

## PROFISSIONAL BÁSICO PSICOLOGIA (1ª FASE)

### LEIA ATENTAMENTE AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

- 01 - Você recebeu do fiscal o seguinte material:  
a) este caderno, com o enunciado das 70 questões das Provas Objetivas, sem repetição ou falha, com a seguinte distribuição:

LÍNGUA PORTUGUESA II		LÍNGUA ESTRANGEIRA		CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS			
Questões	Pontos	Questões	Pontos	Questões	Pontos	Questões	Pontos
1 a 10	0,5	21 a 25	0,5	31 a 40	1,0	51 a 60	2,0
11 a 20	1,5	26 a 30	1,5	41 a 50	1,5	61 a 70	2,5

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

- 02 - Verifique se este material está em ordem e se o seu nome e número de inscrição conferem com os que aparecem no **CARTÃO-RESPOSTA**. Caso contrário, notifique **IMEDIATAMENTE** o fiscal.
- 03 - Após a conferência, o candidato deverá assinar no espaço próprio do **CARTÃO-RESPOSTA**, preferivelmente a caneta esferográfica de tinta na cor preta.
- 04 - No **CARTÃO-RESPOSTA**, a marcação das letras correspondentes às respostas certas deve ser feita cobrindo a letra e preenchendo todo o espaço compreendido pelos círculos, a **caneta esferográfica de tinta na cor preta**, de forma contínua e densa. A LEITORA ÓTICA é sensível a marcas escuras; portanto, preencha os campos de marcação completamente, sem deixar claros.
- Exemplo: (A)      ●      (C)      (D)      (E)
- 05 - Tenha muito cuidado com o **CARTÃO-RESPOSTA**, para não o **DOBRAR, AMASSAR ou MANCHAR**. O **CARTÃO-RESPOSTA SOMENTE** poderá ser substituído caso esteja danificado em suas margens superior ou inferior - **BARRA DE RECONHECIMENTO PARA LEITURA ÓTICA**.
- 06 - Para cada uma das questões objetivas, são apresentadas 5 alternativas classificadas com as letras (A), (B), (C), (D) e (E); só uma responde adequadamente ao quesito proposto. Você só deve assinalar **UMA RESPOSTA**: a marcação em mais de uma alternativa anula a questão, **MESMO QUE UMA DAS RESPOSTAS ESTEJA CORRETA**.
- 07 - As questões objetivas são identificadas pelo número que se situa acima de seu enunciado.
- 08 - **SERÁ ELIMINADO** do Processo Seletivo Público o candidato que:  
a) se utilizar, durante a realização das provas, de máquinas e/ou relógios de calcular, bem como de rádios gravadores, *headphones*, telefones celulares ou fontes de consulta de qualquer espécie;  
b) se ausentar da sala em que se realizam as provas levando consigo o Caderno de Questões e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA**.  
Obs: Por medida de segurança, o candidato só poderá retirar-se da sala após 60 (sessenta) minutos contados a partir do início das provas e só poderá levar o Caderno de Questões das Provas Objetivas faltando 30 (trinta) minutos ou menos para o término das mesmas.
- 09 - Reserve os 30 (trinta) minutos finais para marcar seu **CARTÃO-RESPOSTA**. Os rascunhos e as marcações assinaladas no Caderno de Questões **NÃO SERÃO LEVADOS EM CONTA**.
- 10 - Quando terminar, entregue ao fiscal **O CADERNO DE QUESTÕES**, ressalvado o disposto na observação do item 08, o **CARTÃO-RESPOSTA** e **ASSINE A LISTA DE PRESENÇA**.
- 11 - **O TEMPO DISPONÍVEL PARA ESTAS PROVAS DE QUESTÕES OBJETIVAS É DE 4 (QUATRO) HORAS**.
- 12 - As questões e os gabaritos das Provas Objetivas serão divulgados, no primeiro dia útil após a realização das provas, nas páginas da **FUNDAÇÃO CESGRANRIO (www.cesgranrio.org.br)** e do **BNDES (www.bndes.gov.br)**.

## LÍNGUA PORTUGUESA II

### O PESO DA PALAVRA E DO RELACIONAMENTO

Quem diz que vai para o escritório para trabalhar e não para fazer amigos está enganado. Ou melhor, estabelecer uma rede de relacionamentos, ser flexível, se adaptar rapidamente a uma nova situação, saber se  
5 comunicar com a equipe ou colegas de trabalho, ter capacidade de negociação são características extras no atual mercado, que exige mais do que diploma. Não se trata de fazer amigos, mas de aprender o que se chama de linguagem corporativa. E este be-a-bá é feito de uma  
10 mistura de palavras claras, ditas no momento e para a pessoa certa, somado a uma dose de carisma.

Não estou falando da política “mantenha um sorriso no rosto porque o cliente tem sempre razão”, mas, sim, tentando mostrar que a facilidade em se expressar ou  
15 fazer relacionamentos tem peso tão importante quanto uma boa formação acadêmica. O que a intuição de muitos profissionais de recursos humanos já indicava foi comprovado num estudo finalizado no primeiro semestre deste ano pela ISMA-BR (International  
20 Stress Management Association no Brasil), associação internacional que estuda o estresse e suas formas de prevenção.

De acordo com a pesquisa, feita entre 230 profissionais — gerentes de três grandes empresas nacionais —,  
25 a eficiência na comunicação interpessoal funciona como um colete salva-vidas, atenuando os efeitos negativos das pressões e demandas nos níveis físico, emocional e comportamental. Para chegar a esta conclusão foram analisados três fatores: as pressões e as demandas no  
30 trabalho, o nível de ansiedade (somática, comportamental e cognitiva) e o nível de tensão muscular e a satisfação profissional.

Conclui-se, então, que o gerenciamento do estresse passa pelo desenvolvimento pessoal, além de programas  
35 efetivos de qualidade de vida no trabalho. Isso porque os custos do estresse não afetam apenas a saúde do trabalhador, mas, também, o bolso do empregador. Sabe-se que nos Estados Unidos o estresse profissional tem custo estimado em 300 bilhões de dólares ao ano e nos  
40 países membros da União Europeia este valor gira em torno de 265 bilhões de euros – números relativos ao absenteísmo, rotatividade, lesões no trabalho e seguro saúde. Por aqui, ainda não foi feito o cálculo desta  
45 conta, mas acredita-se que temos valores similares ao americano.

Então, que tal começar a exercitar a linguagem? Faz bem para você e para aqueles com quem se relaciona.

ROSSI, Ana Maria. Disponível em: <<http://www.catho.com.br>>  
Acesso em: out. 2009. (com adaptações)

1

Assinale a passagem que, na linha argumentativa do texto, se caracteriza, semanticamente, como uma justificativa para o título.

- (A) “Quem diz que vai para o escritório para trabalhar e não para fazer amigos está enganado.” (l. 1-2)
- (B) “Não se trata de fazer amigos, mas de aprender o que se chama de linguagem corporativa.” (l. 7-9)
- (C) “ ‘mantenha um sorriso no rosto porque o cliente tem sempre razão’, ” (l. 12-13)
- (D) “a eficiência na comunicação interpessoal funciona como um colete salva-vidas, atenuando os efeitos negativos das pressões e demandas nos níveis físico, emocional e comportamental.” (l. 25-28)
- (E) “...o gerenciamento do estresse passa pelo desenvolvimento pessoal, além de programas efetivos de qualidade de vida no trabalho.” (l. 33-35)

2

A expressão “Ou melhor”, que inicia o segundo período, introduz uma ideia que, em relação ao primeiro período, funciona, semanticamente, como uma

- (A) explicação.
- (B) exclusão.
- (C) negação.
- (D) adição.
- (E) inclusão.

3

No último período do primeiro parágrafo, a expressão “este be-a-bá” (l. 9) faz referência semântica a

- (A) “para trabalhar” (l. 1)
- (B) “atual mercado” (l. 7)
- (C) “diploma” (l. 7)
- (D) “fazer amigos” (l. 8)
- (E) “linguagem corporativa” (l. 9)

4

No terceiro parágrafo do texto, a argumentação a favor da “eficiência na comunicação interpessoal” fundamentou-se

- (A) no confronto de dados estatísticos e percentuais.
- (B) na análise de aspectos sobre o assunto.
- (C) na citação de um especialista na matéria em questão.
- (D) na relação de comparação e contraste.
- (E) numa definição e em exemplos comprobatórios.

5

Em “Quem diz que vai para o escritório para trabalhar e não para fazer amigos está enganado.” (l. 1-2), os valores semânticos das preposições **para** são, respectivamente,

- (A) aproximação, finalidade, finalidade.
- (B) aproximação, finalidade, aproximação.
- (C) aproximação, aproximação, finalidade.
- (D) finalidade, aproximação, finalidade.
- (E) finalidade, aproximação, aproximação.

6

Segundo o texto, o estudo que a empresa internacional referida no segundo parágrafo desenvolve é sobre

- (A) um tipo de distúrbio a que o indivíduo está sujeito e como evitá-lo.
- (B) a força da linguagem corporativa no êxito profissional.
- (C) a importância da facilidade de expressão individual para a capacitação profissional.
- (D) as características externas que interferem no atual mercado de trabalho.
- (E) as consequências dos fatores que interferem no desempenho profissional do indivíduo.

7

Conforme o estudo realizado pela ISMA-BR, conclui-se que a linguagem corporativa exerce sobre os efeitos causados pelo estresse uma ação

- (A) neutralizadora. (B) minimizadora.
- (C) preventiva. (D) reforçadora.
- (E) dissipadora.

8

Considere as afirmativas abaixo, referentes às ideias apresentadas no penúltimo parágrafo do texto.

- I - Na empresa, a administração do estresse vai além da preocupação com a saúde física do indivíduo.
- II - O custo gerado pelo estresse profissional nos Estados Unidos é menor do que o gerado nos países integrantes da União Europeia.
- III - No Brasil, o custo para as empresas, no que se refere ao estresse, é igual ao evidenciado nos Estados Unidos.

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

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

9

Qual vocábulo se flexiona em número pela mesma justificativa que “salva-vidas” (l. 26)?

- (A) Guarda-municipal. (B) Beija-flor.
- (C) Salário-mínimo. (D) Segunda-feira.
- (E) Navio-escola.

10

Reescrevendo-se a passagem “Para chegar a esta conclusão foram analisados três fatores:” (l. 28-29) na voz ativa, o correto, segundo o registro culto e formal da língua, é:

- (A) para chegar a esta conclusão analisou-se três fatores.
- (B) para chegar a esta conclusão analisaram-se três fatores.
- (C) para chegar a esta conclusão analisaram três fatores.
- (D) eram analisados três fatores para chegar a esta conclusão.
- (E) foram sendo analisados três fatores para chegar a esta conclusão.

11

Os conectivos destacados abaixo pertencem todos à mesma classe de palavras, **EXCETO** um. Assinale-o.

- (A) “...**que** vai para o escritório...” (l. 1)
- (B) “...**que** a facilidade em se expressar...” (l. 14)
- (C) “...**que** estuda o estresse e suas formas de prevenção.” (l. 21-22)
- (D) “...**que** nos Estados Unidos...” (l. 38)
- (E) “...**que** temos valores similares...” (l. 44)

12

É melhor começar a exercitar a linguagem, \_\_\_\_\_ o seu relacionamento pode acabar mal.

A pesquisa recentemente realizada pela empresa foi \_\_\_\_\_ do estresse emocional do trabalhador.

Expliquei-lhe as exigências do atual mercado \_\_\_\_\_ ele se adaptasse melhor.

A sequência que completa corretamente as frases acima é

- (A) se não – a cerca – a fim de que
- (B) se não – acerca – afim de que
- (C) se não – acerca – a fim de que
- (D) senão – acerca – a fim de que
- (E) senão – a cerca – afim de que

13

Assinale a opção que apresenta **ERRO** de concordância verbal, segundo o registro culto e formal da língua.

- (A) Necessita-se de novos programas de qualidade de vida.
- (B) A pressão, a ansiedade e a tensão muscular, tudo prejudicava a saúde do trabalhador.
- (C) Os Estados Unidos contrataram profissionais especializados em comunicação.
- (D) Já fazem três meses que ele se adaptou a uma nova realidade profissional.
- (E) Cada um dos profissionais do RH deve saber administrar o seu estresse.

14

O substantivo derivado do verbo está grafado **INCORRETAMENTE** em

- (A) ascender: ascensão. (B) proteger: proteção.
- (C) catequizar: catequeze. (D) progredir: progressão
- (E) paralisar: paralisia.

15

Assinale a opção em que a forma verbal destacada está grafada e flexionada corretamente.

- (A) Se a empresa **mantiver** o foco no seu planejamento, o sucesso ocorrerá.
- (B) O cliente teria sido mais bem atendido, se o gerente **intervis**se na negociação.
- (C) Durante a pesquisa, **houveram** vários obstáculos para coletar os dados.
- (D) Assim que **expor** o custo do projeto, poderemos analisá-lo melhor.
- (E) O empregador **requeriu** o documento que comprovasse a formação acadêmica do funcionário.

16

Assinale a frase em que se verifica uma transgressão ao registro culto e formal da língua no que se refere ao emprego do pronome relativo.

- (A) O resultado a que chegaram confirmou sua intuição.
- (B) Os colegas de trabalho com quem não simpatizava foram excluídos do processo.
- (C) Recebi o relatório de um gerente de cujo nome não me recordo.
- (D) São várias as reivindicações por que estão lutando os trabalhadores.
- (E) O funcionário o qual me referi não tem nenhuma dose de carisma.

17

Em “— gerentes de três grandes empresas nacionais—” (l. 24), o uso dos travessões justifica-se, sintaticamente, por

- (A) separar o vocativo.
- (B) isolar o aposto.
- (C) caracterizar pausa mais forte.
- (D) indicar uma mudança de interlocutor.
- (E) separar o comentário do narrador.

18

Reescrevendo a oração “Isso porque os custos do estresse não afetam apenas a saúde do trabalhador,” (l. 35-37), o sentido **NÃO** se altera em:

- (A) Porque a saúde do trabalhador é afetada não apenas por isso mas também pelos custos do estresse.
- (B) Isso porque os custos apenas do estresse não afetam a saúde do trabalhador.
- (C) Isso porque somente a saúde do trabalhador não é afetada pelos custos do estresse.
- (D) Isso porque apenas os custos do estresse não afetam a saúde do trabalhador.
- (E) Isso porque não somente a saúde do trabalhador é afetada pelos custos do estresse.

19

Assinale a opção em que a preposição destacada constitui caso de regência nominal.

- (A) “se adaptar rapidamente **a** uma nova situação,” (l. 4)
- (B) “saber se comunicar **com** a equipe...” (l. 4-5)
- (C) “ter capacidade **de** negociação são características extras...” (l. 5-6)
- (D) “Para chegar **a** esta conclusão foram analisados três fatores:” (l. 28-29)
- (E) “e para aqueles **com** quem se relaciona.” (l. 47)

20

Em “Conclui-se, **então**, que o gerenciamento do estresse passa pelo desenvolvimento pessoal,” (l. 33-34), o conectivo destacado **NÃO** pode ser substituído, sem alteração de sentido, por:

- (A) pois.
- (B) por conseguinte.
- (C) assim.
- (D) entretanto.
- (E) portanto.

## LÍNGUA ESTRANGEIRA - INGLÊS

The difference between saying what you mean and meaning what you say is obvious to most people. To computers, however, it is trickier. Yet getting them to assess intelligently what people mean from what they say would be useful to companies seeking to identify unhappy customers and intelligence agencies seeking to identify dangerous individuals from comments they post online.

Computers are often inept at understanding the meaning of a word because that meaning depends on the context in which the word is used. For example, “killing” is bad and “bacteria” are bad but “killing bacteria” is often good (unless, that is, someone is talking about the healthy bacteria present in live yogurt, in which case, it would be bad).

An attempt to enable computers to assess the emotional meaning of text is being led by Stephen Pulman of the University of Oxford and Karo Moilanen, one of his doctoral students. It uses so-called “sentiment analysis” software to assess text. The pair have developed a classification system that analyses the grammatical structure of a piece of text and assigns emotional labels to the words it contains, by looking them up in a 57,000-word “sentiment lexicon” compiled by people. These labels can be positive, negative or neutral. Words such as “never”, “failed” and “prevent” are tagged as “changing” or “reversive” words because they reverse the sentiment of the word they precede.

The analysis is then broken into steps that progressively take into account larger and larger grammatical chunks, updating the sentiment score of each entity as it goes. The grammatical rules determine the effect of one chunk of text on another. The simplest rule is that positive and negative sentiments both overwhelm neutral ones. More complex syntactic rules govern seemingly conflicting cases such as “holiday hell” or “abuse helpline” that make sense to people but can confuse computers.

By applying and analysing emotional labels, the software can construct sentiment scores for the concepts mentioned in the text, as a combination of positive, negative and neutral results. For example, in the sentence, “The region’s largest economies were still mired in recession,” the parsing software finds four of the words in the sentiment lexicon: largest (positive, neutral or negative); economies (positive or neutral); mired (negative); and recession (negative). It then analyses the sentence structure, starting with “economies” and progressing to “largest economies”,

50 “region’s largest economies” and “the region’s largest economies”. At each stage, it computes the changing sentiment of the sentence. It then does the same for the second half of the sentence.

55 Instead of simply adding up the number of positive and negative mentions for each concept, the software applies a weighting to each one. For example, short pieces of text such as “region” are given less weight than longer ones such as “the region’s largest economies”. Once the parser has reassembled the  
60 original text (“the region’s largest economies were still mired in recession”) it can correctly identify the sentence as having a mainly negative meaning with respect to the concept of “economies”.

65 As well as companies seeking to better understand their customer, intelligence agencies are also becoming interested in the sentiment analysis. But the software can only supplement human judgment – because people don’t always mean what they say.

Oct 6th 2009 from Economist.com

[http://www.economist.com/sciencetechnology/tm/displayStory.cfm?story\\_id=14582575&source=hptextfeature](http://www.economist.com/sciencetechnology/tm/displayStory.cfm?story_id=14582575&source=hptextfeature)

21

The best title for this text is

- (A) Killing Bacteria Can Be Bad.
- (B) The Wrong Emotional Response.
- (C) Software Reveals Emotions in Text.
- (D) Computerized Emotional Analysis Fails.
- (E) New Computer Software Frauds Text Analysis.

22

According to the text, the software developed by Pulman and Moilanen

- (A) should be widely tested before being commercially used.
- (B) is now able to precisely interpret what people mean from what they say.
- (C) might be considered risky if used to analyse dangerous individuals.
- (D) can classify all English words into grammatical categories.
- (E) can be particularly relevant for companies and intelligence agencies.

23

Which of the following statements is **NOT** true about how the software processes emotional analysis?

- (A) Words receive positive, negative or neutral labels.
- (B) Words with reversed sentiments are excluded.
- (C) The words are always seen in context.
- (D) The grammatical structure of each segment is analysed.
- (E) A list of nearly sixty thousand words is consulted.

24

“holiday hell” and “abuse helpline” (lines 36-37) are quoted in the text to illustrate cases in which the computers will

- (A) readily identify the clear meaning of such phrases.
- (B) easily deduce the writer’s primary negative feelings.
- (C) doubt people’s capacity of expressing their feelings intelligently.
- (D) have difficulty in understanding the writer’s original emotional meaning.
- (E) be able to immediately interpret the text’s underlying sarcastic intentions.

25

Check the option that contains a correct correspondence of meaning.

- (A) “...seeking...” (line 5) and ‘refusing’ have similar meanings.
- (B) “...inept...” (line 9) and ‘skillful’ express contrastive ideas.
- (C) “...assigns...” (line 22) could not be replaced by ‘attributes’.
- (D) “...tagged...” (line 26) and ‘labelled’ are antonymous.
- (E) “...reassembled...” (line 59) and ‘split up’ are synonymous.

26

Mark the alternative that contains an expression that is a correct replacement for the boldfaced item(s).

- (A) **Yet** getting them to assess intelligently what people mean from what they say...” (lines 3-5) – For that reason
- (B) “**(unless, that is, someone is talking about the healthy bacteria ...)**” (lines 13-14) – nevertheless
- (C) “Words **such as** ‘never’, ‘failed’, and ‘prevent’ are tagged as ‘changing’ or ‘reversive’ words...” (lines 25-27) – Inasmuch as
- (D) “...**because** they reverse the sentiment of the word they precede.” (lines 27-28) – Since
- (E) “**Instead of** simply adding up the number of positive and negative mentions for each concept,” (lines 54-55) – While

27

The only fragment in which ‘it’ refers to “software” is

- (A) “To computers, however, **it** is trickier.” (lines 2-3)
- (B) “**it** would be bad.” (line 15)
- (C) “**It** uses so-called ‘sentiment analysis’ software to assess text.” (lines 19-20)
- (D) “...assigns emotional labels to the words **it** contains,” (lines 22-23).
- (E) “At each stage, **it** computes the changing sentiment of the sentence.” (lines 51-52)

28

In the example given in paragraphs 5 and 6 (lines 39-63), the author explains that the

- (A) emotional meanings are attributed to words in isolation and not to the sentence structure.
- (B) emotional scores of each word may change according to the topic discussed in the text.
- (C) length of segments and emotional tags of each word are considered in scoring emotional concepts.
- (D) word 'recession' is not analyzed because it is hard to identify its emotional meaning.
- (E) mere arithmetic sum of the scores indicated for each word will reveal the emotional content of the text analysed.

29

Check the alternative in which the expression is precisely explained, according to its meaning in the text.

- (A) "...'killing' (...) 'bacteria'..." (line 12) – bacteria that can kill
- (B) "...the emotional meaning of text..." (lines 16-17) – the meaning of a sentimental text
- (C) "...complex syntactic rules..." (line 35) – difficult language regulations
- (D) "...seemingly conflicting cases..." (line 36) – cases that are apparently doubtful
- (E) "...('the region's largest economies...' (line 60) – economies of highly populated regions

30

From the fragment "But the software can only supplement human judgement - because people don't always mean what they say." (lines 66-68), we may infer that the author

- (A) does not believe the software can be totally trusted.
- (B) complains that human judgement is never fair enough.
- (C) presupposes that computer sentiment analysis is fully reliable.
- (D) rejects human analysis of feelings and supports technological sentiment analysis.
- (E) criticizes companies that intend to use the new software to analyse potentially dangerous clients.

## LÍNGUA ESTRANGEIRA - ESPANHOL

### Texto I

#### Economía incomprensible

Por CLAUDIO SILVA / Ingeniero Agrónomo Cesante, U. de Chile. Hijo y poblador de La Pintana

Mientras discuten acerca de los atributos masculinos del ministro Velasco (titular el día lunes), algunos nos hemos hecho muchas preguntas acerca del panorama económico del país, y de la labor de los economistas, ampliamente laureados, que manejan la macroeconomía nacional e internacional. Cuando me enseñaron economía, me mostraron una amplia jerga financiera, además de varias formas matemáticas y gráficas de complejo entendimiento. No obstante la alta

10 matemática usada, vemos sendas diferencias en las proyecciones económicas entre varios actores de la economía (economistas, empresas y consultoras), en donde las palabras "incertidumbre" y "volatilidad" se repiten con inquietante frecuencia.

15 El primer objetivo de IPoM (Informe de Política Monetaria) es "informar y explicar al Senado, al Gobierno y al público general la visión del Consejo del Banco Central sobre la evolución reciente y esperada de la inflación y sus consecuencias para la conducción de la

20 política monetaria". Sin embargo, es olvidado el público en general, el cual, de ver estos informes, queda intimidado con toda la jerga bancaria y la espectacular gráfica. En la presentación del IPoM al senado, al presidente del Banco Central se le preguntó: "¿qué le diría Ud. a la dueña

25 de casa o a la gente común?". Por supuesto la pregunta fue eludida con una elegante verborrea financiera y proyectista.

En lo personal, esto me lleva a pensar que la economía y la política monetaria, en todo el mundo, se

30 manejan a punta de corazonadas y de completar las líneas de los gráficos siguiendo tendencias y correlaciones, condimentadas con "noticias no previstas", algo poco esperado para gente con Ph.D. de la casas de estudio con mayor prestigio del mundo.

35 Situaciones como ésta hacen que la gente común no se interese en temas económicos, y se mantenga el "status quo" -y la casta dominante- en la economía y en la política.

Disponible en: <http://www.theclinic.cl/2009/05/27/economia-incomprensible/>

21

Marque la opción que representa un punto de vista **divergente** de la opinión del autor.

- (A) A menudo, los del área económica emplean términos como incertidumbre y volatilidad de manera inquietante.
- (B) A las tendencias del mercado y sus correlaciones se suman las noticias no previstas.
- (C) Muchos de los economistas que manejan la macroeconomía han recibido sus certificados de PhD en instituciones de alto prestigio.
- (D) La gente en general no alcanza el sentido de la jerga bancaria y la gráfica utilizadas.
- (E) El IPoM suele informar con exactitud al público general, acerca de la política monetaria.

22

En los renglones 9 y 20 los periodos empiezan por dos conectores lingüísticos respectivamente “no obstante” y “sin embargo”, que introducen a seguir una idea de

- (A) aclaración. (B) adversidad.
- (C) finalidad. (D) causa.
- (E) suposición.

23

Claudio Silva a veces se vale de la ironía de forma explícita, tal como en la opción que se presenta abajo, al referirse a

- (A) la discusión acerca de los atributos físicos del ministro Velasco.
- (B) la utilización excesiva de los términos incertidumbre y volatilidad.
- (C) la elegante verborrea financiera y proyectista.
- (D) el mantenimiento de la casta dominante en la economía y en la política.
- (E) los economistas laureados que manejan la macroeconomía nacional e internacional.

24

En las opciones abajo la única en que el articulista **NO** se incluye en el cuerpo del texto es

- (A) “Claudio Silva/Ingeniero Agrónomo Cesante,”
- (B) “algunos nos hemos hecho muchas preguntas...” (líneas 2 y 3)
- (C) “Cuando me enseñaron economía,” (líneas 6 y 7)
- (D) “me mostraron una amplia jerga financiera,” (líneas 7 y 8)
- (E) “En lo personal, esto me lleva a pensar. ...” (línea 28)

25

“... la economía y la política monetaria, en todo el mundo, se manejan a **punta de corazonadas** ...” (líneas 28 a 30)

Tomándose el texto como base, en el trozo anterior la expresión subrayada se acerca semánticamente al sentido presente en

- (A) certidumbres. (B) deseos inconfesables.
- (C) impulsos espontáneos (D) noticias previsibles.
- (E) estudios económicos.

## Texto II

### Del consumismo a la “economía de guerra” familiar

**Los expertos creen que los hogares elevarán su tasa de ahorro durante años. El miedo al paro y el peso de la deuda condicionan las decisiones de gasto.**

En apenas dos años, los hogares españoles han pasado del consumismo voraz y el endeudamiento sin complejos a una *economía de guerra*. Cada casa es un mundo y esta conclusión tendrá miles de excepciones, 5 pero es lo que cuenta la lectura simplificadora de las estadísticas. Las familias ahorran ya, en conjunto, un 17,5% de su renta disponible, una cifra inédita desde hace más de 40 años. Los expertos señalan que este drástico cambio de prioridades tendrá consecuencias en la 10 demanda y retrasará la recuperación. Pero, también, que era inevitable y que ha llegado para quedarse.

La facilidad para acceder al crédito, las buenas cifras de empleo y la percepción de que cada vez eran más ricos (al menos para los que eran propietarios de 15 viviendas o acciones), incentivaron a los hogares a consumir más y pedir más préstamos hasta hace bien poco. El súbito endeudamiento de las familias españolas fue una de las señales más nítidas de que la burbuja se 20 hinchaba. Como lo fue que la tasa de ahorro cayera hasta niveles mínimos en la historia moderna, cerca del 10%. La economía española se situó más cerca que nunca del modelo imperante en EE UU y Reino Unido, los paraísos del consumismo: mínimo ahorro familiar y deuda masiva.

Josep Oliver, catedrático de Economía de la 25 Universidad Autónoma de Barcelona, recalca el peso de los factores psicológicos en la economía, mayor aún si cabe en las decisiones domésticas. “Hay una enorme inquietud, muy marcada por lo que ocurre en el mercado de trabajo y por el elevado grado de endeudamiento”, 30 explica.

Con la tasa de paro apuntando al 20%, impera el miedo a perder el puesto de trabajo y, con ello, la principal fuente de ingresos. La losa de afrontar el pago de una cuota hipotecaria cada mes, es otro incentivo a 35 reservar cada euro. Es lo que los economistas han bautizado como el ahorro por motivo de precaución.

¿Está siendo demasiado rápido el ajuste? Laborda y Oliver, dos de los principales estudiosos del tema en España, coinciden en que el repunte ha superado sus 40 expectativas. Pero no creen que sea negativo. “Quizá el consumo tarde algo más en volver a crecer, pero es un proceso inevitable, los mercados internacionales no nos van a permitir el grado de endeudamiento de esta última década prodigiosa”, señala Oliver, que anticipa una tasa

45 de ahorro alta durante varios años más, más cercana a lo que es habitual en Alemania, Francia o Italia. “La destrucción de empleo empieza a ser menor, los hogares pueden volver a consumir pronto, es una cuestión de confianza”, opina Laborda, quien cree que la forma en la  
50 que el Gobierno ha comunicado la subida de impuestos no ayuda.

“Los ajustes que serán necesarios para devolver al sector privado a niveles de endeudamiento razonables son todavía enormes”, avisa Giada Giani, analista de Citigroup,  
55 en un reciente informe sobre la evolución del ahorro familiar español. La deuda acumulada por los hogares apenas acaba de empezar a caer (ver gráfico recién publicado). Y, dada su naturaleza (en su mayoría préstamos hipotecarios a largo plazo), el descenso será  
60 muy gradual. Con el crédito escaso en todo el mundo, eso se traducirá en más ahorro, aumentos del consumo muy tibios y un crecimiento con el freno de mano echado.

Disponible en: [http://www.elpais.com/articulo/economia/consumismo/economia/guerra/familiar/elpepueco/20091011elpepueco\\_2/Tes](http://www.elpais.com/articulo/economia/consumismo/economia/guerra/familiar/elpepueco/20091011elpepueco_2/Tes)

## 26

Señale la asertiva correcta según el texto.

- (A) Josep Oliver atribuye a los factores psicológicos domésticos el origen de la crisis en España.
- (B) La gente no se asusta con el paro, ya que consigue mantener más de una fuente de ingreso.
- (C) La burbuja se hinchó exclusivamente en España con la subida de la tasa de ahorro a los más altos niveles.
- (D) Las facilidades encontradas por los ricos propietarios estimularon los hogares al consumo y a las deudas excesivas.
- (E) No se puede afirmar que la crisis tuvo como modelo los países anglófonos – EEUU y Reino Unido.

## 27

Las opiniones de los economistas que se vuelcan hacia el endeudamiento y el ahorro se apoyan a menudo en argumentos distintos. Marque la alternativa en la cual **NO** se presenta un aspecto dubitativo.

- (A) “¿Está siendo demasiado rápido el ajuste?” (línea 37)
- (B) “... no creen que sea negativo.” (línea 40)
- (C) “¿Quizá el consumo tarde algo más en volver a crecer,” (líneas 40 y 41)
- (D) “los hogares pueden volver a consumir pronto, es una cuestión de confianza,” (líneas 47 a 49)
- (E) “La deuda acumulada por los hogares apenas acaba de empezar a caer (ver gráfico recién publicado).” (líneas 56 y 58)

## 28

En el 4º párrafo el pronombre **ello** se refiere a

- (A) la afirmación precedente
- (B) los vocablos siguientes
- (C) el paro
- (D) el miedo
- (E) el puesto de trabajo

## 29

“(1)El súbito endeudamiento de las familias españolas fue una de las señales más nítidas de que la burbuja se hinchaba. (2)Como lo fue que la tasa de ahorro cayera hasta niveles mínimos en la historia moderna, cerca del 10%. (3)La economía española se situó más cerca que nunca del modelo imperante en EE UU y Reino Unido, los paraísos del consumismo: mínimo ahorro familiar y deuda masiva.”

El fragmento anterior está formado por tres partes, acerca de las cuales se puede decir que

- (A) aunque los tres fragmentos formen parte del mismo párrafo, se tratan de informaciones contradictorias.
- (B) la primera y tercera hablan específicamente de la economía española, al paso que la segunda no.
- (C) la primera y la segunda son ejemplos de una determinada situación y la tercera una comparación.
- (D) la segunda es a la vez consecuencia de la primera y causa de la tercera.
- (E) las dos primeras se oponen y la tercera se presenta como posible alternativa de solución.

## Texto III

### 24.1.08 TEMA: LLEGA LA CRISIS

Guión: FARO Dibujo: C. DA COL



Disponible en: <http://elequibrioperfecto.files.wordpress.com/2009/03/080124pobrescrisis.jpg>

## 30

Enlazando los tres textos se puede llegar a la conclusión que

- (A) el primero y el último tienen marcas de una visión crítica bastante explícita respecto a la economía.
- (B) el primero se refiere a los expertos de la economía mientras los dos últimos están en contra las personas comunes.
- (C) los dos primeros se dirigen hacia personas preocupadas con la economía, mientras el tercero tiene como único objetivo entretener al lector.
- (D) solo el primero presenta un posicionamiento explícito por parte del autor relación al tema de la economía.
- (E) una vez que los dos primeros textos son noticias, las informaciones se presentan de forma neutral.



## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

**31**

De acordo com Robbins (2005), para que uma organização sobreviva, tem que responder às mudanças em seu ambiente. Entretanto, não só os indivíduos, mas também as organizações podem resistir à mudança. Segundo o autor, dentre as fontes de resistência organizacional à mudança, destaca(m)-se

- (A) a segurança.
- (B) a ameaça às alocações de recurso estabelecidas.
- (C) o medo do desconhecido.
- (D) o processamento seletivo das informações.
- (E) os hábitos.

**32**

A questão do método em Psicologia do Trabalho é discutida por Lima (2002), quando argumenta que o psicólogo deve abordar da forma mais direta possível as situações de trabalho, buscando desvendá-las e compreendê-las para, só então, agir sobre elas. Nesse sentido, descreve duas metodologias: Análise psicossocial do trabalho e Análise ergonômica do trabalho. Enquanto a Análise psicossocial do trabalho apoia-se fundamentalmente no discurso dos trabalhadores, tentando apreender as dimensões subjetivas e intersubjetivas, a Análise ergonômica do trabalho se caracteriza por

- (A) buscar coletar dados referentes às condições concretas de realização das atividades no ambiente de trabalho, por meio da observação direta.
- (B) buscar resgatar as experiências vividas pelos indivíduos ao realizarem seu trabalho.
- (C) privilegiar o estudo da adaptação do homem ao ambiente, enfocando o papel ativo do trabalhador no processo de construção do conhecimento.
- (D) privilegiar a forma pela qual o indivíduo percebe o trabalho e sua satisfação com o salário.
- (E) ter como base fundamental o interesse pelo estudo do histórico ocupacional dos funcionários, sobretudo os de nível operacional.

**33**

Um debate sobre conflito nas organizações deu ensejo às afirmações apresentadas a seguir, sendo correta apenas a que considera que

- (A) competição e conflito são conceitos semelhantes, sendo o segundo naturalmente derivado do primeiro.
- (B) conflitos nas organizações devem ser evitados a qualquer custo, já que são a fonte estrita de processos negativos.
- (C) conflitos dão origem, em geral, a cinco tipos de reações, envolvendo competição, colaboração, concessão, fuga e acomodação.
- (D) estratégias de estímulo ao conflito entre indivíduos e grupos são injustificáveis em qualquer organização.
- (E) a inexistência de conflitos entre indivíduos e grupos indica que a organização é bastante amadurecida e encontra-se em estágio ideal.

**34**

Considere as afirmativas a seguir.

- As pessoas reagem ao ambiente social em que estão.
- A motivação depende mais das necessidades sociais do que das necessidades econômicas.
- Quem está satisfeito trabalha melhor do que os insatisfeitos.

Essas são premissas básicas da(dos)

- (A) Teoria X.
- (B) teoria clássica da Administração.
- (C) teoria da motivação de McClelland.
- (D) Escola das Relações Humanas.
- (E) estudos de Hawthorne.

**35**

Um psicólogo deseja usar um método de análise de cargo que tenha como vantagens possibilitar a participação máxima de funcionários, preparar os empregados para a entrevista de acompanhamento e poupar tempo e dinheiro. Ele deve, então, usar o método denominado

- (A) técnica do incidente crítico.
- (B) diário do ocupante do cargo.
- (C) dinâmica de grupo.
- (D) questionário.
- (E) observação.

**36**

Muitas empresas exigem que os supervisores preencham anualmente formulários de classificação da avaliação de desempenho para cada um de seus subordinados. Entretanto, pode ser útil obter múltiplas perspectivas sobre o desempenho no trabalho. O tipo de avaliação no qual um gerente é avaliado por colegas, subordinados e supervisores sob diversas dimensões de desempenho é a avaliação

- (A) por gráficos.
- (B) focalizada no comportamento.
- (C) 360 graus.
- (D) transversal.
- (E) de padrão misto.

**37**

Ao conduzir um estudo visando a implantar um programa de motivação dos colaboradores de uma organização, um psicólogo fez uma extensa pesquisa sobre as diversas teorias motivacionais disponíveis na literatura especializada. Ao final desse levantamento, optou por basear o programa na teoria de McClelland, por considerá-la mais adequada ao trabalho proposto, pois essa teoria tem como base a existência de

- (A) cinco tipos de necessidades: fisiológicas, de segurança, de afiliação, de estima e de autorrealização.
- (B) três tipos de necessidades: de poder, de afiliação e de realização.
- (C) três tipos de necessidades: de existência, de relacionamento e de crescimento.
- (D) dois fatores a serem considerados: os higiênicos e os motivacionais.
- (E) fatores ambientais, individuais e grupais que definem as necessidades do empregado.

**38**

O psicólogo de uma empresa tem a tarefa de liderar um processo de mudança de cultura organizacional. Para tanto, uma estratégia compatível com a necessidade será

- (A) atuar em recrutamento, seleção, treinamento e avaliação de desempenho dos funcionários.
- (B) imbuir-se dos modelos construídos ao longo da trajetória da empresa a fim de transmiti-los aos trabalhadores.
- (C) aprimorar sua atuação em nível técnico, de modo que possa prestar atendimento individualizado.
- (D) conduzir atividades que questionem o conjunto de valores compartilhados na organização, convidando os funcionários a reconstruí-los.
- (E) realizar remanejamento de pessoal e entrevistas de desligamento de funcionários que não se adaptem à mudança.

**39**

O Desenvolvimento Organizacional é uma abordagem de mudança organizacional na qual os próprios funcionários formulam e implementam as devidas ações para melhorar a capacidade da empresa e aumentar as habilidades nas resoluções de problemas. Esta abordagem tem como principal característica ser baseada na

- (A) pesquisa e na ação.
- (B) administração de conflitos.
- (C) remuneração por competência.
- (D) disseminação de conhecimento.
- (E) capacidade motivacional.

**40**

Dentre as vantagens do recrutamento externo, destaca-se o fato de

- (A) afetar positivamente a motivação dos funcionários da organização.
- (B) possibilitar o enriquecimento mais rápido e mais intenso do capital intelectual da empresa.
- (C) ser de menor custo operacional.
- (D) ser ideal para empresas burocráticas e mecânicas.
- (E) incentivar, na organização, a permanência e a fidelidade dos funcionários.

**41**

A melhor maneira de conceituar o tipo de seleção por processo de comparação é representá-lo como uma relação entre duas variáveis: requisitos do cargo (X) e característica do candidato (Y). Nessa perspectiva, analise os itens a seguir.

- I –  $X > Y$
- II –  $X = Y$
- III –  $X < Y$

Considera(m)-se condição(ões) ideal(ais) **APENAS** o(s) item(ns)

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

**42**

O tipo de validade de testes que, apesar de frequentemente citado na literatura, não pode ser utilizado para satisfazer requisitos oficiais é a validade

- (A) de constructo.
- (B) de conteúdo.
- (C) relacionada ao critério.
- (D) aparente.
- (E) preditiva.

**43**

A avaliação de desempenho nas organizações, quando não apoiada em instrumentos adequados, está sujeita a diversos tipos de erros. Dentre eles, pode-se destacar o erro de halo, que ocorre quando o avaliador

- (A) é demasiadamente benevolente ou demasiadamente severo em suas avaliações.
- (B) tende a agrupar as avaliações em torno de um ponto médio da escala.
- (C) dá maior peso ao desempenho recente do que ao desempenho durante todo o período avaliado.
- (D) utiliza a si mesmo como modelo a ser seguido pelos avaliados.
- (E) deixa-se influenciar pelo conhecimento de um traço ou comportamento do avaliado, contaminando toda a avaliação.

**44**

Em uma reunião realizada com o objetivo de discutir a interação e o processo de tomada de decisão dos integrantes dos diferentes setores de uma organização, o psicólogo alerta para o pensamento de grupo, que tem aspectos positivos e negativos para o setor e para a organização como um todo. O pensamento de grupo é caracterizado por ser um(a)

- (A) padrão de tomada de decisão que pode ser prejudicial para a empresa e que se desenvolve a partir de um elevado grau de unidade e desejo de consenso entre os membros.
- (B) estrutura semelhante à matricial, pelo fato de o grupo ser reunido para desenvolver um determinado plano, desde os estágios iniciais até a conclusão do projeto.
- (C) passagem de um grupo para uma posição mais extrema do que a posição individual dos componentes, já que o anonimato é favorecido, diminuindo as chances de retaliação diante de um comportamento socialmente proibido.
- (D) discussão conjunta sobre as pessoas reais e menos participativas da organização, com o propósito de trocar informações, conquistar influências e exercer controle social.
- (E) forma de tornar os empregados mais conscientes das mudanças transformacionais que são possíveis e de levar a maior satisfação com a maneira pela qual a organização está funcionando.

**45**

Atualmente, considera-se benéfico utilizar os diferentes talentos, pontos de vista e formações que os funcionários de uma organização possuem, combatendo a crença de que todos os que não fazem parte de um grupo dominante devem a ele se adaptar. Tal situação é caracterizada pelo conceito de

- (A) assimilação de grupos.
- (B) reserva de cotas para minorias.
- (C) reserva de cotas a portadores de necessidades especiais.
- (D) diversidade da força de trabalho.
- (E) homogeneização dos funcionários.

**46**

Dentre as teorias e os modelos de personalidade existentes, o modelo dos cinco grandes fatores (*Big Five*) tem sido amplamente discutido, sendo tais fatores considerados fundamentais e relevantes para as organizações. Os fatores que compõem esse modelo são:

- (A) sociabilidade, consciência/meticulosidade, estabilidade emocional, extroversão e abertura.
- (B) sociabilidade, resiliência, propensão ao risco, senso de eficiência e atenção.
- (C) sociabilidade, maquiavelismo, propensão ao risco, senso de eficiência e extroversão.
- (D) propensão ao risco, senso de eficiência, extroversão, autocontrole e ansiedade.
- (E) *locus* de controle, racionalidade, intuição, extroversão e emoção.

**47**

A teoria da motivação, composta por três grupos de necessidades importantes, que pode ser vista como uma extensão da Teoria de Herzberg é denominada Teoria

- (A) da equidade.
- (B) da expectativa.
- (C) das necessidades de McClelland.
- (D) do estabelecimento de metas.
- (E) ERC de Alderfer.

**48**

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXXI, determina a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Assim, uma organização deve fazer adaptações que sejam precisas para dar condições de uma pessoa com necessidades especiais realizar um trabalho. Tal contexto remete ao conceito de

- (A) ação afirmativa.
- (B) impacto adverso.
- (C) acomodação razoável.
- (D) discriminação positiva.
- (E) seleção igualitária.

**49**

Nos dias de hoje, determinadas minorias sociais e grandes contingentes de mulheres têm dificuldades para progredir em suas carreiras por diversas razões, resultando em progresso limitado para esses grupos. Tal fenômeno constitui o(a)

- (A) sexismo benevolente.
- (B) telhado de vidro.
- (C) liderança corporativista.
- (D) administração diretiva.
- (E) burocracia funcional.

**50**

Como são denominadas as respostas perceptivas, cognitivas e comportamentais utilizadas para administrar, evitar ou controlar as situações consideradas difíceis no ambiente de trabalho?

- (A) Otimismo
- (B) Senso de coerência
- (C) Torção psicológica
- (D) Autoeficácia
- (E) *Coping*

**51**

O assédio sexual é um problema que vem sendo crescentemente relatado nas organizações e é legalmente definido como qualquer comportamento de fundo sexual que:

- I – seja direcionado por um homem a uma mulher no ambiente de trabalho;
- II – seja sabidamente indesejado e tenha um efeito adverso na condição de emprego de uma pessoa;
- III – seja direcionado por um superior a seu subordinado no ambiente de trabalho;
- IV – crie um ambiente de trabalho hostil e intimidador;
- V – interfira no desempenho profissional de uma pessoa.

É(São) correta(s) **APENAS** a(s) proposição(ões)

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

**52**

A Curva Yerkes-Dodson, utilizada para explicar a relação entre estresse e desempenho, indica que

- (A) quanto maior o estresse, menor o desempenho.
- (B) quanto maior o estresse, maior o desempenho.
- (C) existe um nível ótimo de estresse que está relacionado a um maior desempenho.
- (D) o estresse não pode explicar diferentes níveis de desempenho.
- (E) o desempenho irá depender dos sintomas de estresse observados na empresa.

**53**

Em relação ao tema estresse, concebe-se a existência de três fases distintas: reação de alarme, fase de resistência e fase de exaustão. A fase de exaustão é caracterizada, predominantemente, por:

- (A) insônia e irritabilidade.
- (B) falha do mecanismo de adaptação e esgotamento por sobrecarga.
- (C) mudanças no humor e diminuição do desejo sexual.
- (D) ansiedade e aumento da frequência cardíaca.
- (E) ulcerações no aparelho digestivo e aumento da frequência cardíaca.

**54**

As reações de estresse são naturais e necessárias para a própria vida, mas em alguns casos são prejudiciais ao indivíduo. Torna-se necessário, por conseguinte, diferenciar os tipos específicos de estresse. Neste sentido, o *eustress* é definido como tensão com

- (A) equilíbrio entre esforço e realização, mas com baixos resultados e prejuízo para o organismo.
- (B) equilíbrio entre esforço, tempo, realização e resultados.
- (C) rompimento do equilíbrio biopsicossocial por excesso ou falta de esforço, incompatível com tempo, resultados e realização.
- (D) rompimento do equilíbrio biopsicossocial por excesso ou falta de esforço.
- (E) baixo esforço e baixa realização.

**55**

Quando o indivíduo desenvolve seu trabalho, seu corpo vai-se modelando às exigências e necessidades mentais, físicas e de relacionamento de cada função. Diante de tais exigências, ocorrem várias manifestações, com forte carga emocional levando a problemas graves, dentre eles a Síndrome de Burnout. Nesse contexto, a Síndrome de Burnout é definida como

- (A) estado de exaustão total decorrente de esforço excessivo e contínuo.
- (B) medo contínuo da perda do emprego e sentimento de perseguição.
- (C) falta de ânimo, descrença na vida e uma profunda sensação de abandono.
- (D) desgaste de energia física ou mental, que pode ser recuperada por meio de repouso.
- (E) estado de medo intenso, repentino, acompanhado de imobilidade e sudorese.

**56**

O Burnout tem sido entendido como o resultado de um contexto laboral desfavorável, de características individuais, do tipo de enfrentamento utilizado e da relação entre estes elementos. Assim, para atuar em relação a essa Síndrome, deve-se usar um programa de intervenção e prevenção centrado na resposta do indivíduo, que deve consistir na(o)

- (A) aprendizagem de estratégias de enfrentamento adaptativas diante das situações estressantes.
- (B) mudança da situação em que se desenvolvem as atividades.
- (C) mudança do contexto organizativo, político e técnico das funções ocupacionais.
- (D) modificação das condições ocupacionais, da percepção do trabalhador e da forma de enfrentamento diante das situações de estresse.
- (E) aumento da experiência e da capacidade de tomada de decisões dos trabalhadores.

**57**

Os grupos de funcionários da mesma área, que se encontram com frequência semanal ou mensal a fim de discutir e recomendar soluções para os problemas de trabalho, constituem as(os)

- (A) equipes de trabalho.
- (B) equipes de solução de problemas.
- (C) grupos gerenciais.
- (D) círculos de qualidade.
- (E) círculos de desenvolvimento de produtos.

**58**

Ao propor um método de treinamento a ser adotado na organização, um psicólogo argumenta que, diante das necessidades identificadas, o método mais adequado é o da auto-instrução. Conclui-se, então, que a organização necessita de um método de treinamento

- (A) que possibilite buscar o consenso dentro do grupo, estimulando a participação dos *trainees*.
- (B) destinado a tornar a apresentação mais rápida e eficiente, despertando o interesse e estimulando a participação.
- (C) capaz de fornecer *feedback* imediato aos *trainees* e ter um ritmo de desenvolvimento individualizado.
- (D) capaz de aumentar o nível de energia e de sinergia do grupo e romper com o ambiente frio e impessoal
- (E) capaz de promover a comunicação e a criatividade, interligando o aprendizado com o dia a dia da organização.

**59**

Em uma organização, há uma tendência de despedir os funcionários que apresentam algum tipo de problema, mesmo que seja pela primeira vez. Um psicólogo, encarregado de estudar os motivos da alta rotatividade de funcionários e de apresentar soluções para o problema, argumenta pela necessidade de considerar as diferentes bases de poder de French e Raven, evidenciando outras formas de influenciar as pessoas além da ameaça constante de desemprego. Uma delas é o poder de referência, que tem como característica ser um tipo de poder

- (A) com base nas relações que envolvem efetiva sanção ou ameaça por parte do supervisor.
- (B) com base na crença do subordinado em ser recompensado ou favorecido por obedecer ao supervisor.
- (C) com base no reconhecimento de que o supervisor ocupa uma posição em que se justifica ter que obedecer a ele.
- (D) com base na identificação pessoal dos subordinados com o supervisor.
- (E) em que a influência do supervisor está calcada na abrangência e solidez do conteúdo de suas mensagens.

**60**

Um grupo de psicólogos estabeleceu uma comparação da forma pela qual a captação de pessoas é desenvolvida na abordagem tradicional e na abordagem por competência. A conclusão do grupo foi que, na abordagem por competência, o(as)

- (A) processo de escolha tem como foco a adequação do indivíduo ao cargo.
- (B) candidato é selecionado para atender ao perfil de um cargo específico.
- (C) compromisso da organização é desenvolver a pessoa para determinada trajetória dentro da empresa.
- (D) contrato psicológico é construído visando a determinada posição na empresa.
- (E) ferramentas de escolha são testes de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao cargo.

**61**

De acordo com Mintzberg, existem cinco categorias de bases de poder nas organizações. Além do controle de recursos, da competência ou habilidade técnica e do corpo de conhecimentos críticos de que a organização necessita, identificam-se a(s)

- (A) chefia e a liderança.
- (B) coerção e a recompensa.
- (C) meritocracia e o autoritarismo.
- (D) bases de referência e de legitimidade.
- (E) prerrogativas legais e o acesso aos poderosos.

**62**

Charan (2008), após várias décadas de observação da forma pela qual os líderes se desenvolvem ou deixam de se desenvolver, chegou à conclusão de que:

- I – nem todos podem se tornar líderes;
- II – a liderança deve ser desenvolvida a partir de um programa de aulas e instrução;
- III – a liderança é desenvolvida por meio da prática e autocorreção;
- IV – a liderança ocorre naturalmente com a experiência de muitos anos em uma empresa;
- V – o trabalho do CEO requer gigantescos saltos de aprendizado.

De acordo com as concepções do autor, são corretas **APENAS** as conclusões

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

**63**

Ao caracterizar a diferença entre equipes de trabalho e grupos de trabalho, Goulart (2002) afirma que

- (A) nos grupos de trabalho existe uma unidade na qual o trabalho de um só tem sentido se analisado em relação ao todo.
- (B) no grupo de trabalho o desempenho das pessoas deixa de ser um problema particular para ser uma questão coletiva.
- (C) uma equipe de trabalho interage principalmente para partilhar informação e tomar decisões que ajudem cada membro a desempenhar sua função dentro de sua área de responsabilidade.
- (D) nas equipes de trabalho não há sinergia positiva que possa criar um nível geral de desempenho maior do que a soma dos insumos, existindo uma soma das contribuições individuais.
- (E) nas equipes de trabalho, apesar de haver interesse na realização da tarefa, as pessoas são ligadas pela emoção, valorizando mais a amizade e o apoio mútuo.

**64**

Para desenvolver uma intervenção grupal na organização, Fleury (2005) destaca dois métodos que devem ser utilizados por permitirem a escuta de diversas questões trazidas pelo grupo, favorecendo uma evolução como equipe ou time, por meio de uma dinâmica relacional e de um percurso saudáveis, com espontaneidade e criatividade. Tais métodos são:

- (A) entrevista individual e escalas.
- (B) sociodrama e pesquisa-ação.
- (C) observação sistemática e pesquisa documental.
- (D) questionários e escalas.
- (E) testagem psicológica e pesquisa longitudinal.

**65**

Após a leitura da obra de Goulart (2002), um psicólogo elencou os fundamentos da metodologia do desenvolvimento de equipes, destacando:

- I – vivências que possibilitem o desenvolvimento de autoavaliações e aprofundamento da autopercepção;
- II – experiências que possibilitem o desenvolvimento da avaliação do outro e da oferta de *feedback* construtivo, capaz de criar confiança entre os participantes, para que as questões possam ser tratadas com extrema clareza;
- III – valorização da interdependência, do trabalho cooperativo, da sinergia e da polivalência, em contraposição ao estrelismo, ao isolado, ao “melhor que os outros”, ao especialista;
- IV – questionamento das verdades absolutas, das certezas, do caminho único, do imutável, que passam a ser substituídos pelo questionamento constante.

Correspondem a essa metodologia os fundamentos

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

**66**

Ao discutir a relação entre liderança e confiança nas organizações, Drummond (2007) afirma que a liderança

- (A) tem um efeito moderador e facilitador, não podendo ser considerada como uma variável de causa direta sobre climas de confiança e colaboração nas organizações.
- (B) contribui positivamente para a confiança organizacional, ao ser inicialmente autoritária, passando a ser democrática após seu total estabelecimento.
- (C) promove o desenvolvimento da confiança organizacional, ao conseguir que os talentos individuais sejam modificados.
- (D) é distinta e inconciliável em relação à confiança organizacional.
- (E) é capaz de promover a confiança organizacional, na medida em que o líder abandona seus objetivos e promove as metas de cada membro do grupo.

**67**

Em uma empresa, um grupo de funcionários aumentou seu grau de coesão. Situações como essa remetem a um fator que contribui para o aumento da coesão de um grupo, que é o fato de haver

- (A) um número elevado de componentes.
- (B) diversidade de interesses entre os membros.
- (C) contato constante com outros grupos.
- (D) ameaças frequentes.
- (E) insucesso na realização das tarefas.

**68**

Diante de uma discussão sobre a teoria de liderança que melhor se aplica ao contexto de sua organização, um psicólogo argumenta favoravelmente à Teoria LPC de liderança, de Fred Flieder. Tal teoria tem como base a(s)

- (A) explicação e a reconciliação da personalidade do líder e das complexidades das diversas situações, argumentando que a eficiência de um líder depende da situação.
- (B) existência de cinco diferentes tipos de tomada de decisão do líder: AI (Autocrático I); AII (Autocrático II); CI (Consultivo I); CII (Consultivo II) e GII (Grupo).
- (C) existência de duas variáveis: o comportamento do líder, tanto na orientação para as tarefas como no relacionamento com seus liderados, e a maturidade dos seus subordinados.
- (D) premissa de que o relacionamento de alta qualidade entre líderes e liderados é formado a partir da Lealdade, do Afeto, da Contribuição e do Respeito Profissional.
- (E) premissas que envolvem o grau da crença da performance e o valor dessa crença para cada pessoa, considerando a existência de quatro categorias de líderes: diretivo, apoiador, participativo e orientado para realizações.

**69**

Um psicólogo realiza a seleção dos integrantes para um novo setor em sua organização. Após duas semanas de convivência, o psicólogo é alertado para um grande problema: o grupo não está conseguindo atingir as metas do setor. Além disso, existem alguns conflitos dentro do grupo. O psicólogo explica que tal situação já era prevista, baseando-se no modelo de desenvolvimento de grupo de Lacoursiere, composto por cinco estágios, entre os quais o estágio de resolução (normalização). Este estágio se caracteriza por um(a)

- (A) aprendizado de que não há coincidência entre aquilo que os membros do grupo esperam ou desejam da experiência grupal e o que sentem que realmente está acontecendo.
- (B) compromisso entre as expectativas e as realidades e uma elevação nas habilidades para completar a tarefa como foi originalmente construída ou redefinida.
- (C) preocupação dos participantes com o que conseguiram realizar e com a dissolução iminente do grupo, havendo diminuição do trabalho na tarefa designada para o grupo.
- (D) série de expectativas positivas de que algo bom virá da participação em grupo, mesmo que ainda estejam presentes indicativos de ansiedade no grupo.
- (E) presença de sentimentos positivos de ansiedade em fazer parte da experiência e a esperança de um bom resultado, o que ultrapassa os sentimentos negativos de desestímulo.

**70**

Ao constituir equipes para discutir os problemas da organização e buscar solução para eles, um psicólogo opta por trabalhar com a técnica de grupo nominal, cuja utilização apresenta, como vantagem(ns):

- (A) adequação à fase de geração de ideias e foco na resolução de problemas novos, cujas consequências tenham grande alcance, por meio de reuniões para gerar alternativas.
- (B) ajuda na superação dos efeitos negativos das diferenças de poder e de *status* entre os integrantes do grupo e possibilidade de utilização tanto para explorar problemas, como para gerar alternativas ou avaliá-las.
- (C) adoção de metodologia de coleta sistemática de opiniões emitidas por especialistas, a serem utilizadas no desenvolvimento de previsões, e projeções para atender grupos sem encontros presenciais.
- (D) permissão para que duas ou mais partes (grupos ou pessoas) cheguem a um acordo, apesar de terem opiniões distintas em relação a um problema, o que traz consequências negativas para a organização como um todo.
- (E) promoção da persistência em uma ação ineficaz, mesmo quando os indícios demonstram que o projeto está fadado ao fracasso, evidenciando maior comprometimento dos empregados.