

## LÍNGUA PORTUGUESA

## TEXTO 1

## Rio de Janeiro

A cidade que acolheu a família real portuguesa, em 1808, estava para as rotas marítimas transoceânicas como o aeroporto de Frankfurt, na Alemanha, está hoje para os vôos intercontinentais. Era uma espécie de esquina do mundo, na qual praticamente todos os navios que partiam da Europa e dos Estados Unidos paravam antes de seguir para a Ásia, a África e as terras recém-descobertas do Pacífico Sul. Protegidas do vento e das tempestades pelas montanhas, as águas calmas da Baía de Guanabara serviam como abrigo ideal para reparo das embarcações e reabastecimento de água potável, charque, açúcar, cachaça, tabaco e lenha. [...]

Era uma escala fundamental nas longas e demoradas navegações ao redor do mundo. No começo do século XIX, uma viagem da Inglaterra ao Rio de Janeiro durava entre 55 e 80 dias. Do Rio até a Cidade do Cabo, na África do Sul, eram mais 30 a 50 dias. Até a Índia, de 105 a 150 dias. Para a China, 120 a 180 dias. Até a Austrália, de 70 a 90 dias. A importância estratégica do Rio de Janeiro para essas rotas era tão grande que, após a vinda da família real ao Brasil, a cidade tornou-se sede do quartel-general da Marinha Britânica na América do Sul. [...]

Para os tripulantes e passageiros, a chegada ao Rio de Janeiro, em meio a uma viagem perigosa e monótona, era sempre um evento agradável e surpreendente. Todos os relatos se referem à grandiosidade da natureza, à imponência das montanhas e à vegetação espetacular dominando tudo. Ao passar pelo Rio de Janeiro a bordo do navio *Beagle*, em abril de 1832, o naturalista inglês Charles Darwin, pai da teoria da evolução e da seleção das espécies, usaria uma inacreditável seqüência de adjetivos para descrever o que tinha diante dos olhos: “Sublime, pitoresca, cores intensas, predomínio do tom azul, grandes plantações de cana-de-açúcar e café, véu natural de mimosas, florestas parecidas, porém mais gloriosas do que aquelas nas gravuras, raios de sol, plantas parasitas, bananas, grandes folhas, sol mormacento. Tudo quieto, exceto grandes e brilhantes borboletas. Muita água [...], as margens cheias de árvores e lindas flores”.

Laurentino Gomes

*1808: como uma rainha louca, um príncipe medroso e uma corte corrupta enganaram Napoleão e mudaram a história de Portugal e do Brasil.* SP: Editora Planeta do Brasil, 2007

01. O primeiro parágrafo do texto tem a finalidade de apresentar:
- a cidade vista como local de repouso para navegantes de terras distantes que aqui chegavam cansados
  - a cidade e sua importância no conserto e carregamento dos navios que buscavam terras a serem descobertas
  - a cidade idealizada para a vinda da família real pelo ponto de vista estratégico
  - a cidade pelo ponto de vista de sua importância para a navegação marítima da época

02. “...praticamente todos os navios que partiam da Europa e dos Estados Unidos paravam...”. O item que contempla expressões utilizadas pelo autor que justificam essa frase é:
- águas calmas/evento surpreendente
  - esquina do mundo/escala fundamental
  - importância estratégica/grandiosidade da natureza
  - chegada ao Rio de Janeiro/navegações ao redor do mundo
03. “A cidade [...], estava para as rotas marítimas transoceânicas como o aeroporto de Frankfurt, na Alemanha, está hoje para os vôos internacionais”. Neste segmento, as duas orações estabelecem entre si uma relação de:
- proporcionalidade
  - conseqüência
  - concessão
  - comparação
04. O segundo parágrafo do texto, **em relação ao primeiro**, apresenta-se como:
- justificativa por ser o Rio ponto de escala nas viagens intercontinentais
  - exemplificação das viagens marítimas intercontinentais e de suas rotas
  - prerrogativa para a vinda da família real portuguesa ao Brasil em 1808
  - descrição da duração das rotas marítimas intercontinentais à época
05. **NÃO** há termo que faça qualquer referência à cidade do Rio de Janeiro em:
- “...sede do quartel-general da Marinha Britânica na América do Sul.”
  - “...que acolheu a família real portuguesa, em 1808,...”
  - “... em abril de 1832, o naturalista inglês Charles Darwin...”
  - “...na qual praticamente todos os navios que partiam da Europa...”
06. “... como o aeroporto de Frankfurt, na Alemanha, está **hoje** para os vôos intercontinentais.” O advérbio destacado tem sua localização e inferência em função:
- de qualquer momento em que o texto seja lido
  - do tempo em que foi escrito o texto
  - de comparação com textos escritos futuramente
  - da releitura de textos escritos anteriormente
07. O termo **protegidas**, no primeiro parágrafo, liga-se diretamente a:
- embarcações
  - montanhas
  - terras
  - águas

08. A percepção visual da cidade do Rio de Janeiro tem relação imediata, no texto, com:
- os relatos feitos por integrantes da Marinha Britânica
  - o relato sobre a localização da Baía de Guanabara
  - o relato feito por Charles Darwin
  - o relato sobre a vinda da família real portuguesa
09. “A cidade **que** acolheu a família real...”; o conectivo **QUE** exerce idêntico papel sintático em:
- Era a distância tão grande que parecia interminável aos navegantes.
  - É certo que a presença da família real trouxe imponência ao porto do Rio.
  - Todos esperavam que a família real portuguesa desembarcasse no Rio.
  - Os navios que partiam de outros continentes aqui aportavam.
10. São acentuadas pela mesma razão:
- Ásia / espécies
  - água / vôos
  - árvores / inacreditável
  - potável / véu
11. “Tudo quieto, exceto grandes e brilhantes borboletas.”; a afirmação correta sobre essa frase é:
- a frase encontra-se na voz passiva
  - o verbo encontra-se implícito
  - o sujeito da frase está indeterminado
  - exceto* está sintaticamente ligado a *brilhantes*
12. “... **na qual** praticamente todos os navios...”; a expressão em destaque pode ser substituída, sem prejuízo do sentido na frase por:
- em que
  - a qual
  - que
  - pela qual
13. No segmento “véu natural **de** mimosas”, o valor semântico da preposição sublinhada repete-se em:
- “...antes de seguir viagem para a Ásia, a África...”
  - “...aeroporto de Frankfurt, na Alemanha, está hoje...”
  - “...uma inacreditável seqüência de adjetivos...”
  - “...120 a 180 dias. Até a Austrália, de 70 a 90 dias.”
14. Ocorre acento grave indicativo da crase em “Todos os relatos se referem **à** grandiosidade da natureza...”. A crase torna-se obrigatória, por motivo gramatical idêntico ao desse segmento, em:
- Feita às pressas, a viagem de carro foi cansativa.
  - Às dez horas, todos estavam esperando no porto.
  - O deslumbramento aumentou devido à paisagem.
  - Todos aspiravam à viagem ao Rio de Janeiro.
15. O segmento “...após a vinda da família real ao Brasil...” estabelece, em relação ao restante do período, uma indicação de:
- condição
  - causa
  - tempo
  - proporção
16. “Era uma espécie de esquina do mundo...” / “Era uma escala fundamental nas longas ...”. O sujeito implícito dessas duas orações é:
- a Baía de Guanabara
  - a cidade
  - a família real portuguesa
  - a chegada
17. Em “Tudo quieto, **exceto** grandes e brilhantes borboletas.” A palavra **exceto** pode ser substituída, sem modificação de significado, por:
- salvo
  - contanto que
  - ainda que
  - mesmo
18. “...estava para as rotas **transoceânicas**...”. O processo de formação do termo sublinhado é o mesmo que ocorre em:
- recém-descobertas
  - mormacento
  - imponência
  - reabastecimento
19. *Charque* é palavra grafada com CH. O item que **NÃO** está corretamente grafado quanto ao emprego do CH é:
- clichê
  - desleichado
  - capuchinho
  - chamariz
20. “...uma viagem da Inglaterra ao Rio de Janeiro durava **entre 55 e 80 dias**. Do Rio até a Cidade do Cabo, na África do Sul, eram **mais 30 a 50 dias**. Até a Índia, **de 105 a 150 dias**. Para a China, **120 a 180 dias**. Até a Austrália, **de 70 a 90 dias**”; no contexto, as expressões em negrito atuam como:
- argumentos que justificam a vinda da família real para o Brasil
  - conseqüências de uma navegação perigosa e monótona
  - elementos que ratificam a escala no porto do Rio de Janeiro
  - desvantagens da navegação marítima em relação à aérea

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

21. Segundo Idalberto Chiavenato: “As pessoas e organizações não nasceram juntas. As organizações escolhem as pessoas que desejam como funcionários e as pessoas escolhem as organizações onde pretendem trabalhar e aplicar seus esforços. Trata-se de uma escolha recíproca que depende de inúmeros fatores e circunstâncias. Mas para que essa relação seja possível é necessário que as organizações comuniquem e divulguem as suas oportunidades de trabalho a fim de que as pessoas saibam como procurá-las e iniciar seu relacionamento”.

Este é o papel do recrutamento: divulgar no mercado as oportunidades que a organização pretende oferecer para as pessoas que possuem determinadas características desejadas. Por meio do recrutamento, a organização - que faz parte do mercado de trabalho - sinaliza para determinados candidatos - que fazem parte do mercado de RH - a oferta de oportunidades de emprego. O processo de recrutamento caracteriza-se:

- A) como uma ação convidativa e aliciadora para atrair pessoas para a organização ou para um setor da organização. O recrutamento pode ser interno, quando é realizado na cidade onde a empresa se encontra, ou externo, quando assume *status* nacional
  - B) como metodologias de caráter externo ou interno que, por natureza são incompatíveis. Por isso, as empresas nunca realizam os dois ao mesmo tempo
  - C) pelo oferecimento de vantagens e desvantagens. O recrutamento interno aborda um contingente irrestrito de pessoas da organização e do mercado. Enquanto o externo aborda um pequeno contingente de candidatos
  - D) pelo aproveitamento, no recrutamento interno, do melhor potencial humano da organização e bloqueio da entrada de novas idéias, experiências e expectativas
22. Em relação ao processo de recrutamento e seleção podem ser mencionados diferentes elementos e fatores que o compõem; entre eles, identifica-se que:
- A) no recrutamento externo, necessita-se de esquemas de socialização organizacional para os admitidos
  - B) o recrutamento externo motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários
  - C) o recrutamento interno renova a cultura organizacional e a enriquece com novas aspirações
  - D) o recrutamento interno requer a aplicação de técnicas seletivas para escolha dos candidatos. Isto implica custos operacionais

23. Quando a área de RH é acionada para desencadear um processo de R&S, cabe ao psicólogo organizacional elaborar as etapas deste processo e, neste momento, ele possui uma diversidade de metodologias e meios para a execução do processo, mas o mais importante é que leve em consideração custo, rapidez e qualidade. Para que isto ocorra é preciso:

- A) no decorrer do processo seletivo, ter como base a descrição do cargo, oferecido pelo setor solicitante, **exceto** se o candidato apresentar características que o psicólogo julgue mais importantes que o perfil profissiográfico
  - B) utilizar como ferramenta a Internet, que oferece possibilidades de recrutamento que são, cada vez mais, adotadas pelas organizações. Um exemplo é o envio de currículo para formar banco de talentos e gerenciamento de currículos e para pré-selecionar candidatos
  - C) observar que uma das desvantagens dos currículos enviados por formulários na rede é a padronização, que dificulta a interpretação na hora da análise
  - D) na elaboração do perfil desejado para o cargo, identificar os traços de personalidade atribuídos ao perfil profissiográfico, tais como agressividade, iniciativa e senso de humor. Devido à dificuldade de uma medida objetiva desses traços, o psicólogo deve julgar a partir do seu bom senso se o candidato possui determinado traço
24. Existem diversas ferramentas para execução da fase de seleção, o que exige do psicólogo cuidados e conhecimentos quanto às ferramentas mais adequadas para cada etapa do processo. Entre esses cuidados, destaca-se:
- A) o órgão de seleção pode impor ao órgão requisitante a aceitação dos candidatos aprovados no processo de comparação. Pode prestar o serviço especializado, aplicar as técnicas de seleção e indicar aqueles candidatos que julgar mais adequados ao cargo
  - B) na condução de entrevistas individuais, em um processo seletivo, é recomendável não usar a padronização de questões a fim de se tirar o máximo de cada candidato
  - C) de um modo geral, a entrevista funciona como um instrumento de comparação. O entrevistador precisa trabalhar dentro de certa precisão (apresentando resultados coerentes) e de certa validade (medindo exatamente aquilo que se pretende verificar), tal como um instrumento de medida confiável
  - D) uma das formas de reduzir os custos do processo seletivo é realizar provas de conhecimentos gerais e específicos e entrevistas individuais dos candidatos para o cargo a ser preenchido

**25.** Por muitos anos o uso do processo de treinamento foi conseqüência da necessidade de profissionalização interna e da pouca visão de competitividade empresarial, principalmente por ser a única metodologia de que as corporações dispunham para preparação e qualificação de seu pessoal, em face da educação formal, que não apresentava soluções às organizações para que estas alcançassem ganhos de escala significativos. No decorrer das décadas, com o surgimento de novas tecnologias e da globalização, apareceram outras necessidades de desempenho, que incluíam inovação, agilidade e transformação da aprendizagem em vantagem competitiva.

Sob essa perspectiva, observa-se que o treinamento, a capacitação, assim como o desenvolvimento são estratégias presentes, nas chamadas, organizações inteligentes. Para isso é requisito fundamental que os psicólogos reconheçam:

- A) na qualidade de psicólogo organizacional de uma empresa, quer seja planejando e executando ações de capacitação, quer seja contratando empresas para fazê-lo, é fundamental não ter poder de decisão para a garantia da neutralidade na definição de um treinamento efetivo
- B) durante um longo período de tempo, o processo de capacitação de pessoas apresentou falhas, identificadas pelo fato de permitirem uma visão sistêmica da organização
- C) o treinamento possui um foco amplo e bem demarcado. Em razão do seu caráter empírico, tende a tornar o processo de aprendizagem ir-restrito
- D) a capacitação faz com que uma pessoa ou um grupo adquira conhecimentos e os compreenda, com o objetivo de larguear uma atividade profissional predeterminada com plena competência

**26.** Os programas educacionais devem conter descrições por tópicos do conteúdo a ser desenvolvido, de forma modular ou não. Alguns programas comumente utilizados em organizações, ao longo do tempo, se tornaram essenciais para a atração de talentos, desenvolvimento e aquisição dos conhecimentos inerentes à organização. São eles:

- A) programas de criatividade e inovação
- B) programas de ginástica laboral
- C) programas de estágio e *trainee*
- D) programas de adequação ao cargo

**27.** Os temas treinamento, capacitação e desenvolvimento de pessoas passaram por inúmeras evoluções conceituais; há, nos nossos dias, a seguinte compreensão:

- A) entende-se por capacitação o ato ou efeito de habilitar; de tornar uma pessoa capaz, possuidora de faculdades, potencial e habilidades para estar em estado de compreender e desenvolver uma determinada atividade
- B) o processo de mudança da noção da capacidade de caráter puramente finalista para mais abrangente de aprendizagem recebeu de alguns autores, como Gilberto Freire e Henry Ford, contribuições significativas para o aprofundamento das melhores formas de aprendizagem
- C) o interesse demonstrado, nos últimos tempos, por pesquisadores voltados para o progresso de aprendizagem de adultos faz com que a psicologia se torne um componente capaz de provocar mudanças em crenças e princípios
- D) no que se refere ao planejamento de treinamento, antes de planejar, deve ser feita uma avaliação intuitiva que leve em consideração as pessoas no trabalho e o que elas efetivamente estão sentindo

**28.** Os programas de ambientação/integração são aqueles destinados a recepcionar e integrar os novos empregados, com vistas a sua inserção no contexto organizacional. Além dos objetivos apresentados, podem ser inseridos, como:

- A) entender o efeito do treinamento no desempenho produtivo do treinado após a ação de capacitação
- B) transferir conhecimento para a utilização correta das habilidades e atitudes adquiridas em situações de treinamento específico, no ambiente de trabalho
- C) produzir efeitos favoráveis e permanentes, para a valorização dos recursos humanos, reduzir tensões e conflitos internos e facilitar a aceitação de mudanças organizacionais
- D) repassar a missão, visão, valores, história, estrutura organizacional e outras informações de caráter essencial para a corporação

29. “Em 1996, cerca de 100 mil pessoas foram atendidas no posto central do Sistema Nacional de Empregos (SINE SP) da Secretaria de Empregos e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo, para disputar as 11.194 vagas oferecidas pelas empresas. Menos de 2% dos atendimentos resultaram em contratação”. Esta é uma realidade ainda presente em nosso país onde existem vagas, mas não são preenchidas. Dentro de uma análise psicossociológica, o trabalho é percebido hoje a partir de determinadas variáveis ou considerações, entre as quais:
- o perfil do profissional exigido pelas empresas está sendo copiado de países desenvolvidos
  - hoje, não se espera que os trabalhadores somente executem suas tarefas técnicas. É preciso que eles tenham um nível maior de responsabilidade pelo que fazem, ou seja, consciência de cidadania, ética e habilidade social
  - existe por parte dos governantes e empresários uma falta de interesse em investirem na mão de obra especializada e qualificada
  - o Brasil não possui políticas de Educação e Saúde para os trabalhadores, além de que a legislação trabalhista constitui um elemento rígido que impede a flexibilidade do emprego
30. Bastos e Galvão-Martins (1990, p. 14-17), com base em informações fornecidas por profissionais da área e reflexão conjunta dos psicólogos, apresentam, em consistência com objetivos previamente definidos, funções e tarefas idealizadas como uma análise ocupacional do psicólogo que atua em organizações. Essa análise fornece, ainda que em caráter provisório, um modelo de referência que permitirá contrapor, em outras etapas da investigação, a *performance* atual e aquela esperada do psicólogo, ou seja, a ação praticada por ele deve:
- contribuir para a produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional (o psicólogo concebe ou replica estudos; concebe novas tecnologias ou testa tecnologias estrangeiras; desenvolve pesquisas)
  - supervisionar as atividades de todos os estagiários da empresa (planeja e acompanha as atividades; avalia o desempenho)
  - coordenar sempre as ações de documentação e pagamento de pessoal (supervisiona atividades de registro e cadastro, da folha de pagamento, do recolhimento de encargos sociais e recolhimentos diversos)
  - estabelecer, em caráter individual, relações em órgãos de classe (analisa a pauta de reivindicação; media negociações)
31. Regulamentadas quase que à mesma época da instalação do governo militar em 64, as atividades dos psicólogos no Brasil têm sido vistas como “pouco ameaçadoras, já que, privilegiando a esfera íntima e privada, nela ficariam camufladas complexas questões sociais” (Langenbach e Negreiros, 1988, p.86). Nesta percepção histórica da Psicologia no Brasil, expressa por Zanelli, as questões que estão presentes na prática do psicólogo organizacional são:
- a forte atração pela clínica, em que se reduzem as relações a uma díade, conduz a uma visão mistificada das atividades de consultório como a grande possibilidade de emancipação do indivíduo. Eleva-se o papel de participação individual nas ações coletivas para o desenvolvimento da consciência social
  - a crítica aponta para a redução de toda atividade da Psicologia aos moldes estabelecidos para análise do indivíduo, em uma prática enviesada que o desvincula das determinações de seu contexto
  - os conflitos não são refletidos, via de regra, coletivamente. Fragmenta-se a biunivocidade do processo, recaindo sobre o próprio indivíduo a origem e causa de seus males. Tal prática apresenta interessante funcionalidade para um sistema autoritário e, somada a outros fatores, explica a expansão dos cursos de Psicologia, enquanto outros cursos do âmbito das Ciências Humanas e Sociais sofriam pressões de esvaziamento
  - a forma de encarar os obstáculos que o psicólogo e a Psicologia enfrentam também é unidirecional. De um modo conveniente, as dificuldades são sempre atribuídas a fatores externos ao profissional, à categoria ou à ciência psicológica
32. O psicólogo deve, para exercer sua prática, estar atento às variáveis do comportamento organizacional. Esta atuação obriga o profissional a reconhecer tanto suas competências como o domínio dos conceitos relativos ao comportamento organizacional, o que reforça a idéia de que:
- a *performance* não está associada à especialidade do profissional. Porém, o desempenho eficaz depende sobremaneira da dedicação e, por isso, não é influenciado por fatores como a motivação
  - o comportamento organizacional é um campo de estudo. Estuda três determinantes do comportamento nas organizações: indivíduos, grupos e estrutura, para fazer com que as organizações trabalhem mais eficazmente
  - o clima organizacional não influencia as expectativas das pessoas nas organizações, no que se refere a motivação, desempenho e satisfação no trabalho
  - de maneira geral, a percepção do clima organizacional é objetiva, dado que as pessoas normalmente percebem de maneira semelhante os diversos aspectos do clima. Dessa congruência resulta a facilidade de se adotar um conceito exato para essa variável

33. “Os modelos tradicionais de administração e comportamento organizacional não dão muito espaço para a espiritualidade. Como observamos nas discussões sobre emoções, o mito da racionalidade assume que uma organização bem-administrada deve eliminar os sentimentos. Da mesma forma, preocupações com a vida interior dos funcionários não têm lugar dentro do modelo absolutamente racional. Mas, como descobrimos que o estudo das emoções melhora nossa compreensão do comportamento organizacional, o reconhecimento da espiritualidade poderá nos ajudar a entender o comportamento dos trabalhadores do século XXI. Evidentemente, os trabalhadores sempre possuíram uma vida interior.”

Um das premissas da atuação do psicólogo organizacional em relação às pessoas nas organizações é garantir seu bem-estar e crescimento; nesse contexto, o conceito de **espiritualidade** passa a ser significativo, pois implica a compreensão de que:

- A) a espiritualidade no ambiente de trabalho remete às discussões anteriores sobre temas como valores, ética, motivação, liderança e equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal
  - B) as organizações espirituais constroem sua cultura em torno de um propósito significativo. Embora o lucro seja importante não é a espiritualidade o valor essencial da empresa
  - C) as organizações valorizam o ser humano. Elas são meras fornecedoras de empregos. Buscam criar culturas em que as pessoas possam adaptar-se continuamente
  - D) as organizações espirituais são caracterizadas como modismo. Os executivos temem admitir os próprios erros. Eles tratam as pessoas como peças de uma engrenagem, criando um ambiente livre de medos e de abusos
34. A cultura organizacional com maior probabilidade de atingir um alto padrão ético é aquela que tem alta tolerância aos riscos, agressividade entre baixa e moderada e é voltada tanto para os fins como para os meios. Os executivos que atuam nessas organizações:
- A) sofrem pressão para aumentar os lucros, estimular desvios éticos e acabar com o colapso financeiro da empresa
  - B) recebem apoio para correr riscos e ser inovadores, são desestimulados a agir de modo excessivamente competitivo e prestam atenção aos objetivos que foram alcançados, tanto quanto à maneira como eles foram atingidos
  - C) observam o comportamento dos funcionários com baixa performance como um ponto de referência para o seu próprio comportamento e liderança
  - D) buscam criar uma cultura voltada para o cliente, pois sabem que este é o caminho para a conquista de sua fidelidade e da lucratividade duradoura

35. Um dos grandes desafios das organizações é motivar as pessoas. A motivação significa o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de também satisfazer objetivos individuais. A motivação depende basicamente:

- A) da iniquidade que leva as pessoas a comparar suas contribuições e recompensas com as de outras pessoas naquilo que dão e recebem da organização
  - B) de reforço negativo, a punição e a extinção para desencorajar o desempenho em não conformidade
  - C) de direção (objetivos), força e intensidade do comportamento (esforço) e duração e persistência (necessidade)
  - D) de fatores higiênicos ou satisfactores e de fatores motivacionais e insatisfactores
36. As teorias da motivação oferecem inesgotáveis oportunidades para as organizações elevarem o moral e melhorarem o clima no trabalho. Dentre as diferentes teorias, encontramos a teoria ERC. Alderfler fez um trabalho com a hierarquia de Maslow para alinhá-la melhor com a pesquisa empírica e a condensou, nas seguintes necessidades:
- A) existência (necessidade de bem-estar físico: existência, preservação e sobrevivência), relacionamento (refere-se ao desejo de interação social com outras pessoas) e crescimento (incluem os componentes intrínsecos da necessidade de estima bem como de auto-realização)
  - B) existência (refere-se às condições que rodeiam a pessoa enquanto trabalha), relacionamento (refere-se ao conteúdo do cargo, às tarefas e às atividades relacionadas com o cargo em si) e crescimento (relacionada com as condições internas do indivíduo que conduzem a sentimentos de satisfação)
  - C) existência (refere-se ao êxito competitivo, de busca de excelência), relacionamento (necessidade de controlar e influenciar outras pessoas) e crescimento (necessidade de relacionamento humano, de manter relações interpessoais próximas e amigáveis)
  - D) existência (refere-se ao valor ou importância focada em uma recompensa específica), relacionamento (refere-se às premissas básicas das relações interpessoais) e crescimento (refere-se ao esforço de alcançar o desempenho desejado)

37. “Maria Alicia Pontes trabalha no Banco Americano há vários anos. Desde o ano passado, passou a ocupar a função de gerente de uma agência do Banco. Trata-se de uma das maiores agências da organização. Maria Alicia conhece bem os grupos formais de trabalho na sua agência bancária. De um lado, os caixas formam um grupo, os gerentes de empréstimos formam outro, o pessoal de apoio administrativo, um terceiro e um quarto grupo acaba de ser formado por ela, como uma força-tarefa para sugerir maneiras de melhorar o serviço ao cliente. Maria Alicia quer incentivar o trabalho em grupo, facilitar as interpretações entre as pessoas, provocar debates, encorajar a iniciativa e melhorar os serviços internos e externos”. Para tanto, ela precisa aumentar a coesão grupal, ou seja, ela deve compreender que:

- A) os grupos são menos eficientes do que os indivíduos tomados isoladamente
- B) a tomada de decisão grupal consome menos tempo do que o processo individual para resolver o mesmo problema
- C) do ponto de vista da eficácia, as decisões grupais oferecem menor acurácia
- D) os grupos podem contar com pessoas de diferentes áreas e especializações e o tempo gasto no levantamento de informações pode ser reduzido

38. O grupo de trabalho não existe no vácuo ou no isolamento total, pois é parte de uma organização maior. O comportamento do grupo fica mais claro quando é visualizado como um subsistema que faz parte de um sistema maior. Todo grupo é influenciado por condições externas e impostas de fora para dentro. Essas condições incluem:

- A) a cultura organizacional que define padrões de comportamento, aceitáveis e inaceitáveis, de seus clientes externos
- B) as condições físicas de trabalho que são impostas internamente pelo grupo, como a disposição física, o arranjo do espaço de trabalho das pessoas
- C) o sistema de avaliação de desempenho e recompensas que define metas de desempenho que podem ser específicas ou desafiadoras
- D) a estratégia cultural, que define quais os objetivos globais da organização e os meios para atingi-los

39. Para Zanelli, o psicólogo é o profissional que deveria não apenas aplicar o conhecimento produzido pela investigação científica da Psicologia, mas também gerar conhecimento por meio da sua prática e manter-se constantemente atento às conseqüências da aplicação. Esta afirmativa do autor está presente no Código de Ética do Psicólogo, em seu princípio fundamental:

- A) o psicólogo baseará o seu trabalho no respeito e na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos
- B) o psicólogo atuará com responsabilidade, por meio do contínuo aprimoramento profissional, contribuindo para o desenvolvimento da Psicologia como campo científico de conhecimento e de prática
- C) o psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão
- D) o psicólogo atuará com responsabilidade social, analisando crítica e historicamente a realidade política, econômica, social e cultural

40. São atividades possíveis de serem exercidas pelo psicólogo, derivadas da temática elaborada com base na literatura nacional e estrangeira, e constituem parte do escopo da Psicologia Organizacional:

- A) estabelecer, em equipe multiprofissional, relações em órgãos de classe. (analisar a pauta de reivindicação; intermediar negociações)
- B) promover, em equipe multiprofissional, atividades de lazer e sociais (construir a análise profissio-gráfica; recrutar e selecionar pessoal)
- C) criar, em equipe multiprofissional, instrumentos de intervenção clínica, para assuntos relacionados a conflitos e dificuldades interpessoais entre funcionários
- D) fazer, em equipe multiprofissional, diagnóstico e proposições sobre problemas individuais presentes nos grupos de trabalho

41. Sistemas de avaliação de desempenho são necessários para uma gestão eficaz e para o desenvolvimento dos funcionários. Trata-se de uma ferramenta importante para verificação e correção dos gap's ou lacunas apresentados no decorrer da execução das atividades das pessoas, nas empresas, o que agregou um novo valor à conceituação de avaliação de desempenho:

- A) proporciona um julgamento sistemático para aumentar salários, decidir promoções, transferências e muitas vezes demissões de funcionários
- B) permite comunicar aos funcionários como eles estão indo no seu trabalho, sugerindo quais as necessidades de mudanças no comportamento, nas atitudes, habilidades ou conhecimento
- C) possibilita que os subordinados conheçam aquilo que o chefe pensa a seu respeito. Ela é restritamente utilizada pelos diretores da empresa
- D) conduz o aconselhamento aos gerentes a respeito do comportamento dos seus subordinados

**Considere a seguinte situação, para responder às questões 42 e 43:**

42. Você terá que realizar a seleção de profissional para o cargo de Gari. O perfil solicitado corresponde resumidamente a:

Cargo - Gari

Descrição operacional - Conserva a limpeza de logradouros públicos por meio de coleta de lixo, varreções, lavagens, pintura de guias, aparo de gramas, etc. Lava vidros de janelas e fachadas de edifícios e limpa recintos e acessórios dos mesmos. Executa reparos de manutenção e serviços de manutenção em dependências de edificações. Atende transeuntes, visitantes e moradores, prestando-lhes informações. Zela pela segurança do patrimônio e das pessoas, solicitando meios e tomando providências para a realização dos serviços. (fonte: CBO)

Um candidato do sexo masculino, 23 anos, destro, 8ª série do Ensino Fundamental, casado e com filho, submeteu-se ao teste Palográfico e obteve os seguintes resultados:

- I. NOR = 3,9 (baixo);
- II. Distância entre os Palos: irregular ou desigual.
- III. Inclinação dos Palos: inclinação para a esquerda.
- IV. Tamanho dos Palos: irregular.
- V. Direção das linhas ou alinhamento: descendente

Estaria APTO para a função; em:

- A) I e III
- B) II e IV
- C) III e IV
- D) I e V

43. O mesmo candidato da questão anterior submeteu-se ao teste R1 e obteve o seguinte resultado:

Pontos = 21

Percentil = 60

O candidato, portanto, é considerado:

- A) apto para a função
- B) apto com restrição
- C) inapto (muito abaixo da solicitação)
- D) contra indicado (muito superior à função)

44. Os cuidados que devem ser tomados pelo psicólogo, para a aplicação coletiva do teste AC, são:

- A) deixar previamente organizada a sala de testagem com lápis ou caneta e folha de respostas nos lugares em que os candidatos vão sentar
- B) iniciar a explicação e logo após iniciar a aplicação
- C) ter um auxiliar (estagiário ou outro psicólogo)
- D) interromper aplicação depois de 6 minutos

45. O Teste de Habilidade para o Trabalho Mental (HTM), compreende 48 questões divididas em três partes iguais, sendo elas:

- A) Raciocínio lógico-mecânico, Raciocínio lógico-verbal e Raciocínio lógico-numérico
- B) Raciocínio lógico-espacial, Raciocínio lógico-verbal e Raciocínio lógico-numérico
- C) Raciocínio lógico-mecânico, Raciocínio lógico-verbal e Raciocínio lógico-numérico
- D) Raciocínio lógico-abstrato, Raciocínio lógico-verbal e Raciocínio lógico-numérico

46. A Escala de Personalidade de Comrey é um instrumento de valor multidimensional para medir e explicar as principais características da personalidade. Por esse motivo:

- A) espera-se que encontre sua utilidade máxima em intervenções clínicas e em empresas
- B) avalia as 15 dimensões da personalidade e também produz um escore de mentira ou veracidade e um de deseabilidade social
- C) destina-se, em princípio, a ser usado com indivíduos "normais"
- D) a forma revisada é composta de 120 afirmações que devem ser respondidas em uma escala de sete opções



- 47.** O IFP – é um inventário da personalidade objetivo, de natureza verbal, baseado na teoria das necessidades básicas formuladas por Heny Murray (1938). Uma de suas características é:
- A) avaliar 17 necessidades ou motivos psicológicos
  - B) ao todo, possui 155 itens
  - C) pode ser aplicado em sujeitos de 15 a 65 anos
  - D) o tempo de aplicação é de 45 minutos
- 48.** A ingestão excessiva de álcool é a terceira causa de mortes no mundo, só ficando atrás do câncer e das doenças cardíacas. Por isso, o alcoolismo é hoje considerado um grave problema de saúde pública e também é uma das questões de atenção por parte dos psicólogos ao elaborar políticas de RH, porque ele pode estar associado a diferentes fatores. Sobre o alcoolismo, é correto afirmar que:
- A) condições de trabalho que levam ao estresse não podem induzir ao alcoolismo, como forma de aliviar a ansiedade
  - B) está relacionado a algumas ocupações, sobretudo àquelas socialmente prestigiadas, com amplas possibilidades de ascensão profissional
  - C) sua presença no trabalho provoca sérias consequências tanto para o emprego como para a organização. O alcoolismo não é disfuncional, pois algumas pessoas trabalham bem sob pequena pressão
  - D) a sobrecarga de atividade, pressão ou relações problemáticas com chefes ou clientes provocam reações como nervosismo, inquietude, tensão e são fatores correlacionados ao alcoolismo
- 49.** Durante uma entrevista individual realizada no curso do processo seletivo para um cargo de nível técnico, o candidato confidencia para o psicólogo que foi usuário de droga no passado. Considerando o Código de Ética Profissional do Psicólogo, o psicólogo deverá fazer constar no parecer:
- A) seu posicionamento ético de repúdio ao comportamento socialmente imoral do candidato
  - B) a reprovação do candidato para o cargo, em função do seu relato, considerando o sigilo do processo
  - C) somente as informações necessárias relacionadas à demanda da empresa de seleção de profissional para o cargo
  - D) a indicação do candidato para o cargo com todas as informações colhidas nas entrevistas, testes psicológicos e dinâmicas de grupo
- 50.** Segundo Inês Cozzo Olivares, autora do capítulo, “Fundamentos da Formação de Multiplicadores”, que aborda os conceitos e as descobertas em neuroaprendizagem, há quatro fases de ensinagem (ensino-aprendizagem, porque um não acontece sem o outro). São elas:
- A) aquisição de dados, informação, conhecimento e saber
  - B) aquisição de dados, conhecimento, maturidade e cognição
  - C) aquisição de dados, personalidade, informação e potencial intelectual
  - D) aquisição de dados, escolaridade, meio cultural e potencial intelectual
- 51.** Segundo a autora Eliana Sader Souza, capítulo 6, parte 2, o papel do facilitador dos programas de T&D poderá ser mais bem desempenhado, se ele acreditar:
- A) em mudanças de comportamento, que as pessoas são capazes de aprender, de perceber e de agir com equidade e melhor
  - B) no conteúdo que está sendo trabalhado; só assim ele garantirá seu poder de atuação, porque terá energia para conviver com as pessoas, elucidar suas dúvidas, estimulá-las a refletir sobre o tema
  - C) na importância do auto-conhecimento; saber como se sente naquele papel, conhecer seus pontos fortes e seus focos de desenvolvimento, em quais situações se sente mais confortável, quais são mais difíceis
  - D) nos propósitos de sua carreira, definir e redefinir suas atribuições e ainda, debater sobre suas responsabilidades perante os colaboradores
- 52.** O mapeamento de competências tem como propósito identificar o *gap* ou lacuna de competências, ou seja, a discrepância entre as competências necessárias para concretizar a estratégia corporativa e as competências internas existentes na organização. O passo inicial desse processo consiste em:
- A) coletar dados com pessoas-chaves da organização geralmente especialistas ou membros da diretoria
  - B) identificar as competências (organizacionais e humanas) necessárias para a consecução dos objetivos
  - C) realizar análise profissiográfica, conforme proposto por Bruno - Faria e Brandão (2003)
  - D) definir métodos e técnicas de pesquisa social, como, por exemplo, observação (participante e não-participante)

53. No final da década de 60, Henry Mintzberg identificou três papéis gerais a serem desenvolvidos pelos executivos. São eles:
- Papéis interpessoais, Papéis de informação e Papéis de decisões
  - Papéis relacionais, Papéis de Coalizão e Papéis de Interconexão
  - Papéis interpessoais, Papéis de mediação e Papéis de dissimulador
  - Papéis de informação, Papéis de distanciamento e Papéis de decisões
54. Leon Festinger, no final da década de 50, propôs a teoria da dissonância cognitiva, buscando explicar o vínculo existente entre atitudes e comportamentos. A dissonância cognitiva e sua relação com as atitudes humanas, pode ser compreendida como:
- qualquer forma de consistência é desconfortável e as pessoas sempre tentam reduzir a dissonância
  - sendo uma maior previsibilidade da propensão ao desligamento em mudanças de atitudes e de comportamento
  - qualquer incompatibilidade que um indivíduo percebe entre duas ou mais de suas atitudes, ou entre suas atitudes e seu comportamento
  - a satisfação no trabalho como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza
55. Na década de 60, tornou-se evidente que uma coisa boa também tem seus limites. Chegou-se a um ponto em determinados trabalhos, em que as deseconomias humanas decorrentes da especialização - que surgiam como tédio, fadiga, estresse, baixa produtividade, perda de qualidade, aumento do absenteísmo e da rotatividade - superavam muito as suas vantagens econômicas. Com isto presenciámos mudanças significativas em relação ao conceito de competências e habilidades profissionais, o que tem levado profissionais da área de RH a repensar, em conjunto com as organizações, algumas exigências no perfil dos profissionais, porque a especialização, é vista atualmente como:
- uma fonte esgotável de aumento de produtividade
  - possibilidade de um projeto ser completado inteiramente por uma única pessoa
  - uma fonte de decréscimo de produtividade
  - como uma fonte inesgotável de aumento de produtividade
56. Para o autor Idalberto Chiavenato, os métodos de obtenção de coleta de dados sobre cargos são:
- avaliação de desempenho, entrevista e relatórios
  - pesquisa participante, dinâmica de grupo e avaliação de desempenho
  - questionários, entrevistas e avaliação de 360 graus
  - entrevista, questionário e observação
57. A reabilitação promove a descoberta do mundo do trabalho e a tomada de decisão em relação à vida profissional para cada pessoa envolvida no programa. Uma das metodologias de desenvolvimento de comportamentos que irão favorecer o ingresso no mercado de trabalho é:
- espaços públicos de encontros e reflexão
  - oficina de produção e trabalho
  - oficinas ocupacionais
  - espaço de desenvolvimento profissional
58. Para o autor Idalberto Chiavenato, o enriquecimento de cargo significa a reorganização e a ampliação do cargo para proporcionar adequação ao ocupante, no sentido de:
- aumentar a satisfação extrínseca através do acréscimo de variedade, autonomia, significado das tarefas, identidades com as tarefas e retroação
  - aumentar a satisfação intrínseca através da redução de variedade, autonomia, significado das tarefas, identidades com as tarefas e retroação
  - aumentar a satisfação intrínseca através do acréscimo de variedade, autonomia, significado das tarefas, identidades com as tarefas e retroação
  - diminuir a satisfação intrínseca através do acréscimo de variedade, autonomia, significado das tarefas, identidades com as tarefas e retroação
59. Até algumas décadas atrás, as organizações mecanicistas exigiam um comportamento burocrático, repetitivo e reprodutivo das pessoas. Agora, as organizações estão impondo um novo e diferente padrão de comportamento: mais criativo e inovador. As principais características esperadas de organizações criativas, segundo Idalberto Chiavenato, são:
- originalidade, descentralização, sistema de recompensa e persistência
  - canais abertos de comunicação, descentralização, cultura flexível e utilização intensiva de equipes
  - curiosidade, abertura, responsabilidades periféricas e alegria no trabalho
  - identificação de comportamentos novos, ajuda às pessoas com comportamentos pouco eficazes e persistência
60. Para o autor Idalberto Chiavenato, toda pessoa precisa receber *feedback* a respeito de seu desempenho para saber como está indo no trabalho. Sem essa retroação, as pessoas caminham às cegas. Uma das razões pelas quais as organizações avaliam o desempenho de seus funcionários é que:
- a avaliação deve abarcar não somente o desempenho dentro do cargo ocupado, como também o alcance de metas e objetivos
  - o desempenho e objetivos devem ser tópicos separáveis da avaliação de desempenho
  - a competência tecnológica envolve a capacidade de assimilação do conhecimento de diferentes técnicas necessárias ao desempenho do cargo
  - a avaliação deve ser aceita pelos avaliados e questionada pelos avaliadores