

# PSICÓLOGO(A) JÚNIOR

## LEIA ATENTAMENTE AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

01 - Você recebeu do fiscal o seguinte material:

a) este caderno, com o enunciado das 70 (setenta) questões objetivas, sem repetição ou falha, com a seguinte distribuição:

CONHECIMENTOS BÁSICOS				CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS					
LÍNGUA PORTUGUESA		LÍNGUA INGLESA		Bloco 1		Bloco 2		Bloco 3	
Questões	Pontuação	Questões	Pontuação	Questões	Pontuação	Questões	Pontuação	Questões	Pontuação
1 a 10	1,0 cada	11 a 20	1,0 cada	21 a 40	1,0 cada	41 a 55	1,0 cada	56 a 70	1,0 cada

b) **CARTÃO-RESPOSTA** destinado às marcações das 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 o fato **IMEDIATAMENTE** ao fiscal.

03 - Após a conferência, o candidato deverá assinar, no espaço próprio do **CARTÃO-RESPOSTA**, a **caneta esferográfica transparente 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 transparente 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 se, no ato da entrega ao candidato, já estiver danificado.

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:

- 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;
- se ausentar da sala em que se realizam as provas levando consigo o **CADERNO DE QUESTÕES** e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA**.
- se recusar a entregar o **CADERNO DE QUESTÕES** e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA**, quando terminar o tempo estabelecido.
- não assinar a **LISTA DE PRESENÇA** e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA**.

**Obs.** O candidato só poderá se ausentar do recinto das provas após **1 (uma) hora** contada a partir do efetivo início das mesmas. Por motivos de segurança, o candidato **NÃO PODERÁ LEVAR O CADERNO DE QUESTÕES**, a qualquer momento.

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**, o **CARTÃO-RESPOSTA** e **ASSINE A LISTA DE PRESENÇA**.

11 - **O TEMPO DISPONÍVEL PARA ESTAS PROVAS DE QUESTÕES OBJETIVAS É DE 4 (QUATRO) HORAS E 30 (TRINTA) MINUTOS**, incluído o tempo para a marcação do seu **CARTÃO-RESPOSTA**.

12 - As questões e os gabaritos das Provas Objetivas serão divulgados no primeiro dia útil após a realização das mesmas, no endereço eletrônico da **FUNDAÇÃO CESGRANRIO** (<http://www.cesgranrio.org.br>).

## CONHECIMENTOS BÁSICOS

### LÍNGUA PORTUGUESA

#### Texto I

##### O gigolô das palavras

Quatro ou cinco grupos diferentes de alunos do Farroupilha estiveram lá em casa numa mesma missão, designada por seu professor de Português: saber se eu considerava o estudo da Gramática indispensável para aprender e usar a nossa ou qualquer outra língua. Suspeitei de saída que o tal professor lia esta coluna, se descabelava diariamente com suas afrontas às leis da língua, e aproveitava aquela oportunidade para me desmascarar. Já estava até preparando, às pressas, minha defesa (“Culpa da revisão! Culpa da revisão!”). Mas os alunos desfizeram o equívoco antes que ele se criasse. Eles mesmos tinham escolhido os nomes a serem entrevistados. Vocês têm certeza que não pegaram o Veríssimo errado? Não. Então vamos em frente.

Respondi que a linguagem, qualquer linguagem, é um meio de comunicação e que deve ser julgada exclusivamente como tal. Respeitadas algumas regras básicas da Gramática, para evitar os vexames mais gritantes, as outras são dispensáveis. A sintaxe é uma questão de uso, não de princípios. Escrever bem é escrever claro, não necessariamente certo. Por exemplo: dizer “escrever claro” não é certo, mas é claro, certo? O importante é comunicar. (E quando possível surpreender, iluminar, divertir, mover... Mas aí entramos na área do talento, que também não tem nada a ver com Gramática.) A Gramática é o esqueleto da língua. [...] É o esqueleto que nos traz de pé, mas ele não informa nada, como a Gramática é a estrutura da língua, mas sozinha não diz nada, não tem futuro. As múmias conversam entre si em Gramática pura.

Claro que eu não disse isso tudo para meus entrevistadores. E adverti que minha implicância com a Gramática na certa se devia à minha pouca intimidade com ela. Sempre fui péssimo em Português. Mas – isso eu disse – vejam vocês, a intimidade com a Gramática é tão dispensável que eu ganho a vida escrevendo, apesar da minha total inocência na matéria. Sou um gigolô das palavras. Vivo às suas custas. E tenho com elas exemplar conduta de um cáften profissional. Abuso delas. Só uso as que eu conheço, as desconhecidas são perigosas e potencialmente traiçoeiras. Exijo submissão. Não raro, peço delas flexões inomináveis para satisfazer um gosto passageiro. Maltrato-as, sem dúvida. E jamais me deixo dominar por elas. [...]

Um escritor que passasse a respeitar a intimidade gramatical das suas palavras seria tão ineficiente quanto um gigolô que se apaixonasse pelo seu plantel.

VERISSIMO, Luis Fernando. O gigolô das palavras. In: LUFT, Celso Pedro. *Língua e liberdade*: por uma nova concepção de língua materna e seu ensino. Porto Alegre: L&PM, 1985. p. 36. Adaptado.

#### Texto II

##### Aula de português

A linguagem  
na ponta da língua,  
tão fácil de falar  
e de entender.  
5 A linguagem  
na superfície estrelada de letras,  
sabe lá o que ela quer dizer?  
Professor Carlos Góis, ele é quem sabe,  
e vai desmatando  
10 o amazonas de minha ignorância.  
Figuras de gramática, equipáticas,  
atropelam-me, aturdem-me, sequestram-me.  
Já esqueci a língua em que comia,  
em que pedia para ir lá fora,  
15 em que levava e dava pontapé,  
a língua, breve língua entrecortada  
do namoro com a prima.  
O português são dois; o outro, mistério.

ANDRADE, Carlos Drummond de. Aula de português. In: *Reunião*: 10 livros de poesia. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1974. p. 81.

#### 1

Segundo os Textos I e II, a linguagem é

- (A) difícil
- (B) plural
- (C) uniforme
- (D) desregrada
- (E) dispensável

#### 2

O cronista do Texto I e o poeta do Texto II constroem opiniões convergentes a respeito da figura do professor de Português.

De acordo com esse ponto de vista, o professor, em relação ao saber gramatical dos outros, mostra-se

- (A) alheio
- (B) superior
- (C) incoerente
- (D) compreensivo
- (E) condescendente

#### 3

O “gigolô das palavras”, como o cronista se caracteriza no Texto I, entende sua escrita como

- (A) inferior
- (B) medrosa
- (C) submissa
- (D) subversiva
- (E) equivocada

4

De acordo com a ortografia da língua portuguesa, sabida e ensinada pelo professor do Texto II, a seguinte frase respeita “a linguagem / na superfície estrelada de letras” (ℓ. 5-6):

- (A) A última paralização ocorreu há cerca de dois anos.
- (B) A última paralizassão ocorreu acerca de dois anos.
- (C) A última paralização ocorreu a cerca de dois anos.
- (D) A última paralisação ocorreu há cerca de dois anos.
- (E) A última paralisação ocorreu a cerca de dois anos.

5

Segundo diria o Professor Carlos Góis, mencionado no Texto II, a frase cuja regência do verbo respeita a norma-padrão é:

- (A) Esquecemo-nos daquelas regras gramaticais.
- (B) Os professores avisaram aos alunos da prova.
- (C) Deve-se obedecer o português padrão.
- (D) Assistimos uma aula brilhante.
- (E) Todos aspiram o término do curso.

6

No Texto I, a frase “os alunos desfizeram o equívoco antes que ele **se criasse**” (ℓ. 11-12) apresenta voz passiva pronominal no trecho em destaque.

A seguinte frase apresenta idêntico fenômeno:

- (A) Necessita-se de muito estudo para a realização das provas.
- (B) É-se bastante exigente com Língua portuguesa nesta escola.
- (C) Vive-se sempre em busca de melhores oportunidades.
- (D) Acredita-se na possibilidade de superação do aluno.
- (E) Criou-se um método de estudo diferente no curso.

7

De acordo com a norma-padrão, a frase que não precisa ser corrigida pelo Professor Carlos Góis, mencionado pelo Texto II, é:

- (A) Houveram muitos acertos naquela prova.
- (B) Existia poucos alunos com dúvidas na sala.
- (C) Ocorreram poucas dúvidas sobre a matéria.
- (D) Devem haver muitos aprovados este ano.
- (E) Vão fazer dois anos que estudei a matéria.

8

O seguinte verbo em destaque **NÃO** está conjugado de acordo com a norma-padrão:

- (A) Se essa tarefa não **couber** a ele, pedimos a outro.
- (B) **Baniram** os exercícios que não ajudavam a escrever bem.
- (C) Assim que **dispormos** do gabarito, saberemos o resultado.
- (D) **Cremos** em nossa capacidade para a realização da prova.
- (E) Todos **líamos** muito durante a época de escola.

9

Um professor de gramática tradicional, ao corrigir uma redação, leu o trecho a seguir e percebeu algumas inadequações gramaticais em sua estrutura.

Os grevistas sabiam o porque da greve, mas não entendiam porque havia tanta repressão.

O professor corrigirá essas inadequações, produzindo o seguinte texto:

- (A) Os grevistas sabiam o por quê da greve, mas não entendiam porque havia tanta repressão.
- (B) Os grevistas sabiam o porque da greve, mas não entendiam porquê havia tanta repressão.
- (C) Os grevistas sabiam o porquê da greve, mas não entendiam por que havia tanta repressão.
- (D) Os grevistas sabiam o por que da greve, mas não entendiam porque havia tanta repressão.
- (E) Os grevistas sabiam o porquê da greve, mas não entendiam porquê havia tanta repressão.

10

No poema, o verso “O português são dois” (ℓ. 18) está de acordo com a norma-padrão da língua portuguesa.

A frase em que também se respeita a norma-padrão, com relação à concordância, é:

- (A) Na reunião, houveram muitos imprevistos.
- (B) Estranhou-se as mudanças na empresa.
- (C) Devem fazer cinco meses que não o vejo.
- (D) Precisam-se de vendedores nesta loja.
- (E) Pensou-se muito nas sugestões dos funcionários.

RASCUNHO


 Continua

## LÍNGUA INGLESA

## Text I

## A Day in the Life of the Women of O&amp;G

by Jaime Kammerzell

From Rigzone Contributor. Tuesday, February 14, 2012

Although far fewer women work in the oil and gas (O&G) industry compared to men, many women find rewarding careers in the industry. Five women were asked the same questions regarding their career choices in the oil and gas industry.

**Question 1: Why did you choose the oil and gas industry?**

**Woman 1:** Cool technology, applying science and money.

**Woman 2:** It seemed interesting and the pay was good.

**Woman 3:** They offered me a job! I couldn't turn down the great starting salary and a chance to live in New Orleans.

**Woman 4:** I did not really choose the oil and gas industry as much as it chose me.

**Woman 5:** I chose the oil and gas industry because of the challenging projects, and I want to be part of our country's energy solution.

**Question 2: How did you get your start in the oil and gas industry?**

**Woman 1:** I went to a university that all major oil companies recruit. I received a summer internship with Texaco before my last year of my Master's degree.

**Woman 2:** I was recruited at a Texas Tech Engineering Job Fair.

**Woman 3:** At the time, campus recruiters came to the geosciences department of my university annually and they sponsored scholarships for graduate students to help complete their research. Even though my Master's thesis was more geared toward environmental studies, as a recipient of one of these scholarships, my graduate advisor strongly encouraged me to participate when the time came for O&G Industry interviews.

**Woman 4:** I was working for a company in another state where oil and gas was not its primary business. When the company sold its division in the state where I was working, they offered me a position at the company's headquarters in Houston managing the aftermarket sales for the company's largest region. Aftermarket sales supported the on-highway, construction, industrial, agricultural and the oil and gas markets. After one year, the company asked me to take the position of managing their marine and offshore power products division. I held that position for three years. I left that company to join a new startup company where I hold the position of president.

**Woman 5:** My first job in the oil and gas industry was an internship with Mobil Oil Corp., in New Orleans.

I worked with a lot of smart, focused and talented geoscientists and engineers.

**Question 3: Describe your typical day.**

**Woman 1:** Tough one to describe a typical day. I generally read email, go to a couple of meetings and work with the field's earth model or look at seismic.

**Woman 2:** I talk with clients, help prepare bids and work on getting projects out the door. My days are never the same, which is what I love about the job I have.

**Woman 3:** I usually work from 7:30 a.m. – 6:30 p.m. (although the official day is shorter). We call the field every morning for an update on operations, security, construction, facilities and production engineering activities. I work with my team leads on short-term and long-term projects to enhance production (a lot of emails and Powerpoint). I usually have 2-3 meetings per day to discuss/prioritize/review ongoing or upcoming work (production optimization, simulation modeling, drilling plans, geologic interpretation, workovers, etc.). Beyond our team, I also participate in a number of broader business initiatives and leadership teams.

**Woman 4:** A typical day is a hectic day for me. My day usually starts well before 8 a.m. with phone calls and emails with our facility in Norway, as well as other business relationships abroad. At the office, I am involved in the daily business operations and also stay closely involved in the projects and the sales efforts. On any given day I am working on budgets and finance, attending project meetings, attending engineering meetings, reviewing drawings and technical specifications, meeting with clients and prospective clients, reviewing sales proposals, evaluating new business opportunities and making a lot of decisions.

**Woman 5:** On most days I work on my computer to complete my projects. I interpret logs, create maps, research local and regional geology or write documents. I go to project meetings almost every day. I typically work only during business hours, but there are times when I get calls at night or on weekends from a rig or other geologists for assistance with a technical problem.

Adapted from URL: <[http://www.rigzone.com/news/article.asp?a\\_id=11508](http://www.rigzone.com/news/article.asp?a_id=11508)>. Retrieved on February 14, 2012.

**11**

According to Text I, when asked about their choice of the oil and gas industry,

- (A) all the interviewees pointed out the relevance of having a green job.
- (B) all the women felt really committed to solving the nation's energy problems.
- (C) all the interviewees mentioned that the challenges of the field attracted them.
- (D) just one of the women commented that she was attracted by the location of the job.
- (E) no interviewee considered the salary an important factor for accepting the job.

**12**

In Text I, using the interviewees' experience, it can be said that getting a job in the O&G industry can result from all the following situations, **EXCEPT**

- (A) participating in a job fair.
- (B) taking part in O&G Industry interviews.
- (C) applying to specific job ads via internet sites.
- (D) attending a university where major oil companies look for prospective employees.
- (E) getting previous experience in an internship program with an O&G organization.

**13**

In Text I, according to the answers to the third question in the interview,

- (A) Woman 1 implies that every day is the same for her, since she performs exactly the same tasks routinely.
- (B) Woman 2 complains against her very boring schedule at the office, dealing with strictly technical issues.
- (C) Woman 3 always works off hours and does not get involved with the operations in the field.
- (D) Woman 4 has negotiations with the international branches and gets involved in commercial and technical issues.
- (E) Woman 5 does not need to worry about preparing written materials nor deciding on last-minute technical issues at nights or on weekends.

**14**

Based on the meanings of the words in Text I,

- (A) major (line 22) and **main** express opposite ideas.
- (B) headquarters (line 40) could be substituted by **main office**.
- (C) smart (line 51) and **intelligent** are antonyms.
- (D) enhance (line 66) and **reduce** express similar ideas.
- (E) prospective (line 84) and **former** are synonyms.

**15**

The sentence, in Text I, in which the **boldfaced** expression introduces an idea of **addition** is

- (A) "**Although** far fewer women work in the oil and gas (O&G) industry compared to men, many women find rewarding careers in the industry." (lines 1-3)
- (B) "I chose the oil and gas industry **because of** the challenging projects," (lines 17-18)
- (C) "**Even though** my Master's thesis was more geared toward environmental studies," (lines 31-32)
- (D) "**as well as** other business relationships abroad." (lines 76-77)
- (E) "**but** there are times when I get calls at night or on weekends from a rig or other geologists for assistance with a technical problem." (lines 91-94)

**16**

In Text I, the expression "turn down" in "I couldn't **turn down** the great starting salary and a chance to live in New Orleans" (lines 12-14) could be replaced, without change in meaning, by

- (A) refuse
- (B) take
- (C) accept
- (D) request
- (E) understand

**17**

The only fragment from Text I that presents a series of actions exclusively performed in the past is

- (A) "I chose the oil and gas industry because of the challenging projects, and I want to be part of our country's energy solution." (lines 17-19)
- (B) "I held that position for three years. I left that company to join a new startup company where I hold the position of president." (lines 46-48)
- (C) "My first job in the oil and gas industry was an internship with Mobil Oil Corp., in New Orleans. I worked with a lot of smart, focused and talented geoscientists and engineers." (lines 49-52)
- (D) "At the office, I am involved in the daily business operations and also stay closely involved in the projects and the sales efforts." (lines 77-80)
- (E) "On most days I work on my computer to complete my projects. I interpret logs, create maps, research local and regional geology or write documents." (lines 87-90)

RASCUNHO



## Text II

### How To Start A Career In The Oil And Gas Industry: What Employers Say

By Katie Weir  
From Talent Acquisition Specialist, Campus  
Talisman Energy

#### How to start your career, step by step

**Fix up your resumé** – take it to your career centre at your university and they'll help you.

**Write a compelling cover letter that speaks to your best qualities** – save the pretentious language  
5 for your English papers.

**Join a professional association and attend their events** – if you feel uncomfortable attending alone, try volunteering at them. By having a job to do, it gives you an excuse to interact with the attendees,  
10 and an easy way to start up a conversation the next time you see them.

**Do your research** – I can't stress this enough. I want students to apply to Talisman, not because we have open jobs, but because they actually have an  
15 interest in what we're doing, and want to be a part of it.

**Be confident, but stay humble** – it's important to communicate your abilities effectively, but it's also important to be conscious of the phrase: "sense of entitlement." This generation entering the workforce  
20 has already been branded with the word "entitlement," so students will need to fight against this bias from the very beginning of any relationship with people in the industry – be aware that you will need to roll up your sleeves and work hard for the first couple years, and  
25 you will be rewarded in the end.

Retrieved and adapted from URL: <<http://talentegg.ca/incubator/2010/11/29/how-to-start-a-career-in-the-oil-and-gas-industry-what-employers-say/>>. Access on: February 14, 2012.

## 18

The main purpose of Text II is to

- (A) teach prospective workers how to prepare cover letters to impress employers.
- (B) advise the readers about the importance of researching for open jobs in institutional websites.
- (C) criticize job candidates who are excessively confident and feel that the world owes them something.
- (D) alert the readers to the importance of joining a professional association to have free access to their events.
- (E) list relevant hints for those interested in entering the job market and building a successful professional life.

## 19

The fragment that closes Text II, "be aware that you will need to roll up your sleeves and work hard for the first couple years, and you will be rewarded in the end." (lines 23-25), implies that one must

- (A) make an effort to commit totally to one's job in the initial phase, in order to reach success in the future.
- (B) wear formal clothes to work so that, as years go by, a couple of top-rank officers can recognize one's worth.
- (C) accept jobs with severe routines only in order to obtain early promotions.
- (D) avoid postponing assigned tasks and wearing inappropriate clothes in the working environment.
- (E) show commitment to the working routine and demand the rewards frequently offered to senior employees.

## 20

Concerning Texts I and II, it is possible to affirm that

- (A) neither text points out ways to get rewarding jobs in the O&G industry.
- (B) both texts discuss strategies to ask for promotion in the O&G industry.
- (C) both texts present ways of starting successful careers in the O&G industry.
- (D) only Text I encourages prospective employees of O&G industries to plan their careers in advance.
- (E) only Text II provides hints on how to give up highly-paid jobs in the O&G industry.

**CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS****BLOCO 1****21**

O estudo dos valores dos trabalhadores é importante para a compreensão do comportamento organizacional, por estabelecer bases para a compreensão das atitudes e da motivação.

Na literatura específica sobre o tema, os valores

- (A) instrumentais indicam as condições de existência ou os estados que se apresentam como desejáveis para um determinado indivíduo.
- (B) terminais descrevem os comportamentos ou as modalidades de comportamento desejáveis para atingir-se os estados almejados.
- (C) são determinados pela geração à qual pertence o trabalhador, sendo possível saber dos valores de um sujeito a partir de sua idade.
- (D) são determinados pela função exercida pelo trabalhador, sendo possível saber dos valores de um sujeito a partir de sua ocupação.
- (E) são classificados em termos de seu conteúdo, que determina o que é importante, e, em termos de sua intensidade, que define o quanto aquilo é importante.

**22**

Se um trabalhador é levado, pelas exigências de sua função, a se comportar de um modo que contradiga suas atitudes em relação a um determinado assunto, a teoria da dissonância cognitiva permite dizer que menor será o mal-estar experimentado, quanto

- (A) maior a recompensa que ele terá por seu comportamento.
- (B) menor for a pressão social no sentido de se comportar daquela forma.
- (C) mais influência ele tiver sobre a possibilidade de seu comportamento ocorrer.
- (D) mais específica for sua atitude em relação ao assunto.
- (E) mais importante forem as consequências de seu comportamento.

**23**

Uma cultura organizacional forte

- (A) favorece a diminuição do índice de rotatividade da força de trabalho.
- (B) determina os valores pessoais de cada um de seus colaboradores.
- (C) ajuda na adaptação a novas situações sociais e facilita o aprendizado da organização.
- (D) requer regras e regulamentos formais claros e rigorosos para controlar o comportamento dos colaboradores da organização.
- (E) suplanta a influência da cultura nacional, permitindo que organizações globalizadas mantenham sua cultura em diferentes países.

**24**

As pesquisas sobre satisfação com o trabalho indicam uma queda sensível na satisfação do trabalhador se comparados os resultados atuais com os resultados da década de 90.

Os estudos sobre a satisfação com o trabalho permitem concluir que a satisfação

- (A) com o trabalho não está relacionada aos comportamentos que indicam uma cidadania organizacional alta.
- (B) com o trabalho é proporcional ao absenteísmo do trabalhador.
- (C) com o trabalho é proporcional à rotatividade do trabalhador.
- (D) do trabalhador com seu trabalho o faz um trabalhador mais produtivo.
- (E) do trabalhador que lida com o cliente é proporcional à avaliação positiva do cliente.

**25**

O uso do estabelecimento de objetivos a serem alcançados pelo trabalhador é um ingrediente frequente de inúmeras estratégias e teorias motivacionais utilizadas no contexto da psicologia organizacional.

O estabelecimento de objetivos é uma etapa necessária da teoria

- (A) da fixação de metas, da teoria do controle, da teoria da ação
- (B) da equidade, da teoria da fixação de metas, da teoria da autoeficácia
- (C) da expectativa, da teoria do controle, da teoria do reforço
- (D) da equidade, da teoria da fixação de metas, da teoria da ação
- (E) do reforço, da teoria da expectativa, da teoria do planejamento do trabalho

**26**

Uma das formas de abuso de poder no ambiente de trabalho mais em evidência é o assédio sexual.

O assédio sexual se define como

- (A) qualquer relação, afetiva ou sexual, estabelecida entre funcionários de cargos hierarquicamente distintos.
- (B) qualquer proposta de caráter sexual dirigida a uma pessoa hierarquicamente inferior, desde que não seja respondida positivamente.
- (C) qualquer favorecimento de parceiro sexual para obter ou manter emprego, alcançar promoção ou conseguir benefício laboral.
- (D) um comportamento de natureza sexual que, por chantagem ou intimidação, cria um ambiente de trabalho desfavorável e interfere no desempenho de uma pessoa.
- (E) a insistência na demanda de caráter sexual, reiteradamente negada por uma mulher a um homem no ambiente de trabalho.

**27**

Sobre o conceito de cultura organizacional e os conceitos correlatos ao tema, uma cultura

- (A) forte demanda regras e regulamentos rigorosos e bem claros para orientar o comportamento dos funcionários.
- (B) forte gera coesão, lealdade e comprometimento organizacional, diminuindo a rotatividade da força de trabalho.
- (C) forte não deixa espaços para subculturas, especialmente em organizações de grande porte.
- (D) fraca é uma dificuldade para uma organização que precisa modificar-se, sendo, nesse caso, preferível uma cultura forte.
- (E) organizacional se sobrepõe à cultura nacional, influenciando seus funcionários de forma mais sensível.

**28**

Há teorias sobre a liderança que buscam associar a eficácia do líder à situação em que se encontra.

Dentre tais teorias, a da Meta e do Caminho de Robert House sustenta que o(a)

- (A) líder estabelece relações distintas com seus liderados, alocando-os em um grupo “de dentro” e um “de fora” e favorece e investe mais no grupo de dentro, a quem direciona informações e recursos.
- (B) líder é flexível, podendo ser diretivo, apoiador, orientado para a conquista ou participativo, e executa a tarefa de ajudar os subordinados a atingir metas pessoais que sejam compatíveis com o que a organização almeja.
- (C) compartilhamento da decisão com os liderados pode variar em cinco graus distintos, da decisão solitária ao compartilhamento total do problema e da decisão, e isso é determinado pela situação em que o líder se encontra, envolvendo sete contingências elencadas em uma árvore decisória.
- (D) eficácia do desempenho do grupo depende da adequação entre o estilo do líder e o grau de controle que a situação lhe proporciona.
- (E) liderança bem-sucedida é alcançada pela escolha do estilo adequado, que é contingente ao nível de habilidade e disposição dos liderados.

**29**

Na estrutura de qualquer grupo, há posições sociais distintas percebidas e atribuídas a seus membros, definidas como diferenças de *status*.

A psicologia dos grupos sustenta que

- (A) as pessoas com mais *status* tendem a ser menos assertivas.
- (B) as pessoas com mais *status* tendem a ter mais conformidade.
- (C) a percepção da justiça do *status* é mais importante que sua equidade para o funcionamento grupal equilibrado.
- (D) o *status* é determinado pelo poder que cada membro acumula, sendo, portanto, equivalente ao poder legítimo.
- (E) num grupo ocupado em tomar decisões uma grande diferença no *status* dos membros favorece a criatividade.

**30**

De acordo com a teoria das necessidades de McClelland, uma pessoa com grande necessidade de realização

- (A) busca situações em que o trabalho é feito em equipe, com possibilidades de interação social e troca profissional.
- (B) tem seu melhor desempenho em situações moderadamente desafiadoras, nem muito controladas, nem difíceis demais.
- (C) favorece situações em que consegue influenciar, impactar ou controlar outras pessoas.
- (D) busca situações competitivas, tendendo a procurar mais o reconhecimento e o *status* que o desempenho eficaz.
- (E) é melhor em posições de gerência do que pessoas caracterizadas pelas outras necessidades que a teoria especifica.

**31**

As conclusões da teoria motivacional da avaliação cognitiva devem ser descritas da seguinte forma:

- (A) Mais importante que as características das recompensas disponíveis ao trabalhador é a percepção da justiça na distribuição dessas recompensas.
- (B) A especificidade dos objetivos e a possibilidade de receber retorno (*feedback*) são situações que melhoram o desempenho.
- (C) Para que o pagamento e outras recompensas externas funcionem como motivadores eficazes, devem ser contingentes ao desempenho do grupo.
- (D) Para que o pagamento e outras recompensas externas funcionem como motivadores eficazes, devem ser contingentes ao desempenho do indivíduo.
- (E) A introdução de recompensas externas, como pagamento, para trabalhos gratificantes por seu conteúdo tende a reduzir a motivação.

**32**

Ao confrontar a tomada de decisão em grupo com a tomada de decisão individual, constata-se que a tomada de decisão em grupo

- (A) é mais eficiente que a tomada de decisão individual.
- (B) é menos indicada que a tomada de decisão individual quando se precisa da aceitação de cada uma das pessoas do grupo em relação à decisão escolhida.
- (C) é menos indicada que a tomada de decisão individual porque um grupo não tem como superar o desempenho do seu membro mais competente.
- (D) é mais indicada que a decisão individual quando é preciso gerar conhecimentos mais completos.
- (E) é mais indicada que a decisão individual quando é preciso estabelecer responsabilidades claras.

33

Existem diferentes fontes de onde pode emanar o poder de uma pessoa.

Como é chamado o poder exercido por um ator de televisão que, através de seu endosso leigo, influencia a escolha de uma determinada marca de produtos?

- (A) Poder legítimo
- (B) Poder de talento
- (C) Poder de informação
- (D) Poder de referência
- (E) Poder de recompensa

34

Considerem-se as seguintes características de um líder:

Possui a visão (meta idealizada) de um porvir melhor; é disposto a correr riscos pessoais; faz avaliações realistas das limitações ambientais e dos recursos necessários à mudança; é consciente quanto às necessidades dos liderados; se comporta de forma não convencional.

De acordo com a literatura sobre o tema, que tipo de líder é descrito acima?

- (A) Transicional
- (B) Carismático
- (C) Transformacional
- (D) Autoritário
- (E) *Laissez-faire*

35

Clima organizacional é um conceito que, dentre outras variáveis, descreve a(s)

- (A) maneira como a fundação da organização determinou seus valores e sua visão.
- (B) importância dos ritos utilizados pela organização no acolhimento de seus colaboradores.
- (C) percepção que os colaboradores têm e a avaliação que fazem das práticas e dos procedimentos adotados na organização.
- (D) justificativa histórica para os esquemas de reforçamento adotados pela organização e as explicações para os comportamentos adequados.
- (E) estratégias da organização para articular sua visão ao contexto social em que a organização se insere.

36

Considere-se a situação descrita abaixo.

Um aluno é preso no *campus* de uma universidade federal portando drogas, e o fato dispara uma série de protestos do corpo discente. Para encontrar uma solução para a crise subsequente, é formado um grupo composto de representantes da polícia, alunos, representantes da reitoria e familiares do aluno infrator.

Como é classificado o grupo em questão, de acordo com a teorização proposta pela psicologia dos grupos?

- (A) Grupo primário
- (B) Grupo de tarefa
- (C) Grupo de comando
- (D) Grupo de interesse
- (E) Grupo informal temporário

37

A teoria dos modelos mentais distingue o viés cognitivo, estágio inicial da abordagem cognitiva, dos esquemas interpretativos, um estágio mais tardio e também conhecido como paradigma ou visão de mundo.

De acordo com a distinção desses conceitos,

- (A) o viés cognitivo fornece uma explicação sobre a forma como a organização lida, na prática, com seus ambientes em mudança, como elas se atualizam e identificam soluções.
- (B) o viés cognitivo designa o conjunto de elementos e relações que um indivíduo ou grupo utiliza para entendimento de uma determinada situação, definindo seus valores relativos e associações.
- (C) o conceito de esquema interpretativo pode prescindir do conceito de viés cognitivo para encontrar sua consistência, já o conceito de viés cognitivo inclui os esquemas interpretativos em sua formulação.
- (D) a referência aos valores e às crenças, no conceito de esquema interpretativo, é essencial, ao passo que o viés cognitivo chega, no máximo, a apontar seus efeitos.
- (E) as informações que receberão atenção para codificar modificações no ambiente organizacional sem precisar estabelecer esquemas interpretativos podem ser estabelecidas, a partir da utilização exclusiva dos vieses cognitivos.

38

A teoria clássica da tomada racional de decisão estratégica a descreve como um processo

livre porque está desconectado da ação, que lhe é subordinada (daí a distinção entre formulação da estratégia e sua aplicação) e racional porque este pensamento segue apenas o processo concebido e conveniente para os dirigentes: uma racionalidade elaborada, às vezes, como integração entre fins (os objetivos estratégicos) e meios (as ações estratégicas) e como consequência lógica de etapas de um raciocínio (diagnóstico, avaliação das alternativas, escolha, implementação).

LAROCHE, Hervé; NIOCHE, Jean-Pierre. apud SILVA, C. L. M. et al. **Mudança e estratégia nas organizações**: perspectivas cognitiva e institucional. Disponível em: <members.multimedia.co.uk/Dablum/artigo18.htm>. Acesso em: 25 mar. 2012.

A abordagem cognitiva da tomada de decisão demonstra, porém, que os estudos de tomada de decisão apoiados na racionalidade não são suficientes para explicar o processo porque não consideram

- (A) a necessidade de avaliar os significados que os decisores atribuem à situação e aos elementos que compõem o problema.
- (B) a existência de fatores subjetivos e fisiológicos, como o estresse, os quais interferem na tomada racional de decisão.
- (C) que o decisor muitas vezes não tem acesso às informações necessárias para a tomada de decisão.
- (D) que as forças organizacionais, como a política e o poder, interferem na aplicação do modelo racional.
- (E) os fatores ambientais de um ponto de vista mais abrangente, como o contexto socioeconômico e cultural.

39

Considere a seguinte crítica aos estudos sobre os modelos mentais relacionados à mudança organizacional.

Quase todos os modelos existentes apontam a influência do ambiente na deflagração do processo de mudança, mas dificilmente demonstram como o impacto do ambiente varia conforme a delimitação dada pela própria organização a seu campo de atuação.

O pressuposto que fundamenta a posição acima entende que os modelos mentais

- (A) não suscitam, na sua elaboração, que se considere o campo de atuação da organização.
- (B) existentes não tematizam o processo de mudança organizacional.
- (C) existentes não tematizam a relação entre o ambiente e o processo de mudança.
- (D) existentes não demonstram como o ambiente é, de certa forma, uma elaboração cognitiva.
- (E) demonstram que a mudança organizacional é experimentada e implementada no ambiente de trabalho.

40

Do ponto de vista do estudo do comportamento organizacional, o poder se distingue da liderança porque a(o)

- (A) liderança determina os critérios em que se dará a distribuição das recompensas; o poder controla tais recompensas.
- (B) liderança deriva das características e traços pessoais do líder, não podendo ser produzida; o poder é circunstancial e pode ser delegado.
- (C) poder necessariamente deriva do direito de uso e controle dos recursos da organização; a liderança pode não ter acesso a esses recursos.
- (D) poder se define por uma relação de dependência; a liderança implica a orientação para o objetivo do grupo.
- (E) poder implica o comprometimento com as metas e objetivos da organização; a liderança pode favorecer o líder pessoalmente.

## BLOCO 2

41

O Ministério da Saúde reconhece que o trabalho pode ser um importante fator de adoecimento, de desencadeamento e de intensificação de distúrbios psíquicos. Há uma série de distinções na forma de o Ministério da Saúde apresentar acidentes do trabalho e na forma de apresentar os transtornos psíquicos originados pelo trabalho.

Uma dessas distinções é que

- (A) os transtornos psíquicos não apresentam sintomatologia física, apenas psíquica.
- (B) os transtornos psíquicos não aparecem de forma aguda, são de desenvolvimento silencioso e prolongado.
- (C) os acidentes são definidos como ocorrendo no local de trabalho ou no trajeto entre o trabalho e a residência, já que os distúrbios psíquicos se manifestam fora do local de trabalho, na vida social do trabalhador.
- (D) o Ministério da Saúde não lista, dentre os fatores predisponentes para acidentes do trabalho, certos elementos da organização do trabalho, como estruturação hierárquica, divisão de tarefas e responsabilidade excessiva, presentes na gênese de distúrbios psíquicos.
- (E) a empresa é considerada responsável pela garantia da segurança no ambiente de trabalho, podendo ser investigada em caso de acidentes, ao passo que a responsabilidade por distúrbios psíquicos não pode a ela ser imputada.

42

Do ponto de vista da psicodinâmica do trabalho, o sofrimento afetivo experimentado pelo corpo na atividade laboral

- (A) denuncia a perda de qualidade de vida e de saúde mental no trabalho promovida pela virada neoliberal, uma vez que o sofrimento afetivo experimentado no corpo é uma das coisas que deveriam ter sido evitadas pela contemporaneidade.
- (B) mascara a inteligência do mundo, que reside no próprio corpo, pois pelo próprio corpo o sujeito investe no mundo para fazê-lo seu, para habitá-lo, e isso só pode ser bem sucedido se o corpo se encontra fora do estado patológico da dor.
- (C) é dessubjetivante e desestabilizante, sendo necessariamente causa de perda da saúde mental, visto que o sofrimento no trabalho compromete a harmonia afetiva entre o biológico e o psicológico, que caracteriza a saúde.
- (D) é um índice da dissociação entre personalidade e trabalho, que caracteriza a doença mental, pois, quando a personalidade está integralmente engajada no processo de trabalho, não há sofrimento afetivo.
- (E) é intrínseco ao trabalhar, pois deriva do processo de união da subjetividade ao trabalho e, ao mesmo tempo, fomenta o encontro da via que supere a resistência do real, ou seja, produz a tentativa de dominação do mundo que caracteriza o trabalho.

43

Do ponto de vista psicodinâmico, o trabalho não é apenas uma atividade individual; é uma forma de engajar a subjetividade em um mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo, perpassado pela luta de dominação.

As inteligências individuais, assim, possuem um grande poder de desorganização do coletivo de trabalho, que precisa ser compensado pela coordenação das inteligências.

Como esse processo de coordenação de inteligências pode ser alcançado?

- (A) É obrigatório que os procedimentos sejam reavaliados na forma como são prescritos, e que cada trabalhador engaje seu corpo na manutenção desses procedimentos, em um comprometimento tanto técnico quanto social.
- (B) É preciso que cada trabalhador justifique os distanciamentos a que se autoriza em relação aos procedimentos, tornando-os compreensíveis, para que seja possível uma formação de compromisso entre o técnico e o social.
- (C) É necessário o estabelecimento de uma liderança que, utilizando um critério em certa medida indiferente, possa estabelecer parâmetros para as prescrições do trabalho, às quais cada trabalhador se submete voluntariamente.
- (D) É desejável que cada trabalhador apresente os desvios em relação às prescrições que pratica em seu trabalho, para que sejam possíveis a avaliação da eficiência de cada um desses desvios e a subsequente adoção pactuada de um desvio como norma.
- (E) Pela adoção de critérios sociais externos à atividade de trabalho em si, uma vez que o trabalho possui dimensões de invisibilidade que não permitem que funcione como critério para coordenação de subjetividades.

44

Pesquisas demonstram que a carga de trabalho influencia diretamente na segurança do trabalhador, na satisfação no trabalho e no comprometimento com a organização. Os efeitos deletérios da carga de trabalho, no entanto, dependem da interação com o grau de controle que o funcionário tem sobre seu trabalho.

Como se pode descrever essa relação?

- (A) Com baixo nível de controle, a carga de trabalho sobrecarrega o trabalhador, no caso de ser qualitativamente baixa.
- (B) Com baixo nível de controle, a carga de trabalho sobrecarrega o trabalhador, no caso de ser quantitativamente baixa.
- (C) Com alto nível de controle, a carga de trabalho sobrecarrega o trabalhador, no caso de ser qualitativamente alta.
- (D) Com alto nível de controle, a carga de trabalho sobrecarrega o trabalhador, no caso de ser quantitativamente alta.
- (E) Com alto nível de controle, reduzem-se os efeitos negativos da alta carga do trabalho, independentemente de ser quantitativa ou qualitativamente alta.

45

Os atuais padrões de qualidade incluem preocupações com a qualidade de vida do trabalhador e uma consequente modificação no jogo de interesses envolvidos no trabalho assalariado. Com um aparente afastamento da lógica da divisão de trabalho, preconiza-se uma mudança na relação entre trabalhador e trabalho. Essa mudança no sentido do trabalho ainda está longe de ser alcançada e ainda é muito mais teórica que prática.

Como se pode descrever o sentido do trabalho proposto pela gestão de qualidade?

- (A) O trabalho deve garantir as necessidades materiais do trabalhador, fornecendo-lhe os meios para acessar os bens oferecidos pela cultura, minimizando a percepção das diferenças sociais por essa via.
- (B) Sendo uma atividade intermediária entre os registros pessoal e social, o trabalho deve garantir a disponibilidade de tempo e saúde para que o trabalhador possa investir em sua vida pessoal fora do ambiente do trabalho.
- (C) O trabalho é um meio para o exercício da potencialidade criativa, possibilitando ao homem modificar o meio à medida que modifica a si mesmo, em um ambiente profissional facilitador e promotor de crescimento.
- (D) O trabalho é a única maneira pela qual é legítimo que se angarie reconhecimento social e acesso aos bens oferecidos pela cultura, sendo, portanto, necessariamente aceitável como parte do ônus social.
- (E) O trabalho é descrito através da noção de ética da responsabilidade de Durkheim, que fundamenta a necessidade dessa atividade como parte do preço que se paga para a integração na vida social.

46

Uma consequência severa do estresse é a estafa ou síndrome de *Burnout*, classificada no CID-10 como Esgotamento, cujas características principais são as seguintes:

- (A) derivar de um episódio agudo de exposição a um estressor no ambiente de trabalho, bem como ser marcada pelos sintomas de fadiga, hostilidade a outras pessoas e baixa motivação.
- (B) derivar da exposição crônica ao estresse no ambiente de trabalho, bem como apresentar exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal.
- (C) derivar de atividades profissionais com alto nível de controle, bem como apresentar sintomas exclusivamente físicos, como úlceras e cardiopatias, além de ter caráter transitório e episódico.
- (D) definir as três etapas de alarme, resistