

## Psicólogo Organizacional

### Leia estas instruções:

<b>1</b>	Confira se os dados contidos na parte inferior desta capa estão corretos e, em seguida, assine no espaço reservado para isso. Caso se identifique em qualquer outro local deste Caderno, você será eliminado do Concurso.
<b>2</b>	Este Caderno contém 34 questões de Conhecimentos Específicos: <b>quatro discursivas e trinta de múltipla escolha</b> , respectivamente.
<b>3</b>	Quando o Fiscal autorizar, confira se este Caderno está completo e se não apresenta imperfeição gráfica que impeça a leitura. Se você verificar algum problema, comunique-o imediatamente ao Fiscal.
<b>4</b>	Nas questões discursivas, será avaliado, <b>exclusivamente</b> , o que você escrever dentro do espaço destinado a cada resposta.
<b>5</b>	Escreva de modo legível. Dúvida gerada por grafia ou rasura implicará redução de pontos.
<b>6</b>	Cada questão de múltipla escolha apresenta apenas uma resposta correta.
<b>7</b>	Interpretar as questões faz parte da avaliação; portanto, não adianta pedir esclarecimentos aos Fiscais.
<b>8</b>	Utilize, para rascunhos, qualquer espaço em branco deste Caderno e não destaque nenhuma folha.
<b>9</b>	Os rascunhos e as marcações que você fizer neste Caderno não serão considerados para efeito de avaliação.
<b>10</b>	Você dispõe de quatro horas, no máximo, para responder às questões discursivas e de múltipla escolha e preencher a Folha de Respostas.
<b>11</b>	O preenchimento da Folha de Respostas é de sua inteira responsabilidade.
<b>12</b>	Antes de retirar-se definitivamente da sala, devolva ao Fiscal a Folha de Respostas e este Caderno.

**Assinatura do Candidato:** \_\_\_\_\_



**Questão 1**

Frente à atuação profissional, o psicólogo pode deparar-se com pessoas com Síndrome de Burnout. Que é *Síndrome de Burnout* e quais são os sinais que a evidenciam?

-----  
**Espaço destinado à Resposta**

**Fim do espaço destinado à Resposta**

---

## **Questão 2**

Estudos tratam da percepção de suporte organizacional junto aos colaboradores. Quais são as características negativas observadas na relação entre o ambiente de trabalho e os aspectos do indivíduo?

---

**Espaço destinado à Resposta**

**Fim do espaço destinado à Resposta**

---

### Questão 3

Em relação aos resultados abaixo, obtidos a partir da aplicação da *Técnica de Rorschach*, caracterize os indicadores apresentados.

G 15%; Dd 65%; F+% = 56, M-%=55;  $\sum C= 0$ ; H=0%; Total de Respostas = 25 ; Fc>c+cF; M:  $\sum C= 0:0$ ;  
Presença 3 respostas de cor numerada.

---

**Espaço destinado à Resposta**

**Fim do espaço destinado à Resposta**

---

#### **Questão 4**

Defina o que é *Transtorno Mental*, com base no DSM IV.

---

**Espaço destinado à Resposta**



**Fim do espaço destinado à Resposta**

---

## Questões de Múltipla Escolha

01. Entre as atribuições referentes ao papel do psicólogo nas organizações, cabe-lhe
- A) assistir os empregadores, com vistas à qualidade de vida no trabalho.
  - B) vincular os contatos entre os clientes e os recursos humanos disponíveis na organização, para ampliar o negócio.
  - C) contribuir para a mudança da situação organizacional, intensificando-a, reduzindo-a ou dando-lhe uma nova direção.
  - D) solucionar os problemas gerenciais e administrativos da instituição e de seus departamentos.
02. Nas empresas, define-se *cargo* como o conjunto
- A) de responsabilidades de um funcionário em dada ocupação.
  - B) de tarefas, deveres e responsabilidades exercidos por um indivíduo.
  - C) de atribuições e responsabilidades que os líderes das equipes possuem.
  - D) de atividades do cotidiano das equipes de trabalho.
03. O sistema de avaliação de desempenho pode atender a diversos objetivos, dentre os quais
- A) melhorar os resultados dos recursos humanos da organização.
  - B) estimar o potencial dos empregados para a realização de outras tarefas.
  - C) oferecer aumentos salariais de acordo com o desempenho nas atividades.
  - D) possibilitar a transferência de funcionários para outras áreas.
04. Em um processo de treinamento, as principais etapas ocorrem, normalmente, nesta seqüência:
- A) pesquisa de campo organizacional; definição de cursos; implementação; avaliação.
  - B) pesquisa; planejamento; execução; avaliação; verificação de resultados.
  - C) análise das necessidades; planejamento; realização; avaliação de aprendizagem.
  - D) levantamento das necessidades; programação; execução; avaliação.
05. Definindo-se *clima organizacional* como o fenômeno resultante da interação dos elementos da cultura, é correto afirmar que
- A) a pressão exercida pelas normas na instituição cria tensão e traz eficiência para a produção.
  - B) o desenvolvimento do clima favorável depende da harmonia entre os diferentes elementos culturais.
  - C) aspectos como emocionalidade e realização podem ser favoráveis para a organização.
  - D) a excessiva importância dada à tecnologia leva a organização a um clima mais humano.
06. Em relação às conclusões dos estudos sobre personalidade, é correto afirmar que
- A) a identificação de traços psicológicos impede a compreensão da personalidade.
  - B) a pessoa não mantém uma consistência psicológica que permita a identificação da personalidade.
  - C) a pessoa sofre influências do meio, embora a personalidade se mantenha estável ao longo do tempo.

- D)** hábitos, capacidades, motivos, necessidades e percepções expressam a motivação.
- 07.** Uma característica fundamental de uma equipe é a
- A)** interdependência dos membros, direcionada para um objetivo comum.
  - B)** interação entre os membros e a chefia, com ênfase na clareza da comunicação.
  - C)** ausência de um líder para o relacionamento dos elementos.
  - D)** certeza de que o líder possui o mesmo objetivo que os membros.
- 08.** Numa organização, é possível falar-se de doença organizacional quando
- A)** todos, nos momentos de crise, participam da discussão.
  - B)** as idéias são valorizadas, mesmo quando pouco aplicadas.
  - C)** os dirigentes enfrentam as crises também.
  - D)** os conflitos acabam por não serem explicitados.
- 09.** Uma entrevista do tipo estruturada se caracteriza por
- A)** ser realizada em ambiente denominado neutro.
  - B)** ser utilizada preferencialmente nas áreas de RH.
  - C)** o tempo de duração ser rigidamente dependente do disponível.
  - D)** apresentar roteiro previamente definido.
- 10.** É possível descrever padrões autocráticos na organização quando
- A)** os indivíduos tendem a ficar mais motivados devido à clareza dos objetivos organizacionais.
  - B)** a expressão de pensar, criar e assumir responsabilidades fica centralizada nos dirigentes da organização.
  - C)** os membros ficam menos propensos a responder corretamente ao sistema de recompensas e punições.
  - D)** as pessoas encontram um ambiente favorável à discussão dos problemas.
- 11.** As organizações complexas são caracterizadas por
- A)** apresentarem um grande número de elementos.
  - B)** possuírem considerável diferenciação vertical na estrutura.
  - C)** estabelecerem rotinas pouco padronizadas, devido à quantidade de áreas existentes.
  - D)** colocarem a ênfase, no processo produtivo, sobre as tarefas, e não sobre as pessoas.
- 12.** A análise de cargos, geralmente, se concentra em quatro pontos, a saber:
- A)** condições de trabalho, aspectos mentais, aspectos físicos e responsabilidades envolvidas.
  - B)** saúde, formação escolar, responsabilidades envolvidas e riscos ambientais.
  - C)** ambiente de trabalho, aspectos físicos, experiência anterior e atribuições.
  - D)** aspectos mentais, aptidões, atribuições e condições de trabalho.

13. A respeito do uso dos métodos e técnicas de treinamento, é correto afirmar:
- A) A população-alvo e as condições gerais – tempo, material, recursos humanos e financeiros disponíveis, etc. – são fatores de relevância para a determinação dos métodos e técnicas a serem empregados.
  - B) Os princípios de aprendizagem não são válidos para situações de sala de aula e para situações de treinamento, resguardados os ajustes exigidos pelas condições de aprendizagem e finalidades dos programas.
  - C) Para se garantirem resultados satisfatórios, é importante não definir uma postura diante do treinamento (método) e procurar utilizar procedimentos (técnicas) coerentes.
  - D) Existem técnicas melhores em qualquer circunstância, e técnicas mais adequadas ou menos adequadas em função dos objetivos.
14. Para avaliação do desempenho humano nas instituições, usam-se os seguintes métodos:
- A) avaliação por resultados, incidentes críticos, comparação grupal, 90 graus.
  - B) escalas gráficas, 90 graus, escolha forçada, comparação grupal.
  - C) comparação aos pares, 360 graus, escolha aleatória, escalas gráficas.
  - D) incidentes críticos, escolha forçada, avaliação por resultados, 360 graus.
15. O processo educacional de curto prazo, aplicado de forma sistemática e organizada, em que as pessoas adquirem conhecimentos, desenvolvem atitudes e habilidades em função de objetivos diretamente relacionados à execução de tarefas, denomina-se
- A) desenvolvimento.
  - B) treinamento.
  - C) aperfeiçoamento.
  - D) formação.
16. Para o desenvolvimento de coleta de informações, a aplicação de questionários fechados é uma estratégia que se emprega quando se visa obter
- A) aspectos comportamentais de qualquer população.
  - B) informações sobre um pequeno grupo.
  - C) dados objetivos de um grupo previamente definido.
  - D) informações subjetivas de uma grande população.
17. Em uma estratégia de seleção para nível superior de escolaridade os testes mais adequados a serem utilizados são:
- A) o Teste BPR 5 Forma A e o Wartegg.
  - B) o Zulliger e o BPR 5 Forma B.
  - C) o Teste de Inteligência INV e o teste Rorschach.
  - D) o Psicodiagnóstico Miocinético e o Columbia.
18. Em uma empresa, é correto definir-se *cultura organizacional* como
- A) a tecnologia, o caráter e os preceitos que envolvem autoridade; o conjunto de regras e valores, explícitos e implícitos, da vida organizativa.
  - B) a produção e o objetivo do lucro, que levam ao crescimento da instituição, bem como o envolvimento da equipe de trabalho.
  - C) o sistema de tecnologia disponível para a produção bem como as expectativas frente aos objetivos.
  - D) a formação da estrutura que permite a felicidade no trabalho, envolvendo a cooperação entre os empregados e a qualidade do produto.

19. Em uma empresa, o desenvolvimento da análise de função envolve:
- A) entrevista com os funcionários, uso de testes de habilidades e de personalidade, com o emprego de outras técnicas psicológicas.
  - B) verificação das habilidades dos empregados e das exigências da organização para o adequado desempenho na função em que possam aumentar a produção.
  - C) elaboração de questionários que verifiquem a satisfação dos funcionários com as tarefas desenvolvidas, juntamente com o ritmo de produção.
  - D) observação direta, obtenção de informações de superiores e funcionários da área, identificação das habilidades e capacidades exigidas na função.
20. Quando se define a qualidade de um instrumento psicológico, trata-se da:
- A) construção/escore.
  - B) aplicação /tempo de execução.
  - C) fundamentação teórica/validade.
  - D) elaboração/interpretação.
21. Os testes projetivos oferecem ao examinando uma situação pouco estruturada, servindo de estímulo à manifestação de suas vivências, de seu dinamismo psíquico e de seus mecanismos de ajustamento. Já os inventários visam à identificação de traços predominantes da personalidade, envolvendo autojulgamento, por parte do examinando. Por sua vez, as técnicas expressivas procuram investigar características da personalidade por meio de padrões, movimentos corporais e ritmo. Considerando-se o exposto, é correto afirmar:
- A) As técnicas expressivas não apresentam padronização; trata-se de investigação objetiva.
  - B) Os inventários não têm respostas certas ou erradas; trata-se de investigação subjetiva.
  - C) Os testes projetivos não são estruturados e não apresentam respostas certas ou erradas; trata-se de investigação subjetiva.
  - D) Os estímulos dos testes projetivos são estruturados, embora não ofereçam ao examinando uma situação estruturada.
22. Em um processo avaliativo, pode ser atribuído ao avaliador o *efeito de halo*, que consiste em
- A) levar em conta fatos ocorridos num curto espaço de tempo anterior à avaliação.
  - B) valorizar demasiadamente as qualidades que poderão ser requeridas para o desempenho em outras funções.
  - C) avaliar deixando-se levar por valores ou atitudes que possui, alheios ao contexto em questão.
  - D) privilegiar características marcantes no avaliado, o que dificulta a interpretação das demais características com clareza e neutralidade.
23. Um dos níveis de avaliação das atividades de treinamento é a avaliação de resultados, caracterizada por
- A) verificar o que foi assimilado durante o módulo de treinamento, em comparação ao resultado que se tinha obtido antes.
  - B) efetuar uma comparação entre os períodos pré e pós-treinamento, quanto a aumento da eficiência, otimização da qualidade e redução do absenteísmo.
  - C) analisar os efeitos do treinamento sobre as crenças e os valores das pessoas, identificando mudanças no perfil cultural e na cultura organizacional

**D)** comprovar mudança de comportamento no local de trabalho; por exemplo, se o novo método abordado no treinamento é posto em prática.

**24.** Sobre plano de carreira, é correto afirmar:

**A)** Compreende o planejamento da carreira do indivíduo, a partir da formação profissional básica, identificada geralmente com uma vocação profissional e que leva em conta também os objetivos e aspirações.

**B)** Refere-se ao planejamento realizado pela empresa, identificando empregados para ocuparem, no futuro, as posições de maior complexidade e responsabilidade.

**C)** Abarca a escolha, pelos empregados, dos cargos que deverão ocupar, a médio ou longo prazo, das posições de maior conteúdo ou das gerenciais.

**D)** Compreende a indicação, pela empresa, de posições consideradas de grande importância para o sucesso organizacional, de forma que seus ocupantes devam ser escolhidos e preparados de modo diferenciado.

**25.** Sobre liderança contingencial, é correto afirmar:

**A)** Os diferentes grupos não têm necessidade de diferentes estilos de liderança, e diferentes membros do grupo podem exercer a liderança.

**B)** Os atos de liderança são enfatizados, mas não as características físicas, intelectuais e de personalidade do líder.

**C)** Os líderes tendem a apresentar os mesmos traços psicológicos, independentemente da situação e da cultura grupal.

**D)** O exercício da liderança, no grupo, se apóia basicamente nas características do líder.

**26.** Nos grupos, a análise das relações interpessoais pode ser realizada por meio de parâmetros tais como: comunicação, pertencimento, cooperação, pertinência e aprendizagem.

A opção em que a definição corresponde adequadamente ao parâmetro é

**A)** Pertencimento: diz respeito ao grau de identificação entre os integrantes bem como desses com a tarefa prescrita.

**B)** Pertinência: descaracteriza os aspectos relativos à produção grupal, à objetividade e à qualidade das ações dos integrantes.

**C)** Comunicação: não compreende somente os aspectos explícitos e os implícitos, os verbais e os não-verbais, mas revela a interação do grupo.

**D)** Cooperação: caracteriza a disposição positiva ou negativa perante outros membros do grupo, ou seja, as atrações e rejeições existentes.

**27.** Quando se busca o desenvolvimento de um grupo, o papel do facilitador é

**A)** impedir animosidades existentes entre os participantes.

**B)** dirigir a ação grupal em reuniões ou outras atividades.

**C)** buscar a ruptura de estereotípias de conduta.

**D)** evitar que os participantes façam referências a situações anteriores.

**28.** O assédio moral, nas instituições, caracteriza-se por

**A)** dificuldades com colegas.

**B)** conflitos e incompreensões.

**C)** medo e agressão.

**D)** coerção e estresse.

29. Visando-se à ambientação do funcionário na organização e à apresentação de informações que retratem o perfil geral do ambiente de trabalho, faz-se um treinamento
- A) de integração.
  - B) técnico-operacional.
  - C) comportamental.
  - D) de administração.
30. No estudo das condições psicométricas de um instrumento psicológico, a validade pode ser descrita em termos de
- A) estabilidade da medida, análise de itens e normas de grupo.
  - B) normas intragrupo, percentil e escores padronizados.
  - C) fidedignidade, consistência interna e homogeneidade.
  - D) constructo, conceito, critério e conteúdo.

