

ESPECIALIDADE

- 31) O Código de Ética Profissional do Psicólogo, em vigor, trata no item Das Disposições Gerais, Art. 21, sobre a aplicação de penalidades ao psicólogo quando da infração disciplinar ao se transgredir os preceitos do Código. Uma das possíveis penalidades previstas no citado artigo é
- a) banimento.
 - b) indenização.
 - c) **censura pública.**
 - d) suspensão por 60 dias.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

Previsto no rol dos conteúdos do concurso, o Código de Ética Profissional do Psicólogo deve ser dominado pelo candidato.

- a) Incorreta – Não está prevista no Art. 21 do Código de Ética Profissional do Psicólogo.
- b) Incorreta – Não está prevista no Art. 21 do Código de Ética Profissional do Psicólogo.
- c) Correta – É uma das possíveis penalidades previstas no Art. 21 do Código de Ética Profissional do Psicólogo.
- d) Incorreta – Não está prevista no Art. 21 do Código de Ética Profissional do Psicólogo.

Fonte: Código de Ética Profissional do Psicólogo, Resolução CFP N° 010/05, Art. 21.

- 32) Na relação de trabalho ocorre o processo de produção do *stress*. Qual das alternativas a seguir designa na relação de trabalho um estressor externo?
- a) Todo estímulo recebido.
 - b) Composição da família.
 - c) **Condições de insalubridade.**
 - d) Estrutura dos pensamentos.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

Previsto nos temas da prova, a relação trabalho-saúde/doença com conseqüente produção do *stress* deve ser dominada pelo candidato.

- a) Incorreta – Nem todo estímulo externo recebido no trabalho ameaça o trabalhador, com isto provocando *estress*.
- b) Incorreta – Nem toda composição familiar ameaça o trabalhador, provocando o *estress*.
- c) Correta – Como fator externo estressante na relação de trabalho, a insalubridade pode levar ao *estress* por ser ameaçador à vida do trabalhador.
- d) Incorreta – A estrutura do pensamento pode ser um estressor interno e não externo.

Fonte: FRANÇA, A.C.L.; RODRIGUES A. L. Stress e Trabalho – guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

- 33) No tocante ao Art 6º do Código de Ética Profissional do Psicólogo, “o psicólogo, no relacionamento com profissionais não psicólogos, compartilhará somente informações relevantes para qualificar o serviço prestado, resguardando o caráter confidencial das comunicações, assinalando a responsabilidade, de quem as receber, de preservar o
- a) vínculo.”
 - b) cargo.”
 - c) **sigilo.”**
 - d) texto.”

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

Previsto no rol dos conteúdos do concurso, o previsto no Código de Ética Profissional do Psicólogo deve ser dominado pelo candidato. A questão trata do sigilo profissional do psicólogo na relação com outros profissionais não psicólogos.

- c) CORRETA – Sigilo é a única alternativa que oferece a opção como complemento do Art. 06 do Código de Ética Profissional do Psicólogo em vigor. É a alternativa a ser marcada.

Fonte: Código de Ética Profissional do Psicólogo, Resolução CFP N° 010/05, Art. 06

34) Considerando os tipos de *stress*, associe as colunas relacionando a definição com o conceito adequado a cada um deles e, em seguida, marque a alternativa que apresenta a sequência **correta**.

Conceito:

Definição:

- | | |
|------------------------|---|
| (1) Eustress. | () Área de melhor desempenho e conforto. |
| (2) Distress Negativo. | () Monotonia, manifestações e sintomas da doença. |
| (3) Distress Positivo. | () Sobrecarga, manifestações e sintomas da doença. |
- a) 3 – 1 – 2
b) 2 – 3 – 1
c) 3 – 2 – 1
d) 1 – 2 – 3

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA D)

Buscar o entendimento do que seja stress e as formas de sua manifestação é algo necessário para o psicólogo empresarial.

- a) Incorreta – A relação entre o conceito e a definição do mesmo não se adequa.
b) Incorreta – A relação entre o conceito e a definição do mesmo não se adequa.
c) Incorreta – A relação entre o conceito e a definição do mesmo não se adequa.
d) Correta – É a alternativa correta a ser marcada já que apresenta a sequência correta dos tipos de stress, a saber: Eustress, Distress Negativo e Distress Positivo.

Fonte: FRANÇA, A.C.L.; RODRIGUES A. L. Stress e Trabalho – guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

35) “Papel é toda função, acompanhada de um conjunto mais ou menos característico de condutas próprias para aquela função, que você desempenha em dado momento da vida.”
(França, A.C. L.; Rodrigues, A.L.)

A psicologia organizacional apresenta relações entre dissonância de papel e o *stress*. Qual alternativa apresenta algumas dessas dissonâncias?

- a) Adaptabilidade, embate e troca de papel.
b) **Ambiguidade, conflito e sobrecarga de papel.**
c) Confiabilidade, estímulo e conquista de papel.
d) Duplicidade, pareamento e desempenho de papel.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA B)

Dentro dos estudos sobre trabalho e stress, a definição e dissonância do papel é apontado como fator estressor, o que justifica avaliar o conhecimento do candidato sobre o tema.

- a) Incorreta – A adaptabilidade não pode ser considerada uma dissonância estressante, o que torna a alternativa incorreta.
b) Correta – Os autores apresentam exatamente como sustentadores da relação dissonância de papel e stress, o conteúdo da alternativa.
c) Incorreta – Ao apontar o desempenho do papel, sem evidenciar se positivo ou negativo, a alternativa evidencia um dos erros que apresenta.
d) Incorreta – Ao apontar o pareamento, como algo estressor a alternativa torna-se incorreta.

Fonte: FRANÇA, A.C.L.; RODRIGUES A. L. Stress e Trabalho – guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

36) “Ao se adotar na empresa medidas e recursos físicos, psíquicos e sociais para se lidar com o stress, essas estratégias devem obedecer princípios de ações dirigidas, com o intuito de conhecer de forma mais detalhada e completa possível as

- a) orientações e inovações individuais e corporativas vivenciadas.”
b) concepções e habilidades individuais, corporativas e institucionais.”
c) **percepções e necessidades individuais, grupais e organizacionais.”**
d) alterações individuais e empresariais na qualidade de vida organizacional.”

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

Os autores apresentam importante discussão sobre os recursos para lidar com o stress, considerando as relações estabelecidas entre indivíduos, grupos e organizações. É o que se pretende, justificadamente, averiguar dos candidatos com a questão aqui proposta.

- a) Incorreta – Se as orientações e inovações já foram vivenciadas, certamente estão fora da avaliação e lida com o stress, já que essas deverão se antecipar às vivências estressantes.
- b) Incorreta – Ter uma concepção de algo somente poderá ser avaliada se percebida a sua manifestação cotidiana. Outro erro da alternativa está em colocar habilidades na empresa.
- c) Correta – Conhecer percepções e necessidades presentes na relação individual, grupal e organizacional aponta importante lida para com o stress na empresa.
- d) Incorreta – O que são alterações individuais? Alteração de endereço, de humor. É um dos motivos em que a alternativa torna-se incorreta.

Fonte: FRANÇA, A.C.L.; RODRIGUES A. L. Stress e Trabalho – guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

37) A partir do momento que o stress é percebido pela perspectiva relacional, as pessoas passam a buscar o significado que o estressor vai ter para elas.

“O conjunto de esforços que uma pessoa desenvolve para manejar ou lidar com as solicitações externas ou internas, que são avaliadas por ela como excessivas ou acima de suas possibilidades” denomina-se

(França, A.C. L.; Rodrigues, A.L.)

- a) aniquilamento.
- b) **enfrentamento.**
- c) relacionamento.
- d) reposicionamento.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA B)

Nos estudos sobre o stress, França e Rodrigues colocam o conceito de Enfrentamento como fundamental (pág. 36). Busca-se com a questão verificar o conhecimento do candidato sobre o conceito.

- a) Incorreta – O conceito correto apresentado pelos autores para a citação transcrita é o de Enfrentamento.
- b) Correta – É a resposta que deve ser marcada, pois completa o conceito de Enfrentamento citado.
- c) Incorreta – O conceito correto apresentado pelos autores para a citação transcrita é o de Enfrentamento.
- d) Incorreta – O conceito correto apresentado pelos autores para a citação transcrita é o de Enfrentamento.

Fonte: FRANÇA, A.C.L.; RODRIGUES A. L. Stress e Trabalho – guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

38) É considerado hoje como uma das consequências mais importantes do *stress* profissional. A citação a seguir refere-se a qual conceito?

