



**uff** UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

Superintendência de Recursos Humanos  
DDRH-Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos

## CONCURSO PÚBLICO

CARGO: PSICÓLOGO

**E10**

### Instruções ao candidato

- Ao receber o **Caderno de Questões**, confira o cargo, se é aquele para o qual você está concorrendo, e verifique se estão impressas as sessenta questões.
- Além deste **Caderno de Questões**, você receberá o **Cartão de Respostas**. Caso não o tenha recebido, peça-o ao **Fiscal de Sala**.
- Verifique se seu nome e número de inscrição conferem com os que aparecem no **Cartão de Respostas**. Em caso afirmativo, assine-o e leia atentamente as instruções de preenchimento. Caso contrário, notifique imediatamente o erro ao Fiscal. O **Cartão de Respostas** sem assinatura poderá ser invalidado.
- Cada questão apresenta cinco opções de respostas, com apenas uma correta. No **Cartão de Respostas**, atribuir-se-á pontuação zero a toda questão com mais de uma opção assinalada, ainda que dentre elas se encontre a correta.
- Não é permitido ao candidato: usar instrumentos auxiliares para cálculo e desenho; portar material que sirva de consulta; copiar as opções assinaladas no **Cartão de Respostas**.
- O tempo disponível para responder às questões e preencher o **Cartão de Respostas** é de quatro horas.
- Reserve pelo menos os vinte minutos finais para o preenchimento do **Cartão de Respostas**, que deve ser feito com caneta esferográfica de corpo transparente e de ponta média com tinta azul ou preta.
- Quando terminar de responder às questões e preencher o **Cartão de Respostas**, entregue todo esse material ao Fiscal de Sala.
- Retirando-se do local da prova após ter decorrido três horas do início, você poderá levar o **Caderno de Questões**.



Após o aviso de início da prova, os candidatos só poderão se retirar do local decorrido o tempo mínimo de noventa minutos.



## Parte I: Língua Portuguesa

Leia o texto abaixo e responda às questões propostas.

### GINÁSTICA

1 Foi denunciado ao Tribunal de Segurança o contramestre de uma fábrica de tecidos de São Paulo, que é acusado de "greve branca". Isto consiste - diz o jornal - em provocar o desgaste da maquinaria. Apesar de não diminuir a produção da fábrica, o contramestre teria feito com que se alterasse a sua qualidade, tornando-a inferior, e se desgastassem as engrenagens, o que é um sério prejuízo em um momento em que a importação é tão difícil.

2 Está visto que eu não sei se a acusação é verdadeira. Deve, em todo o caso, ser uma acusação difícil de provar. É verdade que o Tribunal de Segurança, sendo um tribunal de exceção, acima ou fora das regras jurídicas vulgares, do gênero das que ingenuamente me dei ao trabalho de aprender (ou "colar") nos saudosos tempos da Faculdade, lavra suas sentenças muito mais à vontade que uma corte de justiça comum. Não será de admirar, portanto, que o homem vá para a cadeia. Se realmente praticou o crime, nada me parece mais justo. Um crime contra máquinas é sempre uma coisa repugnante, pois as máquinas não devem ser culpadas das extorsões e opressões que os homens praticam, utilizando-as.

3 E nós, no Brasil, temos bem poucas máquinas para que nos possamos dar ao luxo de estragá-las. O tipo mais abundante de máquinas que possuímos - e assim mesmo em número inferior ao necessário - é o dessas máquinas a que chamaremos, com uma certa boa vontade, humanas. E eis um problema a meditar: o desgaste que se faz, no Brasil, nas máquinas de carne e osso. Vá o leitor assistir, de manhã ou de tarde, a uma partida ou chegada dos trens suburbanos em que viajam essas máquinas de carne e osso. Ali, sim, é possível observar o desgaste violento, quase aflitivo, das maquinarias. É difícil acreditar que estamos ali diante da mesma espécie de animal que se exhibe nas areias de Copacabana. A maioria das mulheres e dos homens, inclusive das crianças, tem um ar de coisa usada - e abusada. Uma infinidade de gente mal-acabada e maltratada, um rebanho triste de povo fraco ou doente, cujas caras refletem aborrecimento e necessidade - e onde brilha apenas, raro e raro, a beleza viril de algum rapaz atlético ou a graça fresca de alguma jovem morena. E até esses bons exemplares despertam melancolia, parecem incapazes de resistir durante muito tempo, são árvores sãs numa plantação que a praga de mil dificuldades e deficiências vai estragando.

4 É que as criaturas humanas são máquinas muito delicadas - e não há outras máquinas neste país de que se cuide menos. Pobres máquinas de

carne e osso! Para mantê-las em bom estado de funcionamento, para que rendessem mais e durassem mais, seria preciso que recebessem, na ração que a Vida lhes oferece todo dia, um pouco mais de carne e um pouco menos de osso - desses ossos inumeráveis que a maioria de nossa gente tem de roer com tanta fúria e tão maus dentes, e daquela carne que não é apenas a que tantas vezes não existe no fim das intermináveis filas, mas também tudo o que na vida tem sustância e sangue, as alegrias mais naturais e necessárias ao corpo e à alma a que todos têm direito e tão poucos têm acesso.

5 E dizer que outro dia eu li um artigo de um cavalheiro, no jornal, dizendo que o nosso povo precisa se fortalecer fazendo ginástica! Ah, ginástica, ginástica! Ginástica para viver, ridícula e patética ginástica que tanta gente faz todo dia simplesmente para isso: para continuar. Ah, ginástica! Isso cansa, meu caro senhor, isso cansa.

(BRAGA, Rubem. In *Um pé de milho*. 4 ed. Rio de Janeiro: Record, 1982, p. 22-24.)

Reescrevendo-se a oração "Foi denunciado ao Tribunal de Segurança o contramestre de uma fábrica de tecidos de São Paulo" (1º parágrafo) na voz ativa, a redação terá a seguinte forma:

- (A) O contramestre de uma fábrica de tecidos de São Paulo foi denunciado ao Tribunal de Segurança.
- (B) Denunciaram ao Tribunal de Segurança o contramestre de uma fábrica de tecidos de São Paulo.
- (C) Ao Tribunal de Segurança foi denunciado o contramestre de uma fábrica de tecidos de São Paulo.
- (D) Ao Tribunal de Segurança denunciou-se o contramestre de uma fábrica de tecidos de São Paulo.
- (E) Denunciou-se o contramestre de uma fábrica de tecidos de São Paulo ao Tribunal de Segurança.

02 Dos vocábulos abaixo relacionados, o que NÃO tem sufixo de significado semelhante ao que forma o vocábulo MAQUINARIA é:

- (A) laranjal;
- (B) arvoredor;
- (C) folhagem;
- (D) bebedouro;
- (E) boiada.

**03** Reescrevendo-se a oração reduzida de infinitivo “Apesar de não diminuir a produção da fábrica” (1º parágrafo)” na forma desenvolvida e mantendo-se o sentido original, podem ser dadas as formas abaixo, EXCETO:

- (A) Conquanto não diminua a produção da fábrica.
- (B) Embora não diminua a produção da fábrica.
- (C) Porquanto não diminua a produção da fábrica.
- (D) Mesmo que não diminua a produção da fábrica.
- (E) Ainda que não diminua a produção da fábrica.

**04** Levando-se em conta a correlação entre os tempos verbais, pode-se afirmar que, das alterações feitas na redação do trecho “o contramestre teria feito com que se alterasse a sua qualidade” (1º parágrafo), aquele que gera uma construção INCOERENTE é:

- (A) o contramestre fará com que se altere a sua qualidade.
- (B) o contramestre faria com que se alterasse a sua qualidade.
- (C) o contramestre fez com que se alterasse a sua qualidade.
- (D) o contramestre faz com que se altere a sua qualidade.
- (E) o contramestre fazia com que se alterará a sua qualidade.

**05** A oração reduzida de gerúndio no trecho “o contramestre teria feito com que se alterasse a sua qualidade, tornando-a inferior” (1º parágrafo) exprime, em relação à anterior no período, sentido:

- (A) consecutivo;
- (B) causal;
- (C) concessivo;
- (D) temporal;
- (E) comparativo.

**06** A vírgula, corretamente empregada no trecho “e se desgastassem as engrenagens, o que é um sério prejuízo” (1º parágrafo), justifica-se pela regra de pontuação que recomenda separar:

- (A) termo em função de aposto;
- (B) termo em função de vocativo;
- (C) termos em coordenação assindética;
- (D) termo em função de adjunto adverbial;
- (E) o termo sujeito do termo predicado.

**07** Redigindo-se os dois períodos do trecho “Está visto que eu não sei se a acusação é verdadeira. Deve, em todo o caso, ser uma acusação difícil de provar.” (2º parágrafo) num único período, procurando-se manter o sentido original, podem ser dadas as formas de redação abaixo, EXCETO:

- (A) Está visto que eu não sei ser a acusação verdadeira, porém, mesmo que seja, deve ser uma acusação difícil de provar.

(B) Está visto que eu não sei ser a acusação verdadeira, mas, para ser verdadeira, deve ser uma acusação difícil de provar.

(C) Está visto meu desconhecimento se a acusação é verdadeira, mas, em todo o caso, deve ser uma acusação difícil de provar.

(D) Está claro meu desconhecimento se a acusação é verdadeira, contudo, ainda que seja, deve ser uma acusação difícil de provar.

(E) Está claro que eu não sei ser a acusação verdadeira, todavia, em todo o caso, deve ser uma acusação difícil de provar.

**08** A oração reduzida de gerúndio “sendo um tribunal de exceção” (2º parágrafo), no período em que ocorre no texto, pode ser substituída, sem alteração de sentido, pela seguinte forma:

- (A) A despeito de ser um tribunal de exceção.
- (B) Contanto que seja um tribunal de exceção.
- (C) Não obstante seja um tribunal de exceção.
- (D) A ponto de ser um tribunal de exceção.
- (E) Visto ser um tribunal de exceção.

**09** Considere o verbo em caixa alta na oração “LAVRA suas sentenças muito mais à vontade que uma corte de justiça comum” (2º parágrafo). Sabendo-se que ele pode ser empregado em vários significados, pode-se afirmar que, nesse contexto, dos verbos abaixo relacionados, o que pode substituí-lo sem alteração de sentido é:

- (A) orna;
- (B) cultiva;
- (C) grava;
- (D) exara;
- (E) propaga-se.

**10** Das alterações feitas na redação do período “Não será de admirar, portanto, que o homem vá para a cadeia” (2º parágrafo), aquela em que se alterou o seu sentido conclusivo é:

- (A) Não será de admirar, pois, que o homem vá para a cadeia.
- (B) Não será de admirar, por conseguinte, que o homem vá para a cadeia.
- (C) Não será de admirar, entretanto, que o homem vá para a cadeia.
- (D) Não será de admirar, então, que o homem vá para a cadeia.
- (E) Não será de admirar, por isso, que o homem vá para a cadeia.

11 Das alterações feitas abaixo na oração subordinada do período “Se realmente praticou o crime, nada me parece mais justo” (2º parágrafo), foi alterado o sentido original em:

- (A) Na hipótese de realmente ter praticado o crime, nada me parece mais justo.
- (B) Caso realmente tenha praticado o crime, nada me parece mais justo.
- (C) Como realmente praticou o crime, nada me parece mais justo.
- (D) Tendo realmente praticado o crime, nada me parece mais justo.
- (E) Contanto que realmente praticou o crime, nada me parece mais justo.

12 Registra-se no texto a ocorrência dos vocábulos EXCEÇÃO, EXTORSÃO e OPRESSÃO, todos com terminações que com frequência geram dificuldades de grafia. Nos pares abaixo estão vocábulos com as três terminações, em um dos quais há vocábulo com ERRO de grafia. Esse par é:

- (A) absorsão / concessão;
- (B) admissão / inversão;
- (C) detenção / redenção;
- (D) impressão / execução;
- (E) compreensão / eletrocussão.

13 O emprego da expressão sublinhada no trecho “O tipo mais abundante de máquinas que possuímos - e assim mesmo em número inferior ao necessário - é o dessas máquinas a que chamaremos, com uma certa boa vontade, humanas.” (3º parágrafo) justifica-se porque, de acordo com o texto, os trabalhadores brasileiros:

- (A) trabalham em condições indignas nas indústrias;
- (B) moram em casas onde não há saneamento básico;
- (C) recebem baixos salários de modo geral;
- (D) estão submetidos a desgastes desumanos no dia a dia;
- (E) são tratados de forma desigual pelas autoridades policiais.

14 No trecho “Vá o leitor assistir, de manhã ou de tarde, a uma partida” (3º parágrafo), o verbo ASSISTIR foi empregado, do ponto de vista da regência, de acordo com norma da língua culta. Das frases abaixo, aquela em que o verbo foi empregado em regência que contraria norma da língua culta é:

- (A) Após o acidente com o trem, os bombeiros acudiram às vítimas com muito profissionalismo.
- (B) Ao ver o filho em condições degradantes de trabalho, o pai abraçou-lhe emocionado.
- (C) O jovem aspirava a algo melhor na sociedade.

- (D) A atitude do policial não implicava desprezo ao cidadão.
- (E) A população poderia usufruir transporte de melhor qualidade.

15 A concordância verbal na frase “A maioria das mulheres e dos homens, inclusive das crianças, tem um ar de coisa usada - e abusada” (3º parágrafo) poderia também ser feita com o verbo no plural, por causa do sentido coletivo do núcleo do sujeito, e ainda pelo fato de o núcleo estar seguido de especificadores no plural. Das frases abaixo, todas com o verbo no singular, aquela que admite apenas uma forma de concordância é:

- (A) Não só o homem, mas também a mulher, é vítima da desigualdade perversa.
- (B) Saía de casa para o trabalho o pai, a mulher e o filho mais velho.
- (C) Grande parte dos operários trabalha em condições desfavoráveis.
- (D) O cidadão, muitas vezes com toda a família, fica submetido a inúmeros vexames.
- (E) Cada um dos candidatos prometeu investir em transporte público.

16 Das alterações feitas na redação da oração adjetiva do trecho “um rebanho triste de povo fraco ou doente, cujas caras refletem aborrecimento e necessidade” (3º parágrafo), contraria norma da língua culta no emprego do pronome relativo a seguinte:

- (A) para cujas caras dirigiam-se os olhares curiosos.
- (B) em cujas caras estão as marcas da dor e do sofrimento.
- (C) sobre cujas caras pesavam o cansaço e a desesperança.
- (D) de cujas caras desprendia-se a angústia do infortúnio.
- (E) a cujas caras despontavam aborrecimento e necessidade.

17 A respeito das opiniões emitidas pelo autor no 3º e 4º parágrafos, NÃO está de acordo com o texto a seguinte:

- (A) pelas fisionomias deformadas, não parece que os trabalhadores que moram nos subúrbios pertençam à mesma espécie humana dos habitantes da Zona Sul da cidade do Rio de Janeiro;
- (B) mesmo as pessoas de melhor fisionomia e compleição padecem do abatimento: enfermidade crônica gerada pelos desgastes do dia a dia;
- (C) “Vida” em letra maiúscula simboliza o real sentido da existência humana: vida com dignidade, com respeito aos direitos humanos essenciais;

- (D) “carne”, na metáfora do autor, significa tanto a boa alimentação quanto o trabalho digno, o salário justo e, na velhice, a merecida aposentadoria;
- (E) “osso”, na metáfora do autor, significa as vicissitudes, as dificuldades, o desrespeito à condição humana.

18 Das alterações feitas na redação do trecho “e não há outras máquinas neste país” (4º parágrafo), está INCORRETA, quanto ao emprego do verbo, de acordo com as normas da língua culta, a seguinte:

- (A) e não deve haver outras máquinas neste país.  
(B) e não há de haver outras máquinas neste país.  
(C) e não pode existir outras máquinas neste país.  
(D) e não devem existir outras máquinas neste país.  
(E) e não carecem de existir outras máquinas neste país.

19 Abaixo foi reescrito o período “E até esses bons exemplares despertam melancolia, parecem incapazes de resistir durante muito tempo, são árvores sãs numa plantação que a praga de mil dificuldades e deficiências vai estragando” (3º parágrafo) de formas variadas, procurando-se manter o sentido original. Das formas de redação, aquela em que se alterou o sentido original é:

- (A) E até esses bons exemplares despertam melancolia, pois parecem incapazes de resistir durante muito tempo, uma vez que são árvores sãs numa plantação que a praga de mil dificuldades e deficiências vai estragando.  
(B) E até esses bons exemplares despertam melancolia, porquanto parecem incapazes de resistir durante muito tempo, a despeito de serem árvores sãs numa plantação que a praga de mil dificuldades e deficiências vai estragando.  
(C) E até esses bons exemplares despertam melancolia, dado que parecem incapazes de resistir durante muito tempo, por serem árvores sãs numa plantação que a praga de mil dificuldades e deficiências vai estragando.  
(D) E até esses bons exemplares despertam melancolia, porque parecem incapazes de resistir durante muito tempo, em virtude de serem árvores sãs numa plantação que a praga de mil dificuldades e deficiências vai estragando.  
(E) E até esses bons exemplares despertam melancolia, visto que parecem incapazes de resistir durante muito tempo, pois são árvores sãs numa plantação que a praga de mil dificuldades e deficiências vai estragando.

20 O autor repreende o cavalheiro, autor de um artigo no jornal, pelo fato de este defender que o povo devia fazer ginástica para se fortalecer. O argumento usado pelo autor nessa repreensão é de que o povo:

- (A) está cansado de tanto fazer ginástica diariamente para subsistir;  
(B) não gosta de fazer ginástica, pois não ganha para isso;  
(C) despreza qualquer tipo de ginástica, por não ter tempo nem condições físicas;  
(D) entende que fazer ginástica é coisa de gente rica, desocupada;  
(E) não tem necessidade de se cansar fazendo ginástica, pois já se cansa trabalhando.

## Parte II: Conhecimentos Específicos

21 Ao responder à pergunta sobre *por que pessoas de bem praticam o mal contra outrem*, Dejours apresenta duas denominações fundamentais:

- (A) antolhos voluntário - cínicos viris;  
(B) psicóticos voluntários - desprovidos de caráter;  
(C) desprovidos de caráter – neuróticos urbanoídes;  
(D) antolhos voluntário - psicóticos viris;  
(E) psicóticos voluntários - psicóticos viris.

22 Conforme descreve o Manual da ABTD – Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento, os avanços tecnológicos, as expectativas dos consumidores e dos cidadãos e as realidades globais estão transformando a maneira como as organizações se relacionam interna e externamente. Para prosperar e se perenizar no mercado, as empresas precisam efetuar, de forma integrada e sistemática, esforços de investimentos internos em três dimensões organizacionais:

- (A) capacitação permanente – gestão tecnológica – organização e método (O&M);  
(B) organização e método (O&M) – gestão por objetivos – ambientes inovadores;  
(C) capacitação permanente – organização e método (O&M) – ambientes inovadores;  
(D) capacitação permanente – gestão tecnológica – ambientes inovadores;  
(E) ambientes inovadores – gestão por objetivos – desenvolvimento de equipes.

**23** Modelos históricos de comunicação a definiram como a troca de informação entre um emissor e um receptor, assim como a percepção do significado entre as partes envolvidas. No modelo clássico de Shannon-Weaver, tem-se um sistema que permite analisar a acurácia da informação através da análise de um caminho de dados. Este caminho é constituído por diferentes formas de dados em cada estágio. Das opções abaixo, aquela que NÃO representa um desses estágios é:

- (A) entre informação e transmissor: mensagens;
- (B) entre transmissor e fonte de ruído: mensagens;
- (C) entre receptor e destino: mensagens;
- (D) entre sinal enviado e sinal recebido: fonte de ruído;
- (E) entre destino e informação: *feedback*.

**24** Várias pesquisas em psicologia social têm buscado responder quais os efeitos da mera presença de outras pessoas nos processos grupais. Algumas respostas têm sido relatadas.

- I Quando a tarefa é relativamente simples e conhecida, a presença de outros piora consideravelmente o desempenho.
- II Trabalhando numa tarefa difícil para resolver um problema, as pessoas precisam de mais tempo quando outras pessoas estão presentes do que quando estão sozinhas.
- III Indolência social é a tendência das pessoas de se sair pior em tarefas simples e melhor em tarefas complexas, quando na presença de outros e quando o desempenho individual não pode ser avaliado.

Dos itens acima, somente:

- (A) I está correto;
- (B) II está correto;
- (C) III está correto;
- (D) II e III estão corretos;
- (E) I e II estão corretos.

**25** O afrouxamento das restrições normais ao comportamento, quando o indivíduo faz parte de uma multidão, leva ao aumento de atos impulsivos e desviantes. Esta maneira do grupo afetar o esforço do indivíduo é denominada por Aronson como:

- (A) neutralização do id;
- (B) desestabilização do ego;
- (C) desindividuação;
- (D) afloramento do superego;
- (E) tribalização.

**26** Na sua forma mais simples, o grupo pode ser definido como pessoas que estão no mesmo lugar ao mesmo tempo. Entretanto, o interesse desse

estudo sobre a área temática em psicologia é mais complexo.

- I Pessoas que se reuniram com um fim comum em vista, como no caso de assessores do ministro das relações exteriores trabalhando juntos para chegar a uma decisão sobre política externa, ou cidadãos que se reúnem para solucionar um problema da comunidade, são considerados grupos sociais.

PORQUE

- I Grupos sociais são definidos como duas ou mais pessoas que interagem entre si e são interdependentes, no sentido de que suas necessidades e seus objetivos levam-nas a depender umas das outras.

Considerando-se as afirmações acima, pode-se dizer que:

- (A) as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda é uma justificativa correta da primeira;
- (B) as duas afirmações são verdadeiras, mas a segunda NÃO é uma justificativa correta da primeira;
- (C) a primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa;
- (D) a primeira afirmação é falsa, e a segunda é verdadeira;
- (E) as duas afirmações são falsas.

**27** Abaixo estão frases atribuídas a diversos autores.

- I \_\_\_\_ sustentava que as experiências da infância moldam permanentemente a personalidade.
- II \_\_\_\_ afirmava que o desenvolvimento do ego é vitalício.
- III \_\_\_\_, autor da teoria da aprendizagem social, defendia a ideia de que as crianças são ativas e aprendem comportamentos sociais, em especial, pela observação e imitação de modelos.
- IV \_\_\_\_ considerava que as crianças são seres ativos em crescimento, com seus próprios impulsos internos e padrões de desenvolvimento em estágios qualitativos que se iniciam com a capacidade inata de se adaptar ao ambiente.

Os nomes dos autores, na ordem de cima para baixo, estão corretamente relacionados na opção:

- (A) Freud - Vygotsky - Skinner - Piaget;
- (B) Vygotsky - Erikson - Bandura - Mead;
- (C) Freud - Erikson - Bandura - Piaget;
- (D) Mead - Bandura - Erikson - Skinner;
- (E) Freud - Skinner - Mead - Vygotsky.

**28** Sato discute a vigilância em saúde do trabalhador enquanto uma ação em saúde motivada pelo conhecimento dos trabalhadores. O estudo baseia-se na noção de vigilância à saúde e de conhecimento prático. Há uma articulação com a prática do mapeamento de riscos de acordo com o Modelo Operário Italiano, apontando suas implicações para a formulação dos problemas de saúde e a identificação de estratégias para atuar em seus determinantes e condicionante. O referencial teórico utilizado pela autora foi o(a):

- (A) visão psicanalítica;
- (B) teoria das representações sociais;
- (C) teoria da aprendizagem social;
- (D) cognitivismo comportamental;
- (E) teoria humanista.

**29** Segundo W. G. Scott e T. R. Mitchell, a comunicação interpessoal é um processo transacional dinâmico de construção de significado e alimentação de expectativas. Esse processo apresenta cinco funções básicas. Das opções abaixo, aquela que contempla corretamente todas as cinco funções é:

- (A) controle, informação, cooperação, racionalidade e desenvolvimento;
- (B) racionalidade, informação, cooperação, motivação e emoção;
- (C) emoção, controle, motivação, informação e desenvolvimento;
- (D) motivação, desenvolvimento, controle, compostura e racionalidade;
- (E) emoção, compostura, desenvolvimento, cooperação e motivação.

**30** O objetivo da comunicação eficaz é o entendimento entre as partes. Porém, devido a diversos fatores, nem sempre é possível se transmitir informação de forma correta, e equívocos podem ocorrer. Os itens abaixo apresentam diferentes barreiras à comunicação eficaz e o comportamento associado a elas. Entre essas barreiras e os comportamentos associados, NÃO está correto:

- (A) sobrecarga de informação: seleção, delegação e postergação de informação;
- (B) tipos de informação: negação de informação que contradiz valores e crenças próprios;
- (C) fontes de informação: eliminação de contexto para garantir credibilidade;
- (D) localização física e distrações: planejamento de posição e redução de distâncias;
- (E) defensiva: ataques, sarcasmo e questionamentos.

**31** Organizações possuem redes de comunicação tanto informais quanto formais, por onde a informação flui entre seus membros. Dentro dessas redes, diferentes indivíduos representam diversos papéis de comunicação. Sobre as redes de comunicação em organizações e os papéis de seus integrantes, é correto afirmar que:

- (A) diferentes arranjos formais de organização de trabalho não afetam as redes sociais;
- (B) pesquisas indicam cinco tipos principais de redes formais: circular, total, encadeada, radial e coordenada;
- (C) líderes de opinião designados como pulse takers manifestam suas opiniões proativamente;
- (D) publicações de circulação interna desalinham os interesses da organização com os membros da rede;
- (E) a rede de boatos é o principal meio pelo qual a informação real é transmitida às pessoas.

**32** Processos de seleção são um dos primeiros estágios do gerenciamento de desempenho, quando funcionários são escolhidos para entrada na organização baseado na projeção de desempenho futuro que irão realizar. Alguns princípios gerais se aplicam nesses processos de seleção, sobre os quais se pode afirmar que:

- (A) o julgamento de um recrutador é suficiente e invalida coleta de dados;
- (B) a escolha de um método de seleção é baseada nas tendências de mercado prevalentes;
- (C) trabalhos diferentes exigem métodos de seleção diferentes;
- (D) discriminação não intencional é um problema que está além da escolha de um método;
- (E) o custo de um método de seleção é tão importante quanto sua viabilidade.

**33** Entrevistas, nos processos de seleção de funcionários, têm como um de seus propósitos prever o comportamento do indivíduo na organização. Baldwin, Rubin e Bommer expõem dois estilos de entrevistas estruturadas para analisar as reais competências dos candidatos. Esses dois estilos de entrevista são:

- (A) funcional e situacional;
- (B) sintética e comportamental;
- (C) descritiva e funcional;
- (D) comportamental e situacional;
- (E) sintética e descritiva.



**34** Estrelas de desempenho em organizações são indivíduos que exibem sistematicamente desempenho e resultados acima das expectativas dentro das organizações. Este tipo de funcionário possui características próprias que tornam seu treinamento, gestão e desenvolvimento passíveis de tratamento diferenciado. Os itens abaixo descrevem alguns fatos relevantes que gerentes devem ter em mente quando estiverem lidando com empregados-estrela. A respeito de empregados-estrela podem ser feitas as afirmativas abaixo, EXCETO que:

- (A) procuram ambientes onde desenvolvimento de habilidades seja recompensado e incentivado;
- (B) preferem que seus gerentes procurem recrutar ativamente apenas os melhores funcionários possíveis;
- (C) necessitam de desafios e responsabilidades novas que os testem;
- (D) evitam estabilidade organizacional e problemas organizacionais recorrentes;
- (E) não têm problemas com prazos apertados, mas esperam reconhecimento formal nesses casos.

**35** Gerentes experientes sabem que é necessário dar retorno sobre o desempenho para funcionários para que adequem sua performance às expectativas e metas da organização. Pode acontecer, porém, que, após repetidas conversas entre gerentes e membros da equipe, a performance não se altere. Nesses casos é prioritário aprofundar a questão e isolar as causas dos problemas. Segundo Fournies, Baldwin e Bommer, as etapas para lidar com a melhora de comportamento são:

- (A) admitir existência de problema, discutir soluções, criar um plano de ação, dar retorno;
- (B) punição, criar um plano de ação, análise de comportamento, treinamento;
- (C) análise de comportamento, discutir soluções, treinamento, punição;
- (D) admitir existência de problema, criar um plano de ação, treinamento, benefícios;
- (E) punição, admitir existência de problema, treinamento, benefícios.

**36** No contexto do estudo de desenvolvimento organizacional e gestão de mudanças, o termo "qualidade de vida no trabalho" é utilizado para se falar sobre os efeitos do emprego na saúde e bem-estar do trabalhador e as maneiras de melhorar a qualidade de experiência no trabalho de uma pessoa. As intervenções relacionadas à qualidade de vida no trabalho são: preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas, participação do trabalhador na tomada de decisões e criação de

estruturas de recompensa. O exemplo que melhor exemplifica a segunda intervenção descrita acima é:

- (A) programas corporativos de condicionamento físico;
- (B) gestão de estresse relacionado ao trabalho;
- (C) horários de trabalho flexíveis;
- (D) programas de treinamento e capacitação profissionais;
- (E) espiritualidade no local de trabalho.

**37** Mudanças em indivíduos no local de trabalho são geralmente implementadas através de métodos como o de "descongelamento, mudança e recongelamento" de Kurt Lewin. Este é um modelo de três etapas, na qual o recongelamento significa:

- (A) treinamento para diminuir a resistência a mudanças;
- (B) declínio na força de antigos valores;
- (C) um esforço de congelamento mental pelo bem-estar social dos integrantes da organização;
- (D) aumento da percepção de solidificação das antigas estruturas da empresa;
- (E) estabilização do esforço de mudança.

**38** Processos de mudança são realizados por agentes de mudança, também chamados de criadores de mudança. Stein e Jick consideram três principais papéis no papel dos agentes: estrategistas, implementadores e receptores. A responsabilidade básica dos estrategistas é o ambiente externo e a preparação da organização para a mudança. Implementadores têm como responsabilidade a coordenação interna e a dos problemas de implementação. A principal responsabilidade dos receptores na mudança organizacional é:

- (A) gerenciar os custos da mudança;
- (B) usufruir dos benefícios da mudança;
- (C) criar os passos para realização da mudança;
- (D) receber a estratégia através de processos que irão desenvolver;
- (E) coordenar a interface entre ambiente externo e interno.

**39** Uma forma de analisar intervenções sistemáticas para desenvolvimento organizacional é através da profundidade de envolvimento emocional do indivíduo no processo de mudança. Estratégias superficiais e públicas dizem respeito a atividades e mudanças formais, enquanto estratégias privadas e profundas afetam mudanças pessoais e de identidade. Um espectro de diferentes intervenções pode ser traçado, desde análise de operações até relações intrapessoais, indo das estratégias

públicas até às privadas. Sobre essas intervenções, podem ser feitas as afirmações abaixo, EXCETO que:

- (A) feedback de levantamento e grade de desenvolvimento organizacional são intervenções em nível de sistema;
- (B) gestão das relações intergrupos e interdepartamentais fazem parte da análise de intergrupos;
- (C) grupos T e *coaching* executivo são estratégias públicas;
- (D) a preocupação com o estilo pessoal de trabalho faz parte das relações interpessoais;
- (E) a análise e negociação de papéis está mais próxima tipologicamente de intervenções públicas do que privadas.

40 A eficácia de equipes depende em parte do conjunto de profissionais que nela atuam. O estudo e prática de composição de equipes diz respeito às técnicas e pesquisas relacionadas à otimização de processos na formação de grupos de trabalho. Sobre a composição das equipes e seus efeitos na força de trabalho, pode-se afirmar que:

- (A) a diversidade demográfica nas equipes gera efeitos negativos a longo prazo;
- (B) tamanhos maiores de equipes exigem maior coordenação para evitar declínio de desempenho;
- (C) extroversão e receptividade entre os membros têm uma relação positiva com desempenho;
- (D) equipes homogêneas trabalham melhor em conjunto;
- (E) um conjunto montado de indivíduos cordiais entre si tem menor estabilidade emocional.

41 Dentro de equipes, os indivíduos irão exercer em determinados momentos papéis de liderança, papéis relacionados às tarefas e papéis socioemocionais, alternando ou exercendo diversos papéis de acordo com as necessidades da organização e suas características pessoais. Nos itens abaixo, aquele que NÃO representa um fato sobre estruturas de equipes é:

- (A) equipes estáveis e estruturadas desenvolvem resistência a mudanças individuais;
- (B) o apoio entre os membros da equipe é importante para a unidade e organização onde eles operam;
- (C) os papéis desempenhados correspondem a expectativas compartilhadas sobre responsabilidades;
- (D) papéis individuais em detrimento da equipe podem existir e devem ser trabalhados;
- (E) papéis socioemocionais dizem respeito ao alcance de objetivos cognitivos.

42 Processos de equipe são os comportamentos e atividades que influenciam a eficácia das equipes. Suas descrições e estudo dão uma perspectiva poderosa no sucesso ou fracasso dos grupos de trabalho organizados. No trabalho do pioneiro em ciências sociais Norman Triplett, se observou que diversos ciclistas tinham melhor performance quando correndo contra outros do que individualmente. O cerne desta observação diz respeito ao fato de que o desempenho individual melhora quando há outras pessoas presentes. O nome deste efeito nos processos de equipe é:

- (A) coesão;
- (B) acomodação social;
- (C) equilíbrio pontual;
- (D) facilitação social;
- (E) rede de benefícios mútuos.

43 Existem diversas formas de se criarem incentivos para a realização de tarefas dentro de empresas. Os itens abaixo falam sobre exemplos de possíveis incentivos ou resultados desses incentivos. NÃO está correto o seguinte:

- (A) acesso aos dados necessários com sistemas de TI facilita a tomada de ação;
- (B) desenvolvimento de competências melhora a imagem da equipe sobre ela mesma;
- (C) equipes em si são melhor recompensadas quando a recompensa é pelo trabalho conjunto;
- (D) diferentes níveis hierárquicos exigem métodos de recrutamento diferenciados;
- (E) incentivos financeiros são mais eficazes que de outros tipos.

44 Aprendizado pode ser definido como mudanças de comportamento que ocorrem como resultado de experiências. Algumas teorias sobre o aprendizado são: a teoria do condicionamento operante e a teoria do aprendizado social. Ambas são teorias de reforço, no sentido de que o comportamento é função das suas consequências. A diferença entre as duas teorias é que:

- (A) o condicionamento operante ignora as faculdades mentais especificamente humanas na formação de comportamento;
- (B) a teoria do aprendizado social pretende considerar o estímulo do aprendizado na sociedade como um todo;
- (C) uma opera apenas sobre indivíduos e a outra em grupos sociais inteiros;
- (D) o aprendizado social define aprendizado como uma ação do homem para alterar sua capacidade de comunicação;
- (E) o condicionamento operante considera como conhecimento adquirido aquele que modifica o comportamento posterior do indivíduo.

**45** Indivíduos são passíveis de erros de percepção quando analisam outras pessoas. Como um exemplo de um desses erros em ambiente organizacional, pode-se falar sobre o equívoco em acreditar que outros indivíduos compartilham de seus valores e crenças ao tomar uma decisão. Este equívoco é conhecido como:

- (A) esteoreotipagem;
- (B) erro lógico;
- (C) efeito halo;
- (D) projeção;
- (E) contexto parametrizado.

**46** Uma definição possível de personalidade é esta ser a descrição das características mais notórias ou predominantes de uma pessoa. Em outras palavras, é o conjunto estável de características que representam propriedades internas de um indivíduo, e estas se refletem em tendências comportamentais em uma variedade de situações. As características mais duradouras são normalmente chamadas de traços de personalidade. Existem cinco grandes traços que foram observados, os quais são:

- (A) extroversão, agressividade, solidez, cordialidade e conscienciosidade;
- (B) solidez, receptividade, estabilidade emocional, agressividade e disciplina;
- (C) cordialidade, extroversão, conscienciosidade, receptividade e estabilidade emocional;
- (D) receptividade, solidez, disciplina, agressividade e compaixão;
- (E) compaixão, cordialidade, extroversão, conscienciosidade e disciplina.

**47** Motivação são as forças oriundas do interior de uma pessoa, responsáveis pelo seu direcionamento, pela intensidade e pelas persistências intencionais da pessoa, orientadas para o alcance de objetivos específicos que não dependem de capacidades nem de demandas externas. As teorias de motivação lidam com a identificação de origem dessas forças. Sobre as teorias de motivação, podem ser feitas as afirmativas abaixo, EXCETO que:

- (A) na teoria de hierarquia de necessidades de Maslow, as necessidades fisiológicas são saciadas antes das de autorrealização;
- (B) para Clayton Alderfer, as necessidades principais são: existência, relacionamento e crescimento;
- (C) David McClelland argumenta que a necessidade de realização direciona indivíduos para competição;
- (D) a teoria dos dois fatores defende a existência de conhecimento e sabedoria como conceitos distintos;

(E) na teoria de "realização, afiliação e poder", afiliação significa ser querido e permanecer em bons termos com as pessoas.

**48** Henry Mintzberg em suas pesquisas de observação estruturadas de altos executivos descobriu que as tarefas e responsabilidades esperadas de CEOs de corporações eram diferentes dos papéis que realmente possuíam no seu dia a dia. Esperava-se que atuassem com planejamento, controle e contratação do alto escalão. Ao invés disso, foram observados vários papéis. Dentre os papéis observados nessa pesquisa, NÃO se pode dizer que CEOs apresentaram o papel de:

- (A) líder: define relações entre gestores e subordinados;
- (B) empreendedor: assume responsabilidade pelas mudanças organizacionais;
- (C) mediador de conflitos: lida com situações e pessoas além do seu controle;
- (D) negociador: representa a organização em negociações rotineiras e de importância;
- (E) condutor: define o ritmo e processos dos membros da organização.

**49** A liderança é um importante aspecto na gestão de membros de equipes para garantir desempenho e melhoria de resultados expressiva. Mas em determinadas ocasiões, o comportamento e produtividade dos membros da equipe fracassam em vista das metas estabelecidas. Isto pode ocorrer pelas mais diversas razões, das quais a ausência de liderança é apenas uma. Ainda assim, é possível substituir parte da liderança por outros componentes na organização e alcançar os mesmos resultados. Sobre os substitutos à liderança, pode-se afirmar que:

- (A) subordinados com baixa autonomia funcionam melhor em ambientes sem líderes;
- (B) métodos de trabalho formalizados fortalecem a autonomia dos membros da equipe;
- (C) distâncias grandes entre líderes e subordinados fazem a influência do líder ser maior;
- (D) membros da equipe experientes precisam de liderança adicional para evitar conflitos;
- (E) alto nível de treinamento elimina a necessidade de líderes.

**50** É possível organizar líderes em duas categorias distintas: transacionais e transformacionais. Líderes transacionais enxergam sua relação com os membros da equipe como um processo de troca, no qual supervisores entregam incentivos em troca de trabalho e performance. Os líderes transformacionais, por outro lado, preferem transmitir visões e inspirar os subordinados a fim de

criar um ambiente de trabalho no qual a performance acontece espontaneamente. Essa categorização, dividida pela comunidade acadêmica da área, expõe as diferenças entre líderes transacionais e transformacionais. Sobre essas diferenças, NÃO se pode afirmar que líderes transformacionais:

- (A) são sensíveis às sensações alheias e confiam em seus subordinados;
- (B) lidam com os aspectos sociopolíticos e socioculturais das organizações;
- (C) criam um conjunto de valores para cada pessoa com que interagem;
- (D) são capazes de criar uma visão para a organização e compartilhá-la;
- (E) enxergam falhas como oportunidades de aprendizagem.

**51** Liderança pode ser entendida como um processo pelo qual indivíduos exercem influência sobre outros para a realização de certos objetivos ou metas. Três temas principais englobam o estudo da liderança: é um estudo sobre a relação entre pessoas; este estudo possui um contexto; e a relação entre líderes e seguidores cria uma série de resultados. Indivíduos exercem liderança através de poder e autoridade. Este poder pode ser categorizado de várias formas. A respeito disso, pode-se afirmar que o poder:

- (A) funcional para a liderança é descrito como legítimo;
- (B) de posição se baseia na localização física do líder;
- (C) coercitivo se baseia em subornos e chantagens;
- (D) de especialização diz respeito às habilidades dos subordinados;
- (E) de referência é baseado no magnetismo e carisma pessoais.

**52** Equipes de alto desempenho possuem membros coletivamente responsáveis por resultados definíveis e têm um alto grau de interdependência e interação. São grupos que satisfazem as características de superarem padrões estabelecidos, possuem membros satisfeitos e cooperarem continuamente. Cinco disciplinas principais aparecem constantemente como sendo essenciais para o alto desempenho dessas equipes:

- (A) habilidades complementares, meta compartilhada, tamanho pequeno, responsabilidade mútua, normas produtivas;
- (B) meta compartilhada, tamanho flexível, processos padronizados, liderança profissional, coesão;
- (C) liderança profissional, responsabilidade mútua, normas produtivas, coesão, tamanho flexível;

(D) tamanho pequeno, habilidades complementares, coesão, processos padronizados, normas produtivas;

(E) processos padronizados, meta compartilhada, tamanho flexível, responsabilidade mútua.

**53** Evitar disfunções e estimular o desempenho são metas dos gestores de equipes de alto desempenho. Nos itens abaixo, fatos sobre diferentes intervenções para aumento de efetividade de equipes são expostos. A única INCORRETA é:

- (A) contratos sociais entre os membros punindo ociosos evita baixa produtividade;
- (B) erros são situações passíveis de punição para evitar desaceleração do desenvolvimento;
- (C) é possível identificar fontes de conflito com avaliação de preferências de estilo;
- (D) quanto maior a dificuldade para entrar em um grupo, mais coeso ele se torna;
- (E) maior interação reduz a influência de estereótipos dentro da equipe.

**54** *Mobbing* pode ser definido como o fenômeno no qual um ou mais indivíduos exercem violência psicológica extrema, de forma sistemática, recorrente e de alta frequência sobre outra pessoa no local de trabalho. Essa violência tem como objetivo destruir as redes de comunicação da vítima e sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e eventualmente remover essa pessoa do ambiente de trabalho. Leymann separa o processo de assédio moral. Estas fases, em ordem, são:

- (A) intriga, estigmatização, intervenção, ostracismo;
- (B) conflito, estigmatização, intervenção, marginalização;
- (C) segregação, estigmatização, ostracismo, intervenção;
- (D) conflito, intervenção, estigmatização, ostracismo;
- (E) intriga, conflito, estigmatização, marginalização.

**55** Os itens abaixo associam um grupo de ações de manipulação a um exemplo de mecanismos através dos quais o fenômeno de *mobbing* é realizado. A opção em que o exemplo NÃO corresponde à categoria de grupos de ações é:

- (A) trabalho da vítima: comentários injuriosos;
- (B) reputação da vítima: assédio sexual;
- (C) contrapartidas laborais: discriminação no salário;
- (D) comunicação da vítima: negação de informação relacionada ao posto de trabalho;
- (E) reputação da vítima: críticas sobre o profissionalismo.

**56** Segundo Marie France Hirigoyen, existem empresas nas quais o assédio moral ocorre e os gestores não reagem ou não estão cientes do ocorrido. Sobre este tipo de ambiente de trabalho e seu efeito, pode-se afirmar que:

- (A) empresas condescendentes com o assédio moral geram emulação de perversão por indivíduos que não são perversos;
- (B) a ameaça de perder o emprego evita a arrogância e o cinismo como métodos de gerenciamento;
- (C) os conflitos aparecem igualmente em ambientes sobre pressão e aqueles sem;
- (D) as características da empresa definem o tipo de assédio moral que nela ocorrerá;
- (E) organizações estáveis geram assédio especialmente quando novos membros resistem à cultura perversa.

**57** As investigações sobre a mente, o cérebro, o poder da linguagem e das emoções, bem como as descobertas da psicologia positiva, geraram uma poderosa corrente de iniciativas, estudos e publicações em torno do valor do conhecimento, e do seu impacto nas relações de trabalho, nas formas de organização e na valorização das pessoas, que passaram a ser vistas como a peça mais importante na engrenagem das empresas emergentes do século XXI. Os grandes desafios que nasceram desses avanços referem-se a tópicos importantes, como alguns mencionados a seguir:

- I as pessoas se aprimoram quando chegam a uma visão clara de quem são e de quem querem ser, o que por sua vez, implica uma imagem forte do ideal de cada um em relação à autoconsciência do eu atual.
- II na era do conhecimento, a idade cronológica é pouco relevante, portanto, não há como se surpreender com o fato de que as pessoas de idade avançada voltem aos bancos escolares em busca de educação continuada.
- III tanto gestores como colaboradores terão de progredir na aquisição e no domínio de competências emocionais, como empatia, capacidade de escutar, comunicação autêntica, tolerância e resistência.
- IV nos dias atuais, a idade cronológica é fundamental para o investimento em capacitação, pois quanto maior for a idade, menor é a capacidade de assimilação de novos conceitos.

Dos itens acima, estão corretos apenas:

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

**58** Segundo Erikson há um estágio psicossocial em que a pessoa madura preocupa-se em estabelecer e orientar a nova geração, ou então sente empobrecimento pessoal. Esse estágio é denominado:

- (A) produtividade versus estagnação;
- (B) geratividade versus estagnação;
- (C) integridade versus desespero;
- (D) produtividade versus inferioridade;
- (E) geratividade versus desespero.

**59** A resolução do Conselho Federal de Psicologia que estabelece normas de atuação para os psicólogos em relação à questão da orientação sexual tece três considerações entre as seis que a embasam. São elas:

- I A forma como cada um vive sua sexualidade faz parte da identidade do sujeito, a qual deve ser compreendida na sua totalidade.
- II A homossexualidade não constitui doença, nem distúrbio e nem perversão.
- III Há, na sociedade, uma inquietação em torno de práticas sexuais desviantes da norma estabelecida socioculturalmente.

Dobre os itens acima, pode-se afirmar que:

- (A) somente I e II estão corretos;
- (B) somente I e III estão corretos;
- (C) somente II e III estão corretos;
- (D) somente II está correto;
- (E) todos estão corretos.

**60** Na Resolução do CFP que dispõe sobre a obrigatoriedade do registro documental decorrente da prestação de serviços psicológicos, há orientações específicas sobre prontuário. O IV item do Artigo 5º define que a guarda dos registros de atendimento individual ou de grupo é de responsabilidade do profissional psicólogo ou responsável técnico e obedece ao disposto no Código de Ética Profissional e à Resolução CFP nº:

- (A) 007/2003, que institui o Manual de Documentos Escritos, produzidos pelo psicólogo, decorrente de avaliação psicológica;
- (B) 010/1999, que institui o Manual de Conduta do psicólogo em relação à discriminação racial;
- (C) 018/2005, que institui o Código de Conduta dos profissionais de saúde;
- (D) 001/2009 que institui o Manual de Conduta do psicólogo em relação à orientação sexual;
- (E) 001/1962 que institui o reconhecimento da psicologia como profissão.