise as afirmações a seguir.

O sistema de recompensas pode se constituir como um limite organizacional para tomadas de decisões.

**PORQUE**

O sistema de recompensas sugere quais escolhas são preferíveis em termos de resultados pessoais.

A esse respeito, conclui-se que

- (A) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.
- (B) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda não justifica a primeira.
- (C) a primeira afirmação é verdadeira e a segunda é falsa.
- (D) a primeira afirmação é falsa e a segunda é verdadeira.
- (E) as duas afirmações são falsas.

**20**

Comumente os tomadores de decisões julgam determinados caminhos decisórios a partir de julgamentos calcados em certas distorções da realidade, chamadas de erros e vieses pelos cientistas organizacionais. A partir dessa ideia, analise as duas histórias que se seguem.

História I – Certo jornal impresso do Rio de Janeiro contratou cinco estudantes de comunicação social de diferentes universidades. No entanto, somente dois deles, ambos da Universidade x, tiveram ótimos resultados em seu desempenho no estágio. A partir disso, a equipe de recrutamento de estágio desse estabelecimento tende a contratar preferencialmente, como estagiários, os estudantes da Universidade x.

História II – No ano de 2009, ocorreu uma considerável alta no valor das ações da empresa Steel Dragon. Em uma pesquisa feita no início do presente ano, a maioria dos acionistas acredita prever a continuidade dos bons rendimentos suscitados pelas ações da empresa.

Quais são os vieses retratados, nessas duas histórias, respectivamente?

- (A) História I – Viés de Compreensão Tardia  
História II – Escalada do Comprometimento.
- (B) História I – Viés de Disponibilidade  
História II – Viés de Confirmação.
- (C) História I – Viés de Aleatoriedade  
História II – Viés de Disponibilidade.
- (D) História I – Viés de Ancoragem  
História II – Viés de Comprometimento.
- (E) História I – Viés de Representatividade  
História II – Viés de Aleatoriedade.

**21**

Analise as afirmações a seguir.

A tomada de decisão intuitiva é derivada inconscientemente das experiências vividas, sendo uma alternativa divergente ao método racional.

**PORQUE**

O tomador de decisões intuitivo é capaz de decidir rapidamente com base em um volume aparentemente limitado de informações.

A esse respeito, conclui-se que

- (A) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.
- (B) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda não justifica a primeira.
- (C) a primeira afirmação é verdadeira e a segunda é falsa.
- (D) a primeira afirmação é falsa e a segunda é verdadeira.
- (E) as duas afirmações são falsas.

**22**

Como os executivos podem reduzir os erros e vieses em suas tomadas de decisões?

- (A) Buscando informações que se coadunem com as metas organizacionais e suas opiniões pessoais.
- (B) Buscando informações que contrariem suas opiniões.
- (C) Tentando encontrar sentido nos eventos aleatórios ocorridos nos movimentos político-econômicos que comprometam as tarefas da organização.
- (D) Ajustando sua cultura ao estilo decisório, mesmo que esteja em uma empresa multinacional ou trabalhando no estrangeiro.
- (E) Não misturando o método racional com o intuitivo em suas tomadas de decisões que comprometam o futuro organizacional.

**23**

Os questionários e entrevistas estruturadas empregados para avaliar a satisfação no trabalho podem utilizar diversas escalas em sua construção. Uma escala de descrição do trabalho muito pesquisada, validada em diversos estudos e frequentemente utilizada para esse fim é o Índice Descritivo do Trabalho. Tal escala avalia cinco facetas, a saber:

- (A) trabalho, supervisão, salário, colegas de trabalho e oportunidades de promoção.
- (B) trabalho, companheiros de trabalho, supervisão, reconhecimento e responsabilidade.
- (C) trabalho, supervisão (técnica), supervisão (relações humanas), salário e criatividade.
- (D) atividade, segurança, compensações, supervisão e políticas e práticas da organização.
- (E) atividade, supervisão (técnica), supervisão (relações humanas), *status* social e segurança.

**24**

Uma das relações mais estudadas no campo da Psicologia Organizacional é a dos valores pessoais com a satisfação no trabalho. Os principais estudos que focam a influência das diferenças de valores culturais sobre a satisfação indicam que

- (A) os países com alto distanciamento do poder favorecem gerências independentes da alta cúpula administrativa e mais próximas de seus funcionários, sendo que a satisfação dos funcionários tende a ser proporcional à proximidade em relação ao gerente, nesses países.
- (B) a satisfação tende a ser mais alta quando há poucas regras e muita liberdade em países com índice alto na dimensão da prevenção de incertezas.
- (C) as culturas com um alto índice de masculinidade tendem a favorecer a satisfação no trabalho em ambientes competitivos e voltados para o desempenho.
- (D) os planos de assistência médica e ajuda familiar não dependem das características culturais para figurar como as recompensas mais promotoras da satisfação no trabalho.
- (E) a flexibilidade em relação aos próprios horários promove mais eficazmente a satisfação no trabalho que os aumentos salariais em países com índices altos na dimensão da agressividade.

**25**

Um psicólogo que trabalha em uma organização precisa considerar as atitudes dos funcionários e seus efeitos no ambiente de trabalho. O estudo das atitudes no ambiente de trabalho, nos últimos anos, demonstrou que

- (A) o aumento na satisfação no trabalho causa aumento na produtividade, o que embasa a eficiência das estratégias de promoção da satisfação.
- (B) a percepção de justiça organizacional é um índice mais determinante da ocorrência do comportamento de cidadania organizacional que a satisfação no trabalho.
- (C) a satisfação e a lealdade dos clientes não mantêm uma correlação positiva com a satisfação do funcionário, respondendo, antes, ao seu nível de treinamento.
- (D) a satisfação no trabalho possui uma correlação muito alta com o absenteísmo, o que justifica sua utilização como um preditor suficiente da frequência dos funcionários.
- (E) é possível classificar os valores em relação aos seus conteúdos, mas não em relação à sua intensidade, ao passo que as atitudes possuem atributos de conteúdo e intensidade.

**26**

Ao examinar os valores dos funcionários, é preciso considerar que as gerações apresentam modificações acerca de suas avaliações do que é individualmente ou socialmente preferível. Estudos indicam que a geração

- (A) X tende a valorizar a lealdade à organização, o trabalho árduo e o estilo de vida equilibrado.
- (B) X é pragmática, fortemente marcada pela revolução sexual, faz do excesso um estilo de vida e utiliza as organizações de trabalho como meio para atingir conforto financeiro.
- (C) dos *baby boomers* é conservadora, conformista, favorece o trabalho árduo e não enfatiza o valor do reconhecimento social.
- (D) dos veteranos é ambiciosa, rejeita o autoritarismo, valoriza o sucesso pessoal e é muito leal à carreira.
- (E) da tecnologia se importa com a independência pessoal, possui lealdade a si mesma e aos relacionamentos e põe ênfase no sucesso financeiro.

**27**

A teoria que explica a motivação, pelas diferenças pessoais quanto às necessidades de realização, poder e associação, é conhecida como a teoria

- (A) da hierarquia das necessidades de Maslow.
- (B) ERG.
- (C) da avaliação cognitiva.
- (D) das necessidades de McClelland.
- (E) da fixação de objetivos.

**28**

Uma empresa está implementando um programa motivacional para seus funcionários. O psicólogo organizacional sugere a execução de um plano de administração por objetivos. Alguns dos elementos, necessariamente incluídos em um plano como esse, são:

- (A) o anúncio das metas propostas pela administração, o esclarecimento do sistema de recompensas que será adotado em relação ao atingimento das metas e o treinamento dos funcionários.
- (B) a especificação dos objetivos da empresa, o treinamento de habilidades necessárias e a reestruturação das funções para a consecução dos objetivos almejados.
- (C) a tomada de decisão em grupo acerca das metas assumidas, a implementação de um programa de autogestão e a utilização de estratégias de reconhecimento do funcionário.
- (D) a avaliação das metas propostas pela administração, o treinamento das habilidades necessárias para a execução das metas e a implementação de uma avaliação continuada do desempenho.
- (E) a especificação de metas claras a serem perseguidas, a determinação de um prazo para a consecução dessas metas e uma estratégia de *feedback* de desempenho.

**29**

A aplicabilidade da teoria da expectativa na explicação da produtividade e motivação dos funcionários é maior em relação aos cargos mais altos da organização.

### PORQUE

A teoria da expectativa supõe a autonomia decisória e, por isso, sua aplicabilidade é restrita onde métodos de trabalho, supervisores e políticas organizacionais interferem nas decisões.

Analisando as afirmações acima, conclui-se que

- (A) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.
- (B) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda não justifica a primeira.
- (C) a primeira afirmação é verdadeira e a segunda é falsa.
- (D) a primeira afirmação é falsa e a segunda é verdadeira.
- (E) as duas afirmações são falsas.

**30**

Com o reconhecimento da importância do conceito de justiça organizacional, a teoria motivacional da equidade vem sendo largamente estudada e aplicada em estratégias dentro das organizações de trabalho. As pesquisas sobre a teoria da equidade mostram que a(o)

- (A) justiça de processo tem uma influência maior sobre a satisfação do funcionário que a justiça de distribuição.
- (B) justiça de distribuição afeta mais o comprometimento do funcionário com a organização que a justiça de processo.
- (C) percepção da injustiça pode levar o funcionário a modificações na contribuição ou nos resultados para restabelecer uma relação equitativa.
- (D) super-remuneração do funcionário aumenta a quantidade de sua produção, principalmente quando o pagamento é feito por volume de produção.
- (E) funcionário que utiliza um ponto de referência próprio-interno compara sua posição com a de outros funcionários em posições semelhantes à sua na mesma empresa.

**31**

Existem várias técnicas de tomada de decisão em grupo. Cada uma delas tem diferentes vantagens e desvantagens, sendo possível sustentar que

- (A) o grupo nominal tem a vantagem de moderar as pressões sociais, mas não favorece a produção de muitas ideias, devido à dependência da discussão prévia, antes da formulação de sugestões.
- (B) os grupos de interação reduzem a pressão social, devido à virtualidade da interação entre seus membros, mas cobra o preço da perda da comunicação não verbal.
- (C) a simulação de urgência tem a vantagem de reduzir bastante as inibições pessoais e manter a orientação para a tarefa em seu nível máximo, podendo gerar soluções bastante inovadoras.
- (D) o *brainstorming* tem a vantagem de ir além da mera geração de ideias, produzindo métodos para realmente se encontrar uma solução ao problema proposto.
- (E) a reunião eletrônica tem a vantagem de produzir muitas e boas ideias, garantidas pelo anonimato, além da velocidade com que tais ideias podem ser produzidas e consultadas.

**32**

A tomada de decisões e realização de tarefas em grupo é muito utilizada atualmente no contexto organizacional devido às várias vantagens que possui quanto à tomada de decisão e realização de tarefas individuais. Pode-se, no entanto, indicar como desvantagem desse procedimento a(o)

- (A) produção de informações e conhecimentos menos completos porque as diferenças entre os membros produz a tendência a nivelar por baixo o capital intelectual do grupo.
- (B) abolição da diversidade, já que a pressão do grupo no sentido da conformidade homogeneiza os pontos de vista.
- (C) diminuição da qualidade do trabalho, já que a existência de membros menos qualificados que outros diminui a eficácia dos membros mais capacitados.
- (D) consumo de tempo, já que o trabalho grupal acaba dedicando parte do tempo de trabalho à manutenção do grupo enquanto tal.
- (E) enfraquecimento da adesão às decisões tomadas em grupo, já que raramente o grupo decide o que é melhor para cada um dos indivíduos.



33

Um importante elemento da estrutura de qualquer grupo diz respeito ao *status*. Considerando sua função e efeitos na dinâmica de qualquer grupo, tem-se que

- (A) o *status*, ao contrário da hierarquia formal, pode se transportar de uma cultura para outra, sendo invariante na medida em que é ostentável.
- (B) quanto maior o *status* de uma pessoa, maior a pressão para a conformidade às normas e menor a tolerância quanto ao desvio em relação a elas.
- (C) é impossível que um grupo alcance um consenso interno sobre os critérios de *status*, o que justifica o desacordo em relação à hierarquia de seus membros, quando esta não é formal.
- (D) grandes diferenças de *status* no interior de um grupo tendem a inibir a diversidade de ideias e a criatividade.
- (E) o *status* distingue-se do poder por derivar de características pessoais, e não da capacidade de controlar recursos e provocar dependência.

34

As equipes têm um ciclo de formação que passa por estágios específicos, tematizados na literatura especializada eventualmente em quatro, eventualmente em cinco etapas. Dentre elas, pode-se citar e definir o estágio de

- (A) desempenho como aquele em que os conflitos já foram resolvidos ou encaminhados, as diferenças já foram reconhecidas e absorvidas pelo grupo, mas a energia ainda não foi orientada para a tarefa, começando a ser acumulada para compensar o dispêndio das etapas anteriores.
- (B) diferenciação como aquele em que cada membro já demonstrou suas habilidades e já assumiu suas funções específicas, sendo reconhecido pelo grupo naquilo em que pode realizar com mais desenvoltura.
- (C) inauguração como aquele em que o grupo se reúne em torno de uma liderança ainda incipiente, sendo marcado por muitas incertezas acerca da estrutura do trabalho e dos propósitos do grupo.
- (D) formação como aquele em que o grupo finalmente se consolida em torno de uma tarefa ou função e no qual a liderança já se estabeleceu e consolidou as regras e normas que orientarão o grupo nos estágios finais de sua existência.
- (E) tormenta como aquele em que a existência do grupo já demonstra os limites que impõe a cada membro e que determina quais conflitos serão resolvidos e quais retornarão mais tarde sob forma de impedimento para o trabalho.

35

Dentre as teorias clássicas sobre a liderança, são teorias comportamentais

- (A) os estudos de Michigan, a teoria de contingência da liderança de Fiedler, a grade de liderança de Blake e Mouton.
- (B) os estudos de Ohio, a grade de liderança de Blake e Mouton, a teoria de intercâmbio membro-líder de Graen.
- (C) os estudos de Ohio, a teoria de liderança de caminho-meta de House, a teoria de contingência da liderança de Fiedler.
- (D) a teoria de intercâmbio membro-líder de Graen, os estudos de Michigan, a teoria dos recursos cognitivos de Fiedler.
- (E) a teoria de liderança de caminho-meta de House, a teoria de liderança situacional de Hersey e Blanchard, a teoria dos recursos cognitivos de Fiedler.

36

Considere as seguintes afirmativas acerca da liderança carismática e seus componentes, tais quais descritas por House.

- I – O líder carismático consegue articular claramente uma visão, demonstra confiança em seus seguidores, sustenta uma imagem de convicção em si mesmo e no valor das metas que propõe.
- II – O líder carismático realiza trocas com seus liderados sob forma de recompensas contingentes, pela correção dos desvios das regras e intervindo quando os padrões não são alcançados.
- III – A liderança carismática torna-se mais eficaz nos níveis mais altos da administração ou em momentos de grande crise ou incertezas.
- IV – A liderança carismática deriva das habilidades pessoais e das atitudes do líder, transmitindo pelo exemplo e modelação o caminho para a consecução da visão que propõe.

São corretas **APENAS** as afirmativas

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

37

As características dos liderados, do trabalho executado e da organização em que o trabalho ocorre podem ter o efeito de substituir ou mesmo anular a influência da liderança. Qual conjunto de características abaixo minimiza ou anula a importância de uma liderança orientada para o relacionamento (ou de apoio)?

- (A) Indiferença dos liderados em relação às recompensas, trabalho que produz satisfação intrínseca e afastamento físico entre líderes e liderados.
- (B) Liderados experientes, trabalho altamente estruturado e grupo de trabalho coeso.
- (C) Liderados indiferentes às recompensas, tarefas muito estruturadas e metas formalizadas explicitamente.
- (D) Liderados muito bem treinados, trabalho que fornece seu próprio *feedback* e regras e procedimentos rígidos.
- (E) Muito profissionalismo dos liderados, tarefas estruturadas e metas formalizadas explicitamente.

38

Há diferentes tipos de poder dentro de uma organização de trabalho. O poder legítimo pode ser definido como

- (A) vinculado ao reconhecimento de traços pessoais ou recursos percebidos como desejáveis aos que se submetem a tal poder, a ponto de modelarem seu comportamento.
- (B) derivado da perícia, habilidade específica ou conhecimento.
- (C) o que emana da aceitação dos membros da organização do fato de que a posição ocupada assegura o direito de uso e controle dos recursos da organização.
- (D) aquele que se consegue pela submissão voluntária dos outros pelo interesse em algum benefício.
- (E) relacionado ao acesso e controle de informações e dados dos quais outros dependem.

39

A política é um fato inevitável em qualquer organização de trabalho, apesar de alguns estudos demonstrarem que a percepção da política está relacionada ao declínio da satisfação, do desempenho e ao aumento da rotatividade. Acerca dos comportamentos políticos no ambiente de trabalho, as pesquisas demonstram que tendem a

- (A) aumentar quando os recursos diminuem e quando há muita oportunidade de promoções.
- (B) diminuir quando o nível de confiança organizacional é baixo, e o processo decisório é democrático.
- (C) ser ilegítimos se o funcionário não possui alternativas reais de oportunidades de trabalho.
- (D) florescer em organizações que possuem sistemas claros de avaliação de desempenho.
- (E) desaparecer com o aumento da exigência para o alto desempenho.

40

A investigação da cultura organizacional é conduzida a partir de diferentes metodologias. A maioria das pesquisas utiliza ou uma análise qualitativa para acessar as camadas mais profundas da cultura organizacional ou levantamentos para elencar os valores e crenças compartilhadas quantitativamente. Dos poucos instrumentos teoricamente sustentados utilizados para esse fim, pode-se nomear e descrever o (a)

- (A) Perfil da Cultura Organizacional (*OCP – Organizational Culture Profile*) - medida de 61 itens descritivos das práticas de trabalho, elaborados a partir de longas entrevistas com membros de 20 unidades de trabalho de dez organizações diferentes da Escandinávia.
- (B) Inventário da Cultura Organizacional (*OCI – Organizational Culture Inventory*) - levantamento de 120 itens que serve para avaliar a cultura de uma organização como construtiva, passivo-defensiva ou agressivo-defensiva.
- (C) Quadro de Valores Conflitantes (*CVF – Competing Values Framework*) - composto por 54 afirmativas de valor derivadas de extensa pesquisa acadêmica e originalmente utilizado para avaliar a relação entre os valores de uma pessoa e os valores de uma organização.
- (D) Levantamento de Práticas Laborais (*Work Practices Surveys*) - levantamento que pretende verificar a relação entre as práticas dos trabalhadores e outros elementos da cultura organizacional como seus mitos e os valores compartilhados.
- (E) Escala de Cultura Organizacional (*OCS – Organizational Culture Scale*) - instrumento utilizado para classificar a cultura organizacional em quatro classes: cultura de grupo, cultura desenvolvimentista, cultura hierárquica e cultura racional.

41

Mudanças visíveis e inteligíveis nas práticas, políticas e procedimentos de uma organização, conduzidas de forma efetiva são eficazes em promover uma mudança no clima organizacional.

### PORQUE

O clima organizacional é uma abstração da relação entre o ambiente e o funcionário, composto, portanto, em grande parte, pela relação entre as condições objetivas e a percepção subjetiva.

Analisando as afirmações acima, conclui-se que

- (A) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.
- (B) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda não justifica a primeira.
- (C) a primeira afirmação é verdadeira e a segunda é falsa.
- (D) a primeira afirmação é falsa e a segunda é verdadeira.
- (E) as duas afirmações são falsas.

**42**

Considere as afirmativas abaixo acerca da distinção entre clima organizacional e cultura organizacional.

- I – O conceito de cultura organizacional se tornou um tema frequente nos estudos de Psicologia Organizacional antes do conceito de clima organizacional, tendo sido popularizado na década de 60, com base nos estudos de Kurt Lewin.
- II – Quando o pesquisador considera os dois constructos teóricos, o conceito de cultura organizacional fornece explicações sobre as causas das práticas organizacionais, especificando seus valores simbólicos, ao passo que o conceito de clima organizacional é um conceito mais descritivo acerca do que as pessoas percebem sobre a organização em termos de práticas, políticas e procedimentos.
- III – Conceitualmente, o clima organizacional é palco de controvérsias entre a abordagem objetiva e a abordagem perceptiva de sua natureza, ao passo que as diversas leituras do conceito de cultura organizacional derivam das diferentes disciplinas que influenciam sua construção.
- IV – A liderança possui um importante papel tanto para o clima organizacional quanto para a cultura organizacional, sendo que, no primeiro caso, na medida em que uma de suas funções é a transmissão do significado do que se percebe no seio da organização e, no segundo caso, na medida em que a liderança sustenta uma visão e divulga os valores a serem compartilhados.

São corretas **APENAS** as afirmativas

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

**43**

Dentre os elementos da cultura organizacional, citam-se os mitos organizacionais que são

- (A) ações efetivas que apontam e sustentam os valores das ações no ambiente de trabalho.
- (B) especificações das ações apropriadas naquele ambiente social e das regras que controlam os comportamentos.
- (C) crenças não confirmadas e geralmente não declaradas que são aceitas sem qualquer análise.
- (D) suposições arraigadas que frequentemente se iniciam como valores, mas são tão confirmadas socialmente que se tornam uma verdade.
- (E) valores compartilhados que dão origem a uma forte identidade corporativa, diminuindo a necessidade de controles formais.

**44**

Ao conduzir um processo seletivo para uma vaga na empresa em que trabalha, um psicólogo se encontra na situação de avaliar a candidatura de um grande amigo, que será submetido a uma série de entrevistas e a um teste projetivo a ser corrigido pelo psicólogo. Nessa situação, o código de ética profissional

- (A) não coloca nenhum impedimento, na medida em que o psicólogo esteja cumprindo sua função legitimamente, em favor de seu contratante.
- (B) veda ao psicólogo sua participação nesta avaliação, na medida em que sua relação pessoal com o avaliado possa interferir nos resultados da seleção.
- (C) permite ao psicólogo sua participação por reconhecer que a sua formação é garantia da neutralidade necessária ao exercício de sua função.
- (D) orienta o psicólogo a transferir as responsabilidades de examinador a outro profissional de sua empresa, que, caso não se tratar de um psicólogo, deverá receber as informações necessárias para realizar a correção do teste.
- (E) protege o psicólogo logo em seu primeiro princípio fundamental com a promoção da liberdade e, no segundo princípio fundamental, pela eliminação da discriminação, garantindo-lhe o direito ao exercício de sua função.

**45**

O psicólogo de uma organização recebe a tarefa de realizar, junto a um administrador do setor de recursos humanos de sua empresa, uma seleção de candidatos a um posto de trabalho. Essa seleção inclui testes que o Conselho Federal de Psicologia não reconhece. Em tal situação o psicólogo deve, em conformidade ao código de ética profissional,

- (A) declarar-se impedido, sendo contratado como psicólogo da empresa, de executar procedimentos que o Conselho Federal de Psicologia não reconhece.
- (B) exercer sua função, deixando claro à instituição que a fidedignidade do teste não pode ser garantida.
- (C) em benefício do avanço da ciência psicológica, registrar os resultados da utilização do teste colaborando com sua possível futura validação.
- (D) encaminhar denúncia ao Conselho Federal para que as medidas legais sejam tomadas.
- (E) executar os procedimentos de avaliação sem utilizar o título de psicólogo nem se apresentar como tal durante a seleção.

46

Os funcionários de uma empresa iniciam uma greve por melhores condições de salário. Em uma circunstância como essa o Código de Ética Profissional do Psicólogo prevê que

- (A) o psicólogo só se junte à greve ou paralisação se as reivindicações estiverem conformes aos seus princípios fundamentais.
- (B) o psicólogo deve apoiar qualquer movimento que contribua para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.
- (C) ao psicólogo cabe garantir que os usuários do serviço que presta sejam avisados previamente e não haja interrupção de atividades de emergência.
- (D) o psicólogo não pode vincular seu título a qualquer prática política ou religiosa, não podendo, portanto, exercer atividades políticas nos mesmos meios em que atua como psicólogo.
- (E) uma vez que um de seus princípios fundamentais obriga o psicólogo a atuar com responsabilidade social e analisar criticamente a realidade política, o psicólogo é responsável por divulgar o resultado de suas análises da situação.

47

A estrutura organizacional é a especificação dos elementos básicos em que qualquer organização pode ser analisada. Essa estrutura definirá como as tarefas e funções são formalmente distribuídas, agrupadas e coordenadas. Relacione os elementos da estrutura organizacional da coluna da esquerda à função que eles regem na estrutura organizacional da coluna da direita.

Elemento	Função
I – Cadeia de comando.	P – Limitar quantos funcionários um executivo consegue dirigir com eficiência.
II – Amplitude do controle.	Q – Decidir quão regrados e regulamentados serão os processos dentro da empresa.
III – Centralização e descentralização.	R – Definir quem se reporta a quem na empresa.
	S – Localizar onde está concentrada a autoridade no processo decisório.

Estão corretas as associações

- (A) I – S , II – R , III – P.
- (B) I – Q , II – S , III – R.
- (C) I – P , II – Q , III – Q.
- (D) I – R , II – P , III – S.
- (E) I – R , II – Q , III – S.

48

Existem diferentes modelos organizacionais e diferentes aspectos nos quais as organizações diferem entre si. Entendê-los permite não apenas explicar o funcionamento das organizações existentes, mas também planejar mudanças nessas organizações. A esse respeito, considere as afirmativas a seguir.

- I – Uma estrutura simples é caracterizada pelo alto grau de departamentalização, baixa amplitude de controle, pouca centralização e muita formalização.
- II – A estrutura matricial rompe com o conceito de unidade de comando e utiliza uma departamentalização dupla: funcional e por produto.
- III – Uma organização virtual é caracterizada pela terceirização da maioria de suas atividades, pela alta centralização e pouca ou nenhuma departamentalização.

É correto **APENAS** o que se afirma em

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

49

Dentre as técnicas de promoção do desenvolvimento organizacional, a investigação apreciativa vem se mostrando eficaz como estratégia para estimular mudanças criativas. Qual é a especificidade da estratégia de investigação apreciativa em relação a outras estratégias de desenvolvimento organizacional?

- (A) A busca das ideias subjacentes, preconceitos e estereótipos que produzem os conflitos disfuncionais no âmbito grupal, ao invés de focar a esfera individual.
- (B) A identificação das qualidades e pontos fortes de uma organização que possam servir como ponto de partida para uma melhoria do desempenho, ao invés de localizar as falhas e pontos fracos.
- (C) A premissa de que a eficácia organizacional pode ser melhorada quando tratamos dos problemas interpessoais e enfatizamos o envolvimento, mas, ao contrário das outras estratégias do tipo, foca-se na tarefa ou processo, ao invés de focar o resultado.
- (D) A ênfase dada na detecção das discrepâncias nas percepções das pessoas em relação às tarefas e gerência no interior de um único grupo de comando, ou seja, no grupo constituído por um executivo e os funcionários que a ele se reportam.
- (E) A ausência de estruturação em uma vivência grupal que será avaliada posteriormente, sendo que a orientação que acontece ao longo do processo visa a ensinar por meio da observação e participação, mas não dirige os efeitos de grupo que emergem ao longo da interação.



50

O avanço tecnológico produz mudanças do ambiente de trabalho e tem amplos efeitos sobre a vida profissional dos trabalhadores. Uma das formas da organização acompanhar esse avanço e promover mudanças produtivas é a reengenharia de processos. Considerando tal conceito, analise as afirmativas abaixo.

- I – Durante a reengenharia de processos, a organização deve identificar suas competências distintivas para orientar as decisões sobre quais são as atividades cruciais para o sucesso da organização.
- II – Um importante elemento da reengenharia é a avaliação do valor dos processos para distinguir os processos essenciais, que agregam valor às competências distintivas da organização, dos processos que somam muito pouco ou nenhum valor.
- III – A reengenharia reorganiza a empresa em torno dos processos verticais, promove a centralização e aumenta a amplitude de controle, de modo que o foco possa retornar e permanecer nas funções, após os processos terem sido reestruturados.

É correto **APENAS** o que se afirma em

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

51

Um psicólogo organizacional, analisando os resultados do processo de reengenharia da empresa em que trabalha, encontra resultados que podem determinar o corte de alguns benefícios de um gerente. Ele é responsável por encaminhar um dos relatórios que servirão como parâmetro para a decisão do corte ou manutenção do benefício. Nesse contexto, a teoria da dissonância cognitiva propõe que

- (A) se o psicólogo sabe que, por alguma razão, será pessoalmente beneficiado pelo corte dos benefícios do gerente, a dissonância cognitiva tende a diminuir.
- (B) se o psicólogo entende que os benefícios do gerente serão necessariamente cortados, devido ao seu relatório, sua atitude para com ele tende a ser mais favorável.
- (C) se o psicólogo possui uma atitude favorável ao gerente, mas sabe que seu relatório será revisado e avaliado, sua dissonância cognitiva tende a aumentar.
- (D) se a atitude do psicólogo é desfavorável em relação ao gerente, a situação deve gerar mais dissonância do que se a atitude do psicólogo fosse favorável.
- (E) o desconforto do psicólogo, caso possua uma atitude favorável ao gerente, será inversamente proporcional à importância de seu relatório para a decisão do corte.

52

Diversos autores consideram a cidadania organizacional um padrão comportamental, representando uma classe de condutas dirigidas à organização empregadora. Em conformidade com tal linha de pensamento, as medidas de avaliação da cidadania organizacional estão corretas em avaliar

- (A) a conformidade com as normas da organização, a percepção de justiça organizacional e o altruísmo.
- (B) a satisfação no trabalho, o índice do funcionário em uma escala de neuroticismo-extroversão e ações protetoras ao sistema ou subsistema.
- (C) a satisfação no trabalho, a percepção de justiça organizacional e o envolvimento com o trabalho.
- (D) as atividades de cooperação em relação aos colegas, o autotreinamento e o zelo pelo clima favorável à organização no ambiente externo.
- (E) o altruísmo, a cortesia, a esportividade, a conscienciosidade e as virtudes cívicas.

53

Qualquer intervenção em uma organização de trabalho pode requerer uma avaliação de desempenho. Uma avaliação de desempenho identifica necessidades de treinamento e desenvolvimento, valida programas de seleção, fornece *feedback* aos funcionários e pode servir para decidir a alocação de recompensas. Quando se decide quem deve fazer a avaliação de desempenho, deve-se considerar as vantagens e desvantagens de cada opção.

Associe o agente da avaliação, na coluna da esquerda, às vantagens e desvantagens que a escolha desse agente implica, na coluna da direita.

## AGENTE DA AVALIAÇÃO

- I – Superiores imediatos
- II – Colegas
- III – Subordinados imediatos

## VANTAGENS / DESVANTAGENS

- P – Possuem a maior proximidade possível no ambiente de trabalho / O julgamento pode ser comprometido devido a vieses pessoais.
- Q – É uma avaliação propícia a ambientes de qualidade total e trabalho em equipe / Pode ser dispendiosa e requerer treinamento para sua análise.
- R – Estão diretamente interessados no desempenho / Não funciona bem em ambientes de trabalho em equipe.
- S – São propícias para promover ambientes de autonomia, transparência e honestidade / É uma avaliação que exige o anonimato para ser confiável.

Estão corretas as associações

- (A) I – R , II – P , III – S.
- (B) I – R , II – Q , III – S.
- (C) I – P , II – Q , III – Q.
- (D) I – S , II – R , III – P.
- (E) I – Q , II – S , III – R.



**54**

Quando uma avaliação de desempenho está sendo planejada, precisa-se estabelecer critérios que permitam saber em relação a que padrão será feita a avaliação, considerando que

- (A) a deficiência de um critério indica em que medida o critério real avalia o critério teórico, referindo-se, portanto, às deduções e interpretações feitas sobre o significado das avaliações de desempenho.
- (B) a contaminação do critério corresponde à sua baixa confiabilidade, e diz respeito à não abrangência adequada de todo o critério teórico na avaliação.
- (C) o critério real é o modo pelo qual o critério teórico será avaliado ou operacionalizado, podendo ser totalmente diferente do critério teórico em casos onde a subjetividade desempenha um papel muito relevante na avaliação.
- (D) a relevância do critério diz respeito à parte do critério real que reflete algo diferente do que está projetado para ser avaliado, referindo-se aos erros de mensuração que podem ocorrer ao se tentar realizar qualquer mensuração.
- (E) um critério composto é aquele que especifica a pontuação referente ao desempenho de um funcionário em cada dimensão que compõe o critério, separadamente.

**55**

Em um processo seletivo para contratação de pessoal, a entrevista desempenha um papel importante. Nesse processo, deve-se considerar que

- (A) a avaliação do candidato tem de ser feita laboriosamente, esperando certo tempo após a entrevista para que as informações paulatinamente se encaixem ou não no perfil do cargo requerido pela organização.
- (B) o conteúdo da entrevista é a maneira pela qual o candidato reage dentro da situação apresentada pelo entrevistador.
- (C) a entrevista deve ser improvisada para que o entrevistador consiga melhor usufruir do aspecto formal do processo apresentado pela fala do candidato.
- (D) as entrevistas devem ter o mesmo tempo cronológico previsto para todos os candidatos, devido à necessidade de oportunidade equitativa.
- (E) o entrevistador deve considerar o aspecto material e formal na condução da entrevista para que se chegue à adequada avaliação de resultados da mesma.

**56**

Os testes psicométricos são instrumentos importantes na avaliação dos candidatos, implementados por meio da seleção de pessoal. Como as provas de conhecimentos, eles avaliam certos aspectos individuais do candidato com o intuito de verificarem se ele se encaixa na vaga aberta pela organização. No entanto, enquanto os testes psicométricos avaliam as aptidões dos candidatos, as provas de conhecimento analisam a sua capacidade. A partir dessa distinção fundamental, capacidade caracteriza-se como

- (A) habilidade adquirida para realizar determinada atividade ou tarefa.
- (B) estado latente e potencial do comportamento.
- (C) estado que possibilita o encaminhamento futuro para determinado cargo.
- (D) predisposição natural para determinada atividade ou tarefa.
- (E) predisposição geral ou específica para o aperfeiçoamento ou trabalho.

**57**

O planejamento de pessoal diz respeito ao processo de decisão tomado na organização com o intuito de analisar os recursos humanos necessários para alcançar os objetivos traçados pela empresa. Os gerentes atentos à capacidade de seus comandados precisam de um bom planejamento de pessoal. Daí, a necessidade que deu origem a inúmeros modelos de planejamento que podem ser genéricos ou específicos em relação à abrangência de seu poder sobre os diversos setores da organização. Dentre eles, está o modelo de planejamento integrado que

- (A) se constitui por uma representação visual de quem substitui quem nas eventualidades de alguma possível vaga futura na organização.
- (B) caracteriza o fluxo de pessoas na dinâmica entre organização e ambiente, tratando-se de um modelo vegetativo e conservador.
- (C) se vale de provisões de dados históricos e está voltado para o nível operacional da organização, constituindo-se como um modelo conservador e sendo utilizado comumente em empresas de médio porte.
- (D) considera a mutável composição da força de trabalho na organização, acompanhando as entradas e saídas de pessoas, bem como sua movimentação na organização, sendo um modelo sistêmico e abrangente.
- (E) calcula as necessidades totais do pessoal com base em projeções relacionadas com certos segmentos de cargos de sua força de trabalho e são usadas em empresas de grande porte, focalizando o nível operacional de organização.

58

Todas as formas de recrutamento possuem vantagens e desvantagens para a organização. Dentre as vantagens abaixo, qual é relativa a recrutamento externo?

- (A) É mais rápido e eficaz, apresentando um alto índice de validade.
- (B) É uma fonte poderosa de motivação para os empregados.
- (C) Aproveita os investimentos em treinamento e desenvolvimento de pessoal de outras empresas.
- (D) Desenvolve um sadio espírito de competição entre o pessoal.
- (E) Monopoliza as vagas e as oportunidades dentro da empresa, causando uma competitividade salutar para a dinâmica organizacional.

59

As pesquisas sobre a tomada de decisões identificaram diferentes formas de abordagens adotadas pelos executivos em seu trabalho. Elas sustentam que os comportamentos das pessoas diferem em relação a duas dimensões: a primeira, sendo a maneira de pensar, e a segunda, a tolerância à ambiguidade. Partindo dessa ideia, analise a seguinte demanda.

Uma empresa de produtores de materiais de construção procura um tomador de decisões que se preocupe com as pessoas da organização e com o desenvolvimento de seu pessoal, sendo ainda receptivo às sugestões de outros. A partir desse quadro, qual seria o modelo de estilo decisório em que este executivo se encaixa?

- (A) Analítico. (B) Conceitual.
- (C) Impositivo. (D) Comportamental.
- (E) Diretivo.

60

Em virtude de sua crítica aos limites organizacionais, impostos por hierarquias de poder e pela departamentalização fragmentada, as organizações que aprendem sustentam a importância de uma estrutura organizacional que busca

- (A) padronizar as tarefas operacionais, através da especialização e da regulamentação formalizada do trabalho.
- (B) terceirizar seus negócios ao máximo, a partir de uma organização centralizada e com nenhuma departamentalização.
- (C) desmontar as barreiras departamentais, descentralizando o processo decisório, mas mantendo a alta formalização das tarefas.
- (D) minimizar o número de especialistas na organização, através de seu agrupamento em departamentos funcionais bem definidos.
- (E) eliminar a cadeia de comando, ter amplitude ilimitada de controle e substituir departamentos por equipes autônomas, eliminando as fronteiras verticais e achando a hierarquia.

61

A educação corporativa é um processo em que funcionários e alguns clientes participam de experiências de aprendizagem com o intuito de alcançarem melhorias consideráveis no desempenho do trabalho e em seu impacto nos negócios, enfrentando assim desafios e promovendo mudanças. As empresas atualmente se veem impulsionadas à educação corporativa, em virtude do(a)

- (A) impacto da educação especializada e local no seio dos negócios na contemporaneidade.
- (B) redução do prazo de validade do conhecimento.
- (C) importância da competição interna entre empregados para o avanço da organização na atualidade.
- (D) necessidade da construção de organizações hierárquicas mais enxutas.
- (E) necessidade de focalizar as soluções de problemas no presente, sem modificar o modo como a organização concebe o comportamento de aprendizagem adequado.

62

As organizações que aprendem se caracterizam por serem organizações em permanente evolução, se adaptando ao seu ambiente competitivo e trazendo novas contribuições aos clientes e aos seus empregados. Nessa perspectiva, qual das seguintes características apresentam as organizações que aprendem?

- (A) As oportunidades de autodesenvolvimento estão ao alcance somente dos líderes de equipes.
- (B) As estruturas são rígidas, visando ao contínuo avanço na gestão de conhecimento e de pessoal.
- (C) A aprendizagem de círculo simples é o modo de aprendizagem utilizado comumente por essas organizações.
- (D) A gestão da qualidade com melhoria contínua é um compromisso adotado por essas organizações.
- (E) O conflito funcional, o líder liberal e as organizações virtuais são alguns dos conceitos do comportamento organizacional usado e pensado por essas organizações.

63

A Rotatividade de Pessoal é um importante aspecto da dinâmica organizacional. Sobre ela, pode-se afirmar:

- I – É expressa por meio de uma relação percentual entre as admissões e os desligamentos com relação ao número de empregados de uma organização em um determinado eixo temporal.
- II – Em uma organização sadia ocorre um grande volume de entradas com saídas ocasionais suscitando uma rotatividade vegetativa.
- III – Quando se quer analisar as perdas do pessoal e suas causas, consideram-se as admissões no cômputo do índice de rotatividade do pessoal.

Está correto **APENAS** o que se afirma em

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

**64**

O modelo de comparação e análise de como as empresas administram seu pessoal, chamado sistemas de administração de Likert, leva em conta quatro sistemas: o autoritário-coercitivo, o autoritário-benevolente, o consultivo e o participativo. Dentre as inúmeras variáveis que podem compor o quadro de cada um desses sistemas, está o relacionamento interpessoal que define como se estabelecem as relações entre as pessoas e qual é o grau de liberdade em seus relacionamentos. Assim sendo, como se constitui o relacionamento interpessoal em um sistema administrativo autoritário-benevolente?

- (A) O relacionamento entre as pessoas é considerado prejudicial à empresa e à execução do trabalho, sendo a organização informal vedada.
- (B) As relações interpessoais são toleradas em um clima de condescendência relativa, tendo pouca ocorrência.
- (C) Os cargos e tarefas são projetados para isolar as pessoas umas das outras, tentando evitar assim as relações humanas.
- (D) A empresa privilegia o relacionamento humano, permitindo a formação de grupos e de equipes transitórias.
- (E) O relacionamento interpessoal se baseia na confiança mútua entre as pessoas e não em esquemas formais.

**65**

Para alcançar os objetivos determinados pelo treinamento, é necessária a escolha das técnicas de treinamento apropriadas. Dentre as inúmeras técnicas, está o treinamento de indução que se caracteriza por ser uma técnica de treinamento cujo objetivo é a

- (A) adaptação e a ambientação inicial do novo empregado à empresa e ao seu futuro ambiente de trabalho.
- (B) execução de tarefas no local de trabalho por parte do treinando para que ele seja adequadamente avaliado.
- (C) execução de tarefas em sala de aula por parte do treinando para que ele seja adequadamente avaliado.
- (D) mudança das atitudes, o desenvolvimento da consciência de si e dos outros e das habilidades interpessoais.
- (E) transmissão de conhecimentos ou informações através de técnicas de leitura e de instrução programada.

**66**

O treinamento se caracteriza como um processo educacional de curto prazo que tem como objetivos preparar pessoal, proporcionar oportunidades para o seu desenvolvimento e mudar suas atitudes. Ele possui quatro etapas. Dentre elas está o levantamento de necessidades de treinamento, que tem como uma de suas características principais a (o)

- (A) verificação ou medição.
- (B) análise do problema de produção.
- (C) aplicação dos programas pela assessoria.
- (D) execução estratégica de treinamento.
- (E) programa de treinamento.

**67**

João foi acometido de uma enfermidade que durou cerca 1 mês, em que o quadro sintomatológico comportava os sintomas de humor deprimido, perda de interesse e prazer, autoestima e autoconfiança reduzidas, visões desoladas e pessimistas do futuro, sono perturbado, concentração e atenção reduzidos. Esse quadro lhe causou dificuldades consideráveis em continuar suas atividades sociais, laborais e domésticas. Considerando-se os dados fornecidos acima, e de acordo com os padrões estabelecidos pelo CID-10, João apresenta sintomas relativos a

- (A) episódio depressivo leve.
- (B) episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos.
- (C) episódio depressivo moderadamente grave.
- (D) episódio depressivo grave com sintomas psicóticos.
- (E) depressão atípica.

**68**

Analise o caso abaixo.

Identificação: Edvaldo, 35 anos, casado, dois filhos, nível superior.

História de trabalho e relações com o desenvolvimento de sinais e sintomas: Trabalha em uma grande empresa de petróleo como químico-chefe de um setor de plataforma. Seu trabalho tem alto grau de periculosidade. Quadro clínico: No mês anterior, apresentou um quadro preocupante apontado por seus comandados. Sua consciência clara e sua capacidade intelectual ficaram intatas. No entanto, naquele período, apresentou pensamentos confusos em relação a si próprio, afetando seu senso de univocidade e de direção de si mesmo. Passou a se sentir como centro de um complô contra a empresa em que trabalha, apresentando também alucinações auditivas frequentes. Seu pensamento se tornou vago e obscuro, sendo suas palavras muitas vezes sentidas por seus comandados como incompreensíveis. Mostrou também uma apatia marcante seguida de um forte retraimento social. Os sintomas apresentados surgiram de forma aguda nas primeiras duas semanas, mas se extinguiram em menos de 1 mês.

Considerando-se os dados fornecidos acima e de acordo com os padrões estabelecidos pelo CID-10, o químico em questão apresenta sintomas relativos a

- (A) Hipomania.
- (B) Transtorno psicótico esquizofreniforme agudo.
- (C) Esquizofrenia.
- (D) Psicose simbiótica.
- (E) Transtorno esquizotípico.

**69**

Analise o caso abaixo.

Identificação: Sônia, 20 anos, casada, nível superior.

História de trabalho e relações com o desenvolvimento de sinais e sintomas: Recém-formada em direito, foi contratada por um grande escritório de advocacia na cidade do São Paulo, devido à sua ótima experiência no estágio.

Quadro clínico: Nos últimos meses, ela começou a ser tomada por pensamentos recorrentes relativos às ideias de morte e de perversão sexual. As imagens criadas em sua mente são percebidas como suas e, por isso, ela comumente se culpabiliza por pensar em sexo com todos os homens do andar do estabelecimento. Ela se culpa moralmente por esses pensamentos sentidos como seus, tentando resistir a eles. Queixa-se de sintomas de ansiedade e sentimentos angustiantes de tensão interna e apresenta alguns sintomas depressivos. Na última sessão, ela mostrou uma marca forte de mordida que infligiu em seu próprio pulso no decorrer de um desses pensamentos obsedantes. Pela profundidade e cor do ferimento, tem-se a propensão a achar que as mordidas são tão recorrentes quanto os pensamentos como forma de alívio.

Considerando os dados fornecidos acima, e de acordo com os padrões estabelecidos pelo CID-10, a funcionária em questão apresenta sintomas relativos a

- (A) Hipomania.
- (B) Transtorno de Ajustamento.
- (C) Episódio depressivo grave com sintomas psicóticos.
- (D) Transtorno de ansiedade generalizada.
- (E) Transtorno obsessivo-compulsivo.

**70**

Analise o caso abaixo.

Diego, 40 anos, solteiro, é psicólogo encarregado de cuidar dos trabalhadores de uma plataforma de petróleo localizada na Bacia de Campos. Ele sempre foi um psicólogo atuante na área da saúde mental do trabalho, sendo considerado pelos amigos um sujeito que trabalhava em excesso para o bem-estar dos outros. Nos últimos dois meses, apresenta uma insatisfação crescente com relação ao trabalho que executa, se queixa de fortes dores de cabeça, insônia, dores musculares, uma grande exaustão física e emocional, contrastando, em alguns momentos, fortes tensões e arrebatadoras ondas de tédio. Começou a faltar ao trabalho sem justificativa e aumentou consideravelmente o consumo de álcool e de cigarro, segundo os colegas mais próximos na embarcação. Emocionalmente, se mostra irritado, sem muita concentração e está mais distante afetivamente de seus colegas mais chegados. Os sintomas apresentados por Diego correspondem aos da síndrome de

- (A) Asperger.
- (B) Burnout.
- (C) Kanner.
- (D) Landau-Kleffner.
- (E) Munchhausen.