“Desenvolvido por Delvaux em 1980, tem o significado de desgaste, tanto físico quanto mental, tornar-se exausto em função de um excessivo esforço que a pessoa faz para responder às constantes solicitações de energia, força ou recursos.”

- a) **Burnout.**
- b) Workaholics.
- c) Absenteísmo.
- d) Doença coronariana.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA A)

O Burnout é tido como uma das principais síndromes na atualidade que relaciona trabalho e estresse, o que aponta para a importância de seu estudo pelo psicólogo organizacional.

- a) Correta – O conteúdo citado se refere ao conceito de Burnout, segundo os autores trabalhados.
- b) Incorreta – Não se refere ao conceito apresentado, segundo os autores trabalhados.
- c) Incorreta – Não se refere ao conceito apresentado, segundo os autores trabalhados.
- d) Incorreta – Não se refere ao conceito apresentado, segundo os autores trabalhados.

Fonte: FRANÇA, A.C.L.; RODRIGUES A. L. Stress e Trabalho – guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

39) O Contrato Psicológico de Trabalho é definido como “o vínculo formado a partir de um conjunto de expectativas que se estabelece entre o empregado e o representante da empresa.” Essas expectativas são

- a) **objetivas e subjetivas do contrato de trabalho.**
- b) objetivas e corporativas da empresa e do candidato.
- c) subjetivas, pois se baseiam na relação motivacional.
- d) subjetivas e se expressam a partir da definição da vaga.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA A)

O tema Contrato Psicológico no Trabalho está previsto no conteúdo programático apresentado no edital e é tema relevante para o concurso em tela.

- a) Correta – Completa o conceito trabalhado ao apontar as questões objetivas e subjetivas presentes no Contrato Psicológico no Trabalho.
- b) Incorreta – O conteúdo da resposta não atende ao conceito proposto pelos autores já que evidencia somente a relação objetiva e da empresa.
- c) Incorreta – O conteúdo da resposta não atende ao conceito proposto pelos autores já que evidencia somente a relação subjetiva e do candidato ao cargo da empresa.
- d) Incorreta – O conteúdo da resposta não atende ao conceito proposto pelos autores já que evidencia somente a relação subjetiva e da empresa.

Fonte: FRANÇA, A.C.L.; RODRIGUES A. L. Stress e Trabalho – guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

40) “Por ser um processo social, humano e compartilhado, o contrato psicológico de trabalho é contínuo e mutável. O contrato tem como co-fator a interiorização, por parte da pessoa contratada das

- a) orientações em vigor na empresa que são assumidas e vividas, garantindo a qualidade do trabalho.”
- b) **normas e dos procedimentos da empresa que são reproduzidos ou recriados em sua atividade diária.”**
- c) definições de operacionalização cotidiana em vigor nas corporações em destaque na produção de bens.”
- d) leis de mercado que buscam garantir a constituição das experiências trabalhistas de maneira rica para todos.”

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA B)

Mais do que trabalhar o tópico previsto no edital do concurso, a proposta aqui é avaliar o domínio conceitual do candidato, a partir da relação que ele deve fazer entre o enunciado e a conclusão do conceito presente na resposta. Se o contrato psicológico de trabalho é contínuo e mutável, as normas devem ser recriadas no cotidiano.

- a) Incorreta – Deixa de apresentar a mutabilidade das orientações da empresa, no contrato psicológico de trabalho.
- b) Correta – Aponta as normas da empresa sendo vividas e recriadas (mutáveis) no cotidiano.
- c) Incorreta – Aponta a operacionalização como fator a ser observado na produção de bens, como se somente nesse setor houvesse o contrato psicológico de trabalho.
- d) Incorreta – Fala do mercado de trabalho numa experiência rica para todos, sem dizer qual riqueza e sem apontar para a mutabilidade presente no contrato psicológico de trabalho.

Fonte: FRANÇA, A.C.L.; RODRIGUES A. L. Stress e Trabalho – guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

41) De acordo com Robbins (2005), motivação, de maneira geral, se relaciona ao esforço para atingir qualquer objetivo.

“Ao que se refere aos objetivos organizacionais, ou seja, comportamento relacionado ao trabalho, os três elementos básicos na definição de motivação a partir dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta são

- a) validade, ação e tendência.”
- b) capacidade, tensão e coerência.”
- c) criatividade, reação e congruência.”
- d) **intensidade, direção e persistência.”**

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA D)

A definição conceitual do que seja Motivação é conhecimento de domínio básico para todos que queiram trabalhar com Psicologia Organizacional. Os tópicos conceituais trabalhados pelo autor se articulam numa concepção de Motivação de maneira inequívoca.

- a) Incorreta – São frágeis os itens utilizados como sustentadores dos esforços para o atingimento de metas. Ação todos temos e pode ser uma ação emperradora do alcance de algo.
- b) Incorreta – Capacidade e coerência, para ficarmos nos dois tópicos, não sustentam os fatores motivacionais muito menos os esforços que sustentam essa motivação. Pode ser incoerente e atingir objetivamente metas significativas no trabalho.
- c) Incorreta – O conceito de congruência não cabe na conceituação trabalhada já que a persistência para atingir determinada meta pode não ser harmônica, congruente.
- d) Correta – O autor apresenta exatamente os três tópicos como definidores do conceito de Motivação, a partir dos esforços de uma pessoa.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap. 6

42) A Teoria da Hierarquia das Necessidades, de Abraham Maslow, apresenta hierarquicamente, as seguintes necessidades motivacionais para o trabalho:

- a) social, estima, segurança, autorrealização, fisiológica.
- b) autorrealização, estima, social, fisiológica, segurança.
- c) **fisiológica, segurança, social, estima, autorrealização.**
- d) segurança, social, fisiológica, autorrealização, estima.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

Nos estudos sobre motivação para o trabalho, a Hierarquia das Necessidades (Maslow) é um conhecimento básico que todos os pretendentes a trabalhar com Psicologia Organizacional deve dominar.

- a) Incorreta – Não apresenta a escala hierárquica proposta por Maslow.
- b) Incorreta – Não apresenta a escala hierárquica proposta por Maslow.
- c) Correta – É a única opção que apresenta a sequência hierárquica proposta por Maslow.
- d) Incorreta – Não apresenta a escala hierárquica proposta por Maslow.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap. 6.

43) Tratada contemporaneamente como atualização da Teoria de Maslow, a partir de pesquisa empírica realizada, a Teoria ERG, de Clayton Alderfer, seu criador, aponta “três grupos de necessidades essenciais que motivariam para o trabalho.” Os três grupos são

- a) **existência, relacionamento, crescimento.**
- b) coerência, planejamento, funcionamento.
- c) ambiência, treinamento, comprometimento.
- d) sobrevivência, temperamento, conhecimento.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA A)

O domínio básico das teorias que estudam a motivação para o trabalho é aqui buscado junto ao candidato a trabalhar com Psicologia Organizacional. A questão tem uma coerência que deverá ser percebida pelo candidato no momento da resposta. Se é uma releitura da teoria de Maslow, as necessidades essenciais propostas pelo autor se relacionam com a hierarquia de Maslow.

- a) Correta – É a transcrição literal da proposta de Clayton Alderfer e é possível perceber sua aproximação com a teoria de Maslow.
- b) Incorreta – A forma de funcionamento não pode ser considerado como essencial para que o trabalho nos motive, já que mesmo discordando do funcionamento nos dedicamos a trabalhar nesse ou naquele local.
- c) Incorreta – Muitas vezes trabalhamos nos ambientes mais adocedores possíveis exatamente para que existamos na sociedade. A ambiência não é essencial.
- d) Incorreta – Sobrevivemos sem trabalho, o que não pode ser essencial para nos motivar ao trabalho.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap. 6.

44) O que os trabalhadores querem? Na busca da resposta, foi desenvolvida por David McClelland a Teoria das Necessidades.

Associe as duas colunas abaixo, relacionando a definição com cada uma das necessidades que fundamentam a teoria.

Necessidades:

Definição:

- | | |
|--------------------|---|
| (1) De realização. | () Fazer os outros se comportarem de um modo diferenciado. |
| (2) De poder. | () Desejo de relacionamentos interpessoais próximos e amigáveis. |
| (3) De associação. | () Busca de excelência. |

A sequência **correta** é

- a) 3 – 1 – 2
- b) 1 – 3 – 2
- c) 3 – 2 – 1
- d) 2 – 3 – 1

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA D)

Procurar entender e dominar conceitos básicos sobre os fatores motivadores do trabalho é o que justifica a questão proposta, baseada no conteúdo programático do edital e na indicação bibliográfica. A necessidade de domínio conceitual de poder associação e realização está presente também na proposta da questão.

- a) Incorreta – A necessidade de associação (3), somente pode estar presente nas opções b e d. O desejo de relacionamentos é a Necessidade de Associação.
- b) Incorreta – Mesmo tendo a definição de associação (3), corretamente colocada, a busca de excelência é uma necessidade de realização (1).
- c) Incorreta – A necessidade de associação (3), somente pode estar presente nas opções b e d. O desejo de relacionamentos é a Necessidade de Associação.
- d) Correta – É a única que apresenta a sequência em que as Necessidades propostas pela teoria encontram seus conceitos corretamente enunciados.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap. 6.

45) “Independente da qualidade do processo de recrutamento e seleção, os novos funcionários ainda não estão totalmente doutrinados na cultura organizacional quando começam a trabalhar na empresa. O pior, contudo, é que eles, por não estarem ainda familiarizados com a cultura, podem criar problemas em relação às convicções e costumes vigentes na empresa. A organização precisa, por isso, ajudá-los a se adaptar à nova cultura.”

Esse processo de adaptação é chamado de

- a) aquisição.
- b) formalização.
- c) participação.
- d) **socialização.**

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA D)

Conhecer o conceito de Cultura Organizacional e os tópicos que o sustentam é condição básica para o psicólogo que trabalha na organização. As opções apresentadas diferem-se fortemente, o que não daria duplas interpretações.

- a) Incorreta – O conceito de aquisição aponta para posse, domínio. O que não está presente no conceito do enunciado.
- b) Incorreta – A formalização pode ser obtida com o estudo de uma regra, por exemplo. O que não necessariamente leva a uma relação com os demais membros da empresa.
- c) Incorreta – O conceito de participação não aponta para, por exemplo, familiarização com costumes, pois pode ser algo pontual.
- d) Correta – A maneira de vermos e convivemos com os costumes presentes na empresa e nos relacionarmos com o máximo de pessoas da empresa. Esse relacionamento é o que a psicologia chama de socialização.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap. 16.

46) Indique a definição do conceito de Cultura Organizacional.

- a) Maneira pela qual os funcionários gostam ou não das características da empresa.
- b) Conjunto de características desvalorizadas pela empresa e absorvida pela empresa concorrente.
- c) Grau em que as atividades empresariais são organizadas em torno de indivíduos que a compõe.
- d) **Sistema de valores compartilhados pelos membros que diferencia uma organização das demais.**

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA D)

Tanto o conceito de cultura como o de cultura organizacional são aqui trabalhados e devem fazer parte do domínio básico conceitual dos participantes do certame.

- a) Incorreta – A cultura organizacional não está a mercê do gostar ou não gostar do funcionário, ele precisa se adequar a ela.
- b) Incorreta – Diz de características desvalorizadas pela empresa. Para se constituir parte da cultura organizacional, a valorização é fundamental.
- c) Incorreta – Uma cultura não se constitui nas relações individuais e sim coletivas.
- d) Correta – Ao falar de sistema de valores compartilhados, a opção aponta para pontos fundamentais do que seja cultura.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap. 16.

47) Segundo Robbins, “quanto mais forte a cultura organizacional, menos os executivos precisam se preocupar em desenvolver regras e regulamentos para orientar o comportamento dos funcionários.”

Essa orientação é

- a) vivenciada pelos funcionários, pois eles já são experientes em organizações.
- b) **introjetada pelos funcionários à medida que eles aceitam a cultura organizacional.**
- c) parte direta do comportamento que todos os funcionários têm que ter na empresa.
- d) elaborada objetivamente pelos funcionários a partir dos manuais de conduta organizacional.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA B)

O conceito e manifestação da cultura organizacional aponta para a própria vida da empresa e trabalha com a subjetividade do trabalhador. Sustentando assim a pertinência de questões a respeito, considerando o concurso em tela.

- a) Incorreta – Cada organização tem sua cultura organizacional e absorvê-la é parte do processo subjetivo vivido na empresa.
- b) Correta – A cultura organizacional é algo subjetivo e sua absorção pelos sujeitos se dá no processo subjetivo de introjeção.
- c) Incorreta – Esta opção aponta para uma relação apriori do funcionário com aquela empresa.
- d) Incorreta – É errôneo apontar o estudo de um manual como definidor do comportamento organizacional.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap. 16.

48) A transmissão da cultura organizacional é fundamental para fortalecer a organização como um todo. As mais poderosas maneiras dessa transmissão são

- a) **histórias, rituais, símbolos materiais e linguagem.**
- b) comportamento, fixidez, flexibilidade e proteção.
- c) agressividade, produtividade, posse e despojamento.
- d) espiritualidade, individualidade, bens materiais e treinamento.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA A)

A Cultura Organizacional é transmitida por experiências e expressões da subjetividade de todos os envolvidos na consolidação da empresa, a partir da *filosofia de seu fundador*. O que é a cultura organizacional, como ela é transmitida na organização se fundamenta naquilo que as relações de produção têm que não se mede objetivamente.

- a) Correta – É a única alternativa que apresenta vetores subjetivos. Todos os tópicos que apresenta apontam exatamente para a estrutura subjetiva da cultura organizacional.
- b) Incorreta – O comportamento é exatamente o resultado da cultura organizacional, ou seja, ela já terá sido transmitida.

c) Incorreta – Produtividade é o resultado da ação, posse é o uso que se faz do resultado, ou seja, do salário no final do mês.

d) Incorreta – Bens materiais, individualidade e treinamento são manifestações objetivas nas relações vividas.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap. 16.

49) O Comportamento Organizacional, como o termo evidencia, busca “estudar o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar esse conhecimento para melhorar a eficácia organizacional.”

(ROBBINS, 2005)

Pode-se evidenciar como investigação desse campo de estudos, o impacto gerado na organização pelos

- a) **indivíduos, grupos e estrutura.**
- b) salários, gerências e avaliação.
- c) executivos, filiais e organograma.
- d) acionistas, concorrências e mercado.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA A)

Como um dos itens propostos no Edital para serem apresentados aos candidatos, o Comportamento Organizacional é tema relevante por se tratar de uma seleção de psicólogos.

a) Correta – O enunciado apresenta objetivamente o dia a dia da organização como campo de estudos do Comportamento Organizacional, o que será evidenciado no interior da organização a partir do comportamento dos indivíduos, grupos e pela estrutura de trabalho em que irão interagir.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap. 1

50) “A Psicologia como ciência que busca medir, explicar e algumas vezes modificar o comportamento humano, é uma das áreas que contribui para o estudo do comportamento organizacional.”

Em relação à afirmativa anterior, a Psicologia pode contribuir nesse campo de estudos com o tema da

- a) comunicação visual.
- b) gestão de produção.
- c) **mensuração de atitudes.**
- d) alocação de poder político.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

O tema do Comportamento Organizacional em toda sua complexidade deve ser de domínio básico por todos os candidatos, considerando o concurso em tela.

- a) Incorreta – Não cabe diretamente ao psicólogo trabalhar na organização com a comunicação visual.
- b) Incorreta – Não é função do psicólogo trabalhar com gestão de produção numa empresa.
- c) Correta – A mensuração de atitudes, ou seja, a busca do entendimento do comportamento apresentado, utilizando diferentes técnicas de medição psicológica, é função direta do psicólogo.
- d) Incorreta – Não cabe ao psicólogo definir a alocação de poder na empresa.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap. 1

51) Sobre o comportamento organizacional, assinale a alternativa que completa **corretamente** a citação abaixo.

“Por exemplo, nem todas as pessoas são motivadas pelo dinheiro, e o comportamento delas na igreja aos domingos é diferente daquele demonstrado na festa da noite anterior. Isto não significa, evidentemente, que não podemos dar explicações razoavelmente precisas sobre o comportamento humano ou fazer previsões válidas. Mas significa que os conceitos de comportamento organizacional precisam refletir condições

(ROBBINS, 2005)

- a) eficazes ou determinantes.”
- b) temporárias ou substitutivas.”
- c) climáticas ou composicionais.”
- d) **situacionais ou contingenciais.”**

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA D)

Dominar as possíveis contribuições da psicologia para o campo do comportamento organizacional é apontar para domínio mínimo conceitual que o candidato necessita para o cargo a que concorre.

- a) Incorreta – A alternativa apresenta conceitos diferentes da complementação solicitada para a citação.
- b) Incorreta – Não se trata de tempo e sim de ação espacial. O que torna a alternativa errada.
- c) Incorreta – Exagera-se no erro que a alternativa apresenta ao apontar que razões climáticas devam ser consideradas.
- d) Correta – O próprio enunciado já traz a situação ou contingência como necessárias para análise do comportamento.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap. 1

52) Na atualidade, o avanço da globalização combinado com conquistas de direitos têm interferido diretamente nas relações de trabalho e no comportamento organizacional. Qual indicador dessas mudanças deve ser considerado pelas organizações?

- a) O avanço do trabalho infantil formal que vem garantindo o aumento da renda familiar.
- b) A diminuição acentuada da competitividade, o que garante a estabilidade no emprego.
- c) **A entrada cada vez maior de mulheres e membros de minorias no mercado de trabalho.**
- d) A xenofobia como unificadora cultural que facilita o treinamento e a absorção de conhecimento pelo trabalhador.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

Pretende-se com a questão levar o candidato a articular a realidade imposta com a globalização e com as mudanças a serem vividas na empresa e nos estudos do comportamento organizacional.

- a) Incorreta – Inexiste avanço do trabalho infantil formalizado.
- b) Incorreta – A competitividade é um dos motes impostos pela globalização e está em franco crescimento.
- c) Correta – Aponta dois importantes fatores que articulam avanço das oportunidades de emprego e conquistas sociais de setores, antes excluídos do mercado de trabalho, e que alteram significativamente o comportamento organizacional.
- d) Incorreta – A xenofobia é um dos agravantes trazidos pela globalização exatamente por ser a tentativa de impedir a quebra de barreiras para atender o mercado de trabalho globalizado.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap. 1.

53) O comportamento organizacional apresenta um modelo básico de funcionamento até atingir uma complexidade. Os níveis de construção do comportamento organizacional são

- a) coletivo, setorial e dos departamentos.
- b) sistema, individual e dos grupos organizacionais.
- c) **individual, do grupo e dos sistemas organizacionais.**
- d) grupal, da estrutura organizacional e sistemas individuais.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

Toda construção comportamental se dá a partir da base, do menor sistema, do individual até se atingir o nível mais complexo. Falar de construção do comportamento é falar dessa sequência de níveis, do básico ao mais complexo, cuja conceituação todo psicólogo deve dominar.

- a) Incorreta – A alternativa apresenta a estrutura de funcionamento da empresa como se esta fosse o comportamento organizacional.
- b) Incorreta – A alternativa parte do mais complexo, sistema, o que é um equívoco do ponto de vista comportamental.
- c) Correta – A opção mostra o processo característico de todo comportamento e do comportamento organizacional, parte do indivíduo, passa pelo grupo (formado por indivíduos) para se chegar ao sistema, este envolvendo vários grupos.
- d) Incorreta – A opção apresenta o grupo e não o indivíduo como base.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap. 1.

54) Para o entendimento do comportamento organizacional, as variáveis são determinantes. Indique algumas variáveis dependentes que são afetadas por algum outro fator e básicas no comportamento organizacional.

- a) Diversidade e humildade.
- b) Ociosidade e oportunidade.
- c) Capacidade e individualidade.
- d) **Produtividade e rotatividade.**

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA D)

Como o tema é o comportamento organizacional, entender as variáveis que o afeta diretamente é a proposta que a questão traz. Para o psicólogo, o conceito de variável dependente como determinante do comportamento é básico e de domínio necessário. Na questão proposta os dois conceitos apresentados são variáveis dependentes.

- a) Incorreta – A diversidade não pode ser vista como variável, pois existem hoje ações organizacionais para sua absorção no cotidiano da empresa.
- b) Incorreta – Na atualidade não tem como falar de ociosidade na organização já que o dinamismo produtivo aponta para o máximo de produção.
- c) Incorreta – Na definição de comportamento a individualidade tem que dar lugar ao grupo, ao sistema empresarial.
- d) Correta – A produtividade, acima ou abaixo da meta, interfere no comportamento organizacional. A rotatividade interfere no comportamento organizacional ao alterar, por exemplo, o processo de adequação dos novatos ao cotidiano da empresa.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap. 1.

55) Analise a definição para a competência das pessoas estabelecida por Maria Tereza Fleury (2000) e, a seguir, assinale a alternativa que completa **corretamente** a seguinte afirmação:

“Saber agir de maneira responsável (...) implica mobilizar, integrar, transferir conhecimento, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor

- a) **social ao indivíduo.”**
- b) agregado ao produto.”
- c) financeiro ao trabalho.”
- d) competitivo ao mercado.”

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA A)

O tema da Competência faz parte do rol dos temas do concurso em tela. O enunciado da questão fala de pessoas, indivíduos, o que certamente aponta para a única resposta possível como correta nas opções apresentadas.

- a) Correta – Aplicar sua competência retorna para o próprio indivíduo sua valorização social no que se refere, por exemplo, ao trabalho que executa.
- b) Incorreta – Valor agregado ao produto é dado, por exemplo, pela sua manufatura.
- c) Incorreta – A remuneração já é o valor financeiro atribuído ao trabalho pelo capital e “aceito” pelo trabalhador.
- d) Incorreta – A competição no chamado mercado já é um mote amplamente divulgado sem depender de um possível e inexistente valor.

Fonte: DUTRA, Joel Souza (org.) Gestão por Competência – um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. 5ª Ed. São Paulo: Editora Gente, 2001. Pág. 27.

56) Em Dutra (2001) tem-se a ponderação do autor sobre “um dos principais descompassos entre a realidade e o sistema formal de gestão.”

Para ele, “embora tenhamos sido educados para olhar as pessoas pelo que fazem (é dessa forma que os sistemas tradicionais as encaram), intuitivamente valorizamos as pessoas por seus atos e realizações, não pela descrição formal de suas funções e atividades.”

O autor exemplifica

“Se tenho dois funcionários em minha equipe que desempenham as mesmas funções, que são remunerados e avaliados por parâmetros idênticos, mas um deles, quando lhe é pedido que resolva um problema, traz a solução com muita eficiência e eficácia, devo admitir que, para minha equipe, este último é mais valioso.”

O autor aponta exemplo de funcionário que apresenta

- a) exercício do cargo.
- b) capacidade de entrega.**
- c) descrição formal de ação.
- d) espontaneidade funcional.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA B)

Dentro do tema da gestão por competência, são apresentados conceitos definidores do que seja competência, que o candidato deve dominar. No caso, o conceito de competência a partir da capacidade de entrega do funcionário.

- a) Incorreta – O exercício do cargo é inerente ao indivíduo estar empregado nesta ou naquela função.
- b) Correta – O autor apresenta, no exemplo, o conceito de Capacidade de Entrega.
- c) Incorreta – O próprio enunciado já elimina esta opção, o que exigirá atenção do candidato.
- d) Incorreta – A funcionalidade no exercício da função não diferencia um funcionário de outro, como apresentado no exemplo.

Fonte: DUTRA, Joel Souza (org.) Gestão por Competência – um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. 5ª Ed. São Paulo: Editora Gente, 2001. Pág. 28.

57) Assinale a opção que completa corretamente o conceito (Dutra, 2001) citado a seguir.

“Ao analisarmos descrições de cargo ao longo dos anos 90, notaremos transformações essenciais. No final dos anos 80, tratava-se de descrições apenas das funções e das atividades exercidas pelas pessoas. (...) No momento em que se verificou a falência dos cargos como elementos diferenciadores, tornou-se necessário dispor de um elemento de diferenciação que incorporasse

- a) as novas formas de gestão empresarial e organizacional.”
- b) a complexidade das novas atribuições e responsabilidades.”**
- c) a vida útil dos produtos a serem colocados num mercado competitivo.”
- d) as instâncias decisórias que agora apresentam os funcionários como foco.”

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA B)

Dentro do tema da gestão por competência, são apresentados conceitos definidores do que seja competência, que o candidato deve dominar. No caso, o conceito de competência a partir da inclusão da complexidade das atribuições e responsabilidades do funcionário.

- a) Incorreta – As novas formas de gestão empresarial e organizacional se definiram a partir da complexidade das novas atribuições dos cargos, exigidos pelo mercado e mudanças ocorridas e não o contrário.
- b) Correta – O enunciado fala de descrição do cargo, o conteúdo da alternativa fala de novas atribuições e responsabilidades, portanto é a única coerente com o enunciado.
- c) Incorreta – O enunciado da questão fala de cargo e não de produtos, inclusive porque o tema trabalhado é gestão de pessoas e não de produção.
- d) Incorreta – O comando das empresas buscam o lucro através do produto e da maior produtividade do funcionário. Ou seja, na sequência lógica, o funcionário não é o foco.

Fonte: DUTRA, Joel Souza (org.) Gestão por Competência – um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. 5ª Ed. São Paulo: Editora Gente, 2001. Pág. 29.

58) Com relação à Gestão por Competências, analise a citação abaixo.

“Essa é outra característica comum da relação que existe entre a pessoa e seu trabalho. As mais competentes em geral são chamadas a encarar novos desafios e, na medida em que correspondem de maneira positiva, recebem desafios ainda maiores.”

Esse processo ocorre *obedecendo a duas variáveis: as necessidades das empresas e a competência da pessoa em atendê-las* (Dutra, 2001). A que processo o autor está se referindo?

- a) Definição da área de atuação do funcionário.
- b) Consistência do fazer profissional na empresa.
- c) Ampliação do espaço ocupacional na organização.**
- d) Coerência de todo funcionário na sua relação de trabalho.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

O espaço ocupacional é outra característica que o autor apresenta para discutir a definição conceitual do que seja competência. Conceito a ser dominado quando se fala de gestão por competência.

- a) Incorreta: Definir área não aponta para a ampliação das atividades presentes no enunciado da questão.
- b) Incorreta: A consistência é inerente a todo fazer que se quer reconhecido e, em última instância, à empregabilidade.
- c) Correta – O enunciado da questão é o conceito citado falam exatamente do processo de ampliação da ocupação do funcionário dentro da empresa quando é ele, o funcionário, que responde às demandas apresentadas.
- d) Incorreta: A coerência, como a consistência, é inerente a todo fazer que se quer reconhecido e, em última instância, à empregabilidade.

Fonte: DUTRA, Joel Souza (org.) Gestão por Competência – um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. 5ª Ed. São Paulo: Editora Gente, 2001. Pág. 30.

59) No processo de mudança organizacional frente aos grupos trabalhados, Kurt Lewin propôs três etapas para se alcançar mudanças bem sucedidas. Essas etapas deveriam trabalhar o *status quo*, uma nova condição e a permanência dessa nova condição. Nessa perspectiva, as etapas propostas por Lewin são, respectivamente,

- a) condicionamento, treinamento e encadeamento.
- b) tensionamento, agendamento e posicionamento.
- c) descongelamento, movimento e recongelamento.**
- d) fortalecimento, empreendimento e descentramento.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

O conceito de mudança organizacional está contemplado no rol dos temas a serem estudados para o certame. Dominar os conceitos de Kurt Lewin para a área é solicitação básica que os pretendentes ao cargo devem responder. No caso da questão, o enunciado da mesma aponta para a resposta correta, bastando um pouco de raciocínio e atenção ao que se pede.

- a) Incorreta – O condicionamento diz de uma técnica para garantir a execução de algo, o *status quo* já é algo apoderado pelo sujeito, não precisando trabalhar para apropriar-se dele.
- b) Incorreta – Agendar algo em nada aponta para sua mudança.
- c) Correta – Descongelar algo, fazer um movimento para algo novo e depois congelar esse novo até que seja necessário descongelá-lo novamente, é o que propõe Lewin.
- d) Incorreta – Se se quer demover algo não se propõe o seu fortalecimento.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap.18. Pág. 427.

60) Segundo Robbins, 2005, “A resistência à mudança nem sempre aparece de maneira padronizada. Ela pode ser aberta, implícita, imediata ou protelada.”

Qual das opções abaixo se refere a uma fonte de resistência individual à mudança?

- a) Apoio organizacional.
- b) Medo do desconhecido.**
- c) Aceitação de novos hábitos.
- d) Esperança de melhorar de cargo.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA B)

A mudança organizacional é um dos itens solicitados no certame em tela. Ao psicólogo espera-se o domínio conceitual mínimo das fontes provocadoras de resistência à mudança. Por se tratar de uma fonte cognitiva, o enunciado da questão aponta para essa fonte ao apontar o medo como a origem cognitiva da resistência.

- a) Incorreta – O apoio organizacional caso ocorra é exatamente para evitar a resistência à mudança em curso na empresa.
- b) Correta – O medo é fator cognitivo desencadeador de comportamento de resistência.
- c) Incorreta – Se há um processo tranquilo de aceitação dos novos hábitos organizacionais, não há motivo para haver comportamento de resistência.
- d) Incorreta – A esperança de melhorar de cargo, por ser fator positivo, jamais propiciaria resistência à mudança.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap.18. Pág. 428.

61) Associe as colunas, relacionando a classificação apresentada dos grupos com a sua definição e, em seguida, marque a alternativa que apresenta a sequência **correta**.

Classificação:

Definição:

- | | |
|-----------------------|---|
| (1) Grupo formal. | () Seus membros possuem algumas características em comum. |
| (2) Grupo informal. | () Formação natural dentro do ambiente de trabalho. |
| (3) Grupo de amizade. | () Definido pela estrutura da organização, com atribuição de trabalho. |

- a) 1 – 2 – 3
b) 2 – 1 – 3
c) 3 – 2 – 1
d) 1 – 3 – 2

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

O grupo, conceito e funcionamento, é domínio que todo profissional psicólogo que trabalhe em empresa deve ter. A questão apresenta uma correlação lógica de tipos de grupos encontrados na estrutura de funcionamento da organização.

- a) Incorreta – O grupo de amizade jamais poderá ser o grupo definido pela estrutura da organização como aponta a alternativa.
- b) Incorreta – O grupo de amizade jamais poderá ser o grupo definido pela estrutura da organização como aponta a alternativa.
- c) Correta – O grupo formal, principal foco da questão, é o que completará a sequência terminada com o número 1.
- d) Incorreta – O grupo informal não é aquele definido pela empresa e sim o contrário, o que se forma naturalmente dentro da empresa.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap.18. Pág. 186.

62) “Os grupos de trabalho não são multidões desorganizadas. Eles possuem uma estrutura que modela o comportamento de seus membros e torna possível a explicação e previsão de boa parte do comportamento dos indivíduos bem como do desempenho do grupo em si.” (ROBBINS, 2005)

As variáveis estruturais dos grupos de trabalho são

- a) **papéis, normas e coesão.**
b) idades, gênero e distensão.
c) afinidades, liderança e meta.
d) hierarquia, comando e obediência.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA A)

O grupo, suas características e funcionamento, é domínio que todo profissional psicólogo que trabalhe com Psicologia Organizacional deve ter. A questão apresenta uma correlação lógica de tipos de grupos encontrados na estrutura de funcionamento da organização.

- a) Correta – Os itens apresentados como opção são os que compõem as variáveis internas dos grupos, não somente os de trabalho, aqui, evidenciado.
- b) Incorreta – Independe do gênero das pessoas o funcionamento do grupo.
- c) Incorreta – As afinidades grupais se construirão nas relações que forem sendo estabelecidas e que ajudarão na definição das normas de seu funcionamento.
- d) Incorreta – As três opções da alternativa ferem o funcionamento do grupo de trabalho já que não se trata, por exemplo, de um comando para o grupo funcionar.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap.18. Pág. 189.

63) *“Entre seis e doze pessoas, aproximadamente, sentam-se em uma mesa. O líder coloca o problema de maneira clara para que todos os participantes possam compreendê-lo. Os participantes, então, começam a gerar o maior número possível de alternativas, dentro de um limite de tempo. Não é permitida qualquer crítica às ideias e todas são registradas para posterior discussão e análise. Uma ideia estimula a outra, e as críticas, mesmos as mais bizarras, só serão permitidas mais tarde. Os participantes se sentem encorajados a “pensar o incomum.”*

(ROBBINS, 2005)

A técnica descrita acima e utilizada nos trabalhos com grupos é conhecida como

- a) Insight.
- b) Feedback.
- c) Background.
- d) **Brainstorming.**

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA D)

O grupo, suas características e funcionamento, é domínio que todo profissional psicólogo que trabalhe com Psicologia Organizacional deve ter. A questão apresenta um tipo de atividade de grupo muito comum no âmbito da Psicologia Organizacional.

- a) Incorreta – O conceito da opção é diferente do apresentado na atividade de grupo. Trata-se da emergência de algo a partir da experiência vivida articulada com o acúmulo de conhecimento sobre o tema da experiência.
- b) Incorreta – O conceito da opção é diferente do apresentado na atividade de grupo. Trata-se do retorno de quem recebeu algo, do algo que lhe foi ofertado.
- c) Incorreta - O conceito da opção é diferente do apresentado na atividade de grupo. Trata-se do conceito do acúmulo apropriado, por exemplo, de conhecimento pelo sujeito.
- d) Correta – A atividade descrita no enunciado é de fato a atividade conhecida como Brainstorming e usual em trabalhos com grupos.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap.18. Pág. 203.

64) Leia a citação e depois responda ao que se pede.

“... área de estudo científico que tem por objeto os grupos como entidades psicossociológicas, a natureza de suas forças, os fenômenos e os processos grupais.”

(FERREIRA DE AGUIAR, 1997)

A citação se refere ao conceito de

- a) atividade de grupo.
- b) **dinâmica de grupo.**
- c) composição grupal.
- d) esfacelamento grupal.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA B)

O grupo, suas características e funcionamento, é domínio que todo profissional psicólogo que trabalhe com Psicologia Organizacional deve ter. A Dinâmica de Grupo é um desses domínios conceituais exigidos para aqueles que pretendem exercer as funções do concurso em tela.

- a) Incorreta – A atividade de grupo não é em si o estudo dos fenômenos e processos grupais como apresentado no conceito do enunciado da questão.
- b) Correta – Os tópicos apresentados no conceito citado se referem ao conceito de Dinâmica de Grupo.
- c) Incorreta – A composição do grupo não é o definido no conceito apresentado na alternativa.
- d) Incorreta – O fenômeno do esfacelamento grupal não é o definido no conceito apresentado.

Fonte: FERREIRA DE AGUIAR, Maria Aparecida. Psicologia Aplicada à Administração – teoria crítica e a questão ética nas organizações. São Paulo: Excellus. 1997. Cap. 11

- 65)** “Um conjunto de pessoas trabalhando em uma sala já constitui um grupo. A questão primordial para transformar o arranjo de pessoas (...) é conseguir ativar os relacionamentos interpessoais em atitudes cooperativas e proativas...”
(BIEHL, Kátia Andrade, 2004)

A autora se refere à transformação do *arranjo de pessoas* em

- a) recurso humano.
- b) grupo de transição.
- c) célula de produção.
- d) **equipe de trabalho.**

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA D)

Os processos intergrupais e sua análise é conteúdo a ser dominado pelo profissional participante do certame. A questão apresenta uma variação do trabalho em grupo que deve ser dominado pelo Psicólogo Organizacional e do Trabalho.

- a) Incorreta – Toda pessoa dentro de uma organização é parte dos recursos humanos disponíveis ou contratados para garantir o funcionamento esperado daquela empresa. Portanto, não se adequa a resposta ao enunciado da questão, que fala de determinada parcela a ser transformada.
- b) Incorreta – Essa designação grupal é fictícia, por isto é incorreta como opção ao enunciado apresentado.
- c) Incorreta – O conceito de Célula de Produção é outro e não envolve a necessidade dos relacionamentos interpessoais, como dito no enunciado.
- d) Correta – O enunciado se refere à definição de equipe de trabalho.

Fonte: BIEHL, Kátia Andrade. Grupos e Equipes de Trabalho: uma estratégia de gestão. IN: Bitencourt, Claudia (e colaboradores). Gestão Contemporânea de Pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: 2004. Bookman. Cap 5. Pág. 134 e 135.

- 66)** Analise os dizeres de Watson.

“Dai-me uma dúzia de crianças sadias, bem-formadas e um ambiente de acordo com minhas especificações e garanto que poderei tomar qualquer uma ao acaso e treiná-la para que se torne qualquer tipo de especialista – médico, advogado, artista, comerciante, executivo, mendigo, ou mesmo um ladrão, independentemente de suas inclinações, tendências, talentos, habilidades, vocações e da raça de seus ancestrais.”

Na organização, esse processo descrito por Watson também pode ser desenvolvido. O autor se refere ao

- a) treinamento do comportamento.
- b) **condicionamento do comportamento.**
- c) desenvolvimento do comportamento.
- d) acompanhamento do comportamento.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA B)

O condicionamento do comportamento na organização é parte dos temas presentes no edital do concurso. Ao profissional psicólogo cabe dominar alguns pressupostos básicos da proposta teórica behaviorista que estuda o comportamento humano, inclusive o seu condicionamento.

- a) Incorreta – Mesmo sendo próximo, o conceito de Watson diz acerca do condicionamento e não do treinamento do comportamento. Um comportamento condicionado pode ser depois treinado.
- b) Correta – Trata-se do processo de condicionamento do comportamento humano.
- c) Incorreta – A concepção teórica apresentada na citação não se refere ao desenvolvimento do comportamento.
- d) Incorreta – A concepção teórica apresentada na citação não se refere ao acompanhamento do comportamento.

Fonte: FERREIRA DE AGUIAR, Maria Aparecida. Psicologia Aplicada à Administração – teoria crítica e a questão ética nas organizações. São Paulo: Excellus. 1997. Cap. 5

67) As organizações a adotam para levar os “indivíduos a se comportar dentro dos padrões organizacionais e para extinguir comportamentos não desejados, obedecendo a regulamentos e a normas estabelecidas e apresentando um nível de produtividade de acordo com a expectativa da organização.”

(FERREIRA DE AGUIAR, 1997)

A qual tipo de reforçamento a citação se refere?

- a) Fuga.
- b) Esquiva.
- c) **Punição.**
- d) Discriminação.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

O entendimento teórico dos componentes do processo de condicionamento é condição básica para o profissional psicólogo que deseja atuar na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

a) Incorreta: Os dados apresentados não são do comportamento de fuga. Inclusive, trata-se de um comportamento e não de uma maneira de condicioná-lo como é o caso da punição.

b) Incorreta – A esquiva é um tipo de comportamento que o sujeito utiliza frente ao estímulo recebido, na busca de evitar um comportamento indesejado.

c) Correta – Trata-se da punição como aplicada frente ao comportamento indesejado e para garantir a emissão de um comportamento dentro das normas da organização.

d) Incorreta – A discriminação de estímulos é a capacidade que a pessoa tem para definir seu comportamento a partir do estímulo recebido. Se na organização definiu-se o som do alarme como o sinal para que todos evacuem a área, a pessoa, ao ouvi-lo, sairá o mais rápido possível do ambiente e não o fará ao ouvir a sirene do almoço.

Fonte: FERREIRA DE AGUIAR, Maria Aparecida. Psicologia Aplicada à Administração – teoria crítica e a questão ética nas organizações. São Paulo: Excellus. 1997. Cap.5

68) “É um conjunto de traços psicológicos com propriedades particulares, relativamente permanentes e organizadas de forma própria. Ela se revela na interação do indivíduo com seu meio ambiente e individualiza a maneira de ser, de pensar, de sentir e de agir de cada pessoa.”

(FERREIRA DE AGUIAR, 1997)

Sobre qual conceito o autor trata na citação?

- a) Capacidade.
- b) Criatividade.
- c) **Personalidade.**
- d) Operacionalidade.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

A discussão sobre a personalidade está presente nas propostas de temas para o concurso em tela. Dominar este conceito é parte dos conhecimentos do Psicólogo em geral e do Psicólogo Organizacional e do Trabalho em particular.

a) Incorreta – Todos temos a capacidade, que não é um traço psicológico e sim uma ação aprendida.

b) Incorreta – Não se trata do conceito de criatividade a citação no enunciado da questão.

c) Correta – A citação se refere ao conceito de personalidade.

d) Incorreta – Operacionalizar nada tem de individualização de um modo de expressão, como aponta o conceito citado.

Fonte: FERREIRA DE AGUIAR, Maria Aparecida. Psicologia Aplicada à Administração – teoria crítica e a questão ética nas organizações. São Paulo: Excellus. 1997. Cap.8

69) “Essas forças internas que emanam (...) representam a tentativa do indivíduo para estruturar sua realidade social, definir seu lugar dentro dela e guiar sua busca de sentido e de gratificação. Levinson denomina (...) a essas forças internas que, segundo ele, refletem a capacidade do indivíduo de resolver demandas conflitivas, de utilizar as oportunidades existentes e de criar novas oportunidades, de encontrar equilíbrio entre estabilidade e mudança, entre conformismo e autonomia, entre o ideal e o possível num ambiente complexo.”

(FERREIRA DE AGUIAR, 1997)

Considerando que a organização pode ser um desses ambientes complexos, de acordo com a citação, qual é a denominação dessa força interna?

- a) Avaliação do Ego.
- b) Realização do Ego.**
- c) Estruturação do Ego.
- d) Estratificação do Ego.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA B)

O Ego, o Eu, está presente na estrutura da personalidade e se expressa nas relações cotidianas, inclusive no ambiente de trabalho. Saber dessa estrutura e de seu funcionamento é pertinente ao Psicólogo Organizacional e do Trabalho.

- a) Incorreta – A tentativa de se avaliar o Ego ocorre através de algumas técnicas, como os testes psicológicos.
- b) Correta – A citação aponta para fazeres cotidianos que são, pelas suas características, realização de algo. Se emanam do interior (forças internas), temos, então, como única alternativa correta, a descrição de certa Realização do Ego.
- c) Incorreta – A estruturação do Ego ocorre nos primeiros anos de vida.
- d) Incorreta – A citação não apresenta partes, tópicos ou estratos do Ego.

Fonte: FERREIRA DE AGUIAR, Maria Aparecida. Psicologia Aplicada à Administração – teoria crítica e a questão ética nas organizações. São Paulo: Excellus. 1997. Cap.8

70) “Entrevistas, testes e as cartas pessoais de recomendação. Todos são instrumentos com os quais se obtêm informações sobre um candidato a emprego, e que podem ajudar a organização a determinar se o indivíduo possui as habilidades, os conhecimentos e capacidades apropriadas para o trabalho em questão.”

(ROBBINS, 2005)

De acordo com a citação, o uso desses instrumentos se dá na(o)

- a) seleção.**
- b) admissão.
- c) treinamento.
- d) recrutamento.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA A)

A seleção é um dos tópicos incluídos no edital do concurso. A sua inclusão nas questões se justifica também por ser conceito de domínio de todo profissional psicólogo que queira atuar na área em Psicologia Organizacional e do Trabalho. A questão inclusive aponta para a necessidade de conhecimento que garanta a diferenciação entre cada conceito elencado nas alternativas.

- a) Correta – Se o enunciado fala de obter informações sobre um candidato a emprego, esse momento é o da seleção.
- b) Incorreta – No momento da alternativa, o candidato já está sendo contratado não cabendo buscar informações sobre o mesmo.
- c) Incorreta – O momento do treinamento já não é mais o de obter informações sobre a relação qualificação do candidato e vaga oferecida.
- d) Incorreta – Este momento antecede ao de obter informações sobre o futuro candidato à determinada vaga.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap.17. Pág. 398.

- 71)** Geralmente, apresenta métodos classificados como formais ou informais, realizados no trabalho ou fora dele.
“Contudo, evidências recentes indicam que 70% do aprendizado para o trabalho é (...) não estruturado, não planejado e, facilmente adaptável às situações e aos indivíduos – para ensinar habilidades e manter os funcionários atualizados.”
(ROBBINS, 2005)

Tal citação se refere à

- a) seleção informal.
- b) avaliação informal.
- c) treinamento informal.**
- d) recrutamento informal.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

O tema do treinamento está previsto no edital. A questão leva o candidato a trabalhar com o conceito de treinamento, recrutamento, seleção e avaliação a partir do conceito posto e das alternativas apresentadas.

c) Correta – O aprendizado para o trabalho se dá através do treinamento.

Fonte: ROBBINS, Stephen. P. Comportamento Organizacional. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Cap.17. Pág. 402

- 72)** De acordo com a CBO – Classificação Brasileira de Ocupações, do Ministério do Trabalho e Emprego, marque a alternativa que contém uma atribuição do Psicólogo Organizacional e do Trabalho.

- a) Postular em juízo.
- b) Administrar bens e serviços.
- c) Coordenar equipes e atividades.**
- d) Promover eventos técnicos e sociais.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

O tópico “atribuições profissionais do psicólogo” faz parte do rol dos temas elencados para o concurso em tela. Saber das ocupações e atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho é condição mínima para os postulantes ao cargo do concurso em execução.

c) Correta – O conteúdo da alternativa é uma das atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho elencadas na Classificação.

Fonte: CBO - Classificação Brasileira de Ocupações, do Ministério do Trabalho e Emprego, Relatório Tabela de Atividades, Psicólogo do Trabalho – TR.

- 73)** A CBO – Classificação Brasileira de Ocupações lista uma série de atividades a serem desempenhadas pelo Psicólogo Organizacional e do Trabalho nas diferentes áreas de sua atuação. O Psicólogo Organizacional e do Trabalho tem por atribuição orientar sobre

- a) plano de carreira.**
- b) direitos e deveres.
- c) serviços e recursos sociais.
- d) normas, códigos e legislação.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA A)

As atribuições profissionais dos psicólogos bem como a atuação do psicólogo nas organizações são temas do concurso em tela. O conhecimento básico na área é o que a questão proposta busca do candidato ao cargo de Psicólogo com a função de atuar em Organizacional e Trabalho.

a) Correta – É a única alternativa que apresenta atividade a ser desempenhada pelo Psicólogo atuando em Organização e Trabalho, de acordo com a CBO. Nenhuma das outras atividades listadas cabe ao Psicólogo desempenhar.

Fonte: CBO - Classificação Brasileira de Ocupações, do Ministério do Trabalho e Emprego, Relatório Tabela de Atividades, Psicólogo do Trabalho - TR

- 74) “Cada ambiente – físico e social – irá influenciar o padrão de comportamento de seus membros e ainda interferir nas reações comportamentais, nas relações interpessoais e na criatividade grupal.” (OLIVEIRA, 2009)

De acordo com a citação, pode-se afirmar que

- a) o ambiente interfere na subjetividade humana.
- b) nossa sensibilidade e a maneira de expressá-la são inatas.
- c) o ambiente familiar e organizacional são sempre harmoniosos.
- d) o ambiente não é visto como ferramenta na gestão de pessoas.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA A)

O tema sobre o impacto da organização sobre os indivíduos faz parte do rol dos temas do concurso. A questão busca averiguar o domínio do candidato sobre o tema.

- a) Correta – É a única alternativa que ratifica o conteúdo da citação.
- b) Incorreta – Nossa sensibilidade e principalmente a maneira de expressá-la não são inatas, ou seja, não nascemos com elas definidas geneticamente.
- c) Incorreta – O conflito faz parte dos ambientes de trabalho e familiar. Afirmá-los sempre harmoniosos é um erro.
- d) Incorreta – Na atualidade tem-se dado muito mais importância ao ambiente de trabalho como importante ferramenta na gestão de pessoas. A alternativa apresenta exatamente o contrário da tendência atual na gestão de pessoas.

Fonte: OLIVEIRA, Milton. Emoção, conflito e poder nas organizações. Belo Horizonte: C/arte. 2009. Cap. 5. Pág. 108 e 109.

- 75) Assinale a alternativa que completa **corretamente** a citação de Oliveira (2009), sobre o cotidiano, incluindo o vivido na organização.

“Desse modo, as mudanças acontecem pela introdução de pequenas rupturas ou pequenos projetos existenciais que tenham por base o envolvimento emocional. Mudanças simples, mas vividas com perseverança, podem provocar grandes

- a) transformações em uma pessoa.”
- b) gastos energéticos pela pessoa.”
- c) vivências físicas na vida da pessoa.”
- d) impactos somente no futuro de uma pessoa.”

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA A)

Seja o tema da personalidade, seja o tema do impacto da organização no indivíduo, são eles importantes para se avaliar os candidatos já que foram incluídos no rol dos temas a serem estudados para o certame. A questão propõe averiguar o domínio dos temas pelo candidato.

- a) Correta – A alternativa apresenta conteúdo que complementa a citação já que indica a concretização da mudança em cada pessoa, conforme apresentado no texto.
- b) Incorreta – O texto citado não fala de gastos de energia pela pessoa.
- c) Incorreta – As grandes vivências emocionais se diferem diretamente dos pequenos acontecimentos, indicados na citação.
- d) Incorreta – Os impactos vividos estão presentes no momento da experiência, que certamente, estarão também em momentos futuros, mas não somente nestes.

Fonte: OLIVEIRA, Milton. Emoção, conflito e poder nas organizações. Belo Horizonte: C/arte. 2009. Cap. 3. Pág. 67 e 68.

- 76) “O filme Tempos Modernos de Charles Chaplin retrata as pessoas como peças da engrenagem de uma máquina produtiva. Qualquer coisa era possível, menos parar a máquina. Coçar o nariz, desviar os olhos um segundo da esteira era impossível sem levar uma bronca do chefe. O ritmo era hipnótico. E se hoje rimos daquele exagero todo mostrado nesse filme achando que ele retrata coisas do passado, nos escapa a oportunidade da autocrítica. De fato, temos outro modelo de gestão hoje, mas que foi inspirado na essência desses mesmos tempos, não tão modernos assim.” (OLIVEIRA, 2009)

De acordo com a citação anterior pode-se afirmar que a(s)

- a) emoções e a afetividade sempre foram valorizadas nas atividades produtivas.
- b) dimensão do comportamento emocional sempre foi considerada nas relações de trabalho.
- c) **emoção e a afetividade são fundamentais na estruturação da dinâmica do fenômeno humano.**
- d) afetividade e as relações amorosas são vistas e valorizadas como importantes comportamentos na empresa.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

O autor propõe uma necessária reflexão sobre a afetividade na constituição do sujeito nas relações de trabalho, constituindo assim a personalidade e evidenciando o impacto da vida organizacional sobre o sujeito. Temas propostos para o certame. A questão procura garantir essa reflexão do candidato frente aos tópicos apresentados no enunciado articulando-os com as alternativas.

- a) Incorreta – Afirma algo incorreto nas relações de trabalho de ontem e de hoje, mesmo que devamos buscar essa valorização.
- b) Incorreta – A alternativa afirma algo que até os dias atuais ainda não é considerado nas relações de trabalho, ou seja, o comportamento emocional. Privilegia-se o comportamento mecânico.
- c) Correta – Mesmo não sendo muitas vezes considerada, a emoção e a afetividade são fundamentais na estruturação dos fenômenos humanos, como nas relações de trabalho.
- d) Incorreta – A alternativa afirma algo longe de ser valorizado como comportamento organizacional.

Fonte: OLIVEIRA, Milton. Emoção, conflito e poder nas organizações. Belo Horizonte: C/arte. 2009. Cap. 1. Pág. 13 e 14.

77) “Os gerentes inseguros costumam fugir das crises, tensões e conflitos usando várias estratégias: seja evitando abordá-los, desvalorizando a sua importância ou até mesmo procurando ignorar a sua existência ou centrando esforços na administração dos conflitos que eles geram, mas evitando ir ao centro do problema”

(OLIVEIRA, 2009)

De acordo com a citação, esses gerentes têm uma percepção da situação vivida como

- a) momento privilegiado.
- b) reprimenda grave sofrida.
- c) **ameaça à sua integridade.**
- d) implementação de mudança.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA C)

A questão procura trabalhar o impacto das organizações sobre o indivíduo, tema proposto para o certame. Exige que consiga articular uma situação descrita com o que poderá levar àquela situação, ou vice-versa.

- a) Incorreta – A citação descreve algo que aponta não ser essa a percepção que os gerentes tiveram frente as tensões vividas na organização.
- b) Incorreta – Exageradamente a alternativa apresentada não articula a citação com uma reprimenda sofrida pelo gerente.
- c) Correta – É a alternativa que deve ser marcada como correta. Ao agir fugindo, a pessoa o faz por se ver frente a uma ameaça, mesmo que não dentro da realidade.
- d) Incorreta – A descrição citada distancia o fazer desse gerente, ou dos gerentes, da percepção de uma possível implementação de mudança na empresa.

Fonte: OLIVEIRA, Milton. Emoção, conflito e poder nas organizações. Belo Horizonte: C/arte. 2009. Cap. 7. Pág. 160 e 161.

78) O processo de formação profissional do Psicólogo vem recebendo adequações ao longo dos anos para garantir melhor e maior inserção do profissional num mercado de trabalho em constante ampliação. A Resolução número 5, de 15 de março de 2011, do Conselho Nacional de Educação, instituiu as novas Diretrizes Nacionais para os cursos de graduação em Psicologia.

Qual alternativa se refere à competência a ser adquirida na formação em Psicologia?

- a) Ler e interpretar comunicações científicas e relatórios na área da Psicologia.
- b) Utilizar o método experimental, de observação e outros métodos de investigação científica.
- c) Planejar e realizar várias formas de entrevistas com diferentes finalidades e em diferentes contextos.
- d) **Avaliar fenômenos humanos de ordem cognitiva, comportamental e afetiva, em diferentes contextos.**

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA D)

A formação e atribuições profissionais do Psicólogo estão previstos no rol dos temas a serem estudados para o concurso em tela. A questão propõe uma leitura criteriosa que consiga definir a diferença entre a competência e a habilidade do profissional psicólogo. A habilidade é o emprego da técnica, já a competência exige domínios conceituais apreendidos durante a formação, diferenciando o profissional de outras áreas do saber.

- a) Incorreta – Trata-se de uma habilidade ao propor que o profissional leia e interprete algo.

- b) Incorreta – A utilização de um método exige habilidade para tal.
- c) Incorreta – Planejar e realizar entrevistas são habilidades que espera-se que o psicólogo adquira ao longo de seu processo de formação acadêmica.
- d) Correta – Apresenta como opção uma necessidade de apreensão conceitual ampla e coesa que garanta a avaliação de um fenômeno comportamental. Não se trata aqui, de aplicar uma técnica, mas analisar o material colhido com a técnica utilizada com habilidade.

Fonte: Resolução número 5, de 15 de março de 2011, do Conselho Nacional de Educação, Art 8º, número VI.

79) O Conselho Federal de Psicologia concede título de especialista em diferentes áreas de atuação profissional. A Resolução do CFP 02/2001 define áreas e critérios de concessão do citado título de acordo com a formação, atuação profissional e cursos realizados.

Pode-se afirmar que o Psicólogo Organizacional e do Trabalho

- a) possui um título de especialista na área, concedido pelo CFP.
- b) e o Administrador de Empresas podem ter o título de especialista na área.
- c) ainda não teve regulamentada a concessão do título de especialista pelo CFP.
- d) torna-se especialista já na graduação, dentro das Diretrizes Curriculares da área.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA A)

A formação e atuação profissional do Psicólogo é tema a ser exigido no concurso em tela, conforme edital. A questão propõe averiguar o conhecimento específico da área pelos pretendentes ao cargo de Psicólogo Organizacional e do Trabalho, inclusive ao que se refere à presença dos administradores de empresa como área que tangencia a do Psicólogo.

- a) Correta – É a única alternativa que afirma corretamente a especialidade e o título de especialista na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho.
- b) Incorreta – A concessão do título é feita pelo Conselho Federal de Psicologia, especificamente para os psicólogos.
- c) Incorreta – A citada resolução define a área de Psicologia Organizacional e do Trabalho como uma das especialidades regulamentadas.
- d) Incorreta – A alternativa fere as novas diretrizes curriculares ao dizer da concessão do título de especialista na área Organizacional ainda na graduação.

Fonte: Resolução CFP 02/2001, de 10 de março de 2001.

80) Indique a definição de prática a seguir que se refere à atividade do Psicólogo Organizacional e do Trabalho.

- a) Participa de programas de orientação profissional com a finalidade de contribuir no processo de escolha da profissão e em questões referentes à adaptação do indivíduo ao trabalho.
- b) Atua como consultor interno/externo, participando do desenvolvimento das organizações sociais, para facilitar processos de grupo e de intervenção psicossocial nos diferentes níveis hierárquicos de organizações.
- c) Avalia as condições intelectuais e emocionais de crianças, adolescentes e adultos em conexão com processos jurídicos, seja por deficiência mental e insanidade, testamentos contestados e aceitação em lares adotivos.
- d) Realiza estudo, pesquisa e supervisão sobre temas pertinentes à relação do indivíduo com a sociedade, com o intuito de promover a problematização e a construção de proposições que qualifiquem o trabalho e a formação.

JUSTIFICATIVA DA ALTERNATIVA CORRETA: (LETRA B)

A questão propõe uma escolha entre algumas atividades profissionais dos psicólogos definidas por área de atuação, na busca do conhecimento mínimo que os profissionais psicólogos devem ter sobre as áreas de atuação da Psicologia.

- a) Incorreta – O termo orientação profissional diz respeito a antiga orientação vocacional. Área de atuação do Psicólogo Escolar.
- b) Correta – A alternativa deixa claro uma das atividades profissionais a serem desempenhadas pelo Psicólogo Organizacional e do Trabalho.
- c) Incorreta – A alternativa deixa clara a atuação do Psicólogo com questões jurídicas, ou seja, Psicólogo Forense.
- d) Incorreta – É clara a alternativa ao apontar a atividade pertinente ao Psicólogo Social.

Fonte: Resolução CFP 02/2001 e 05/2003, que tratam sobre as especialidades em Psicologia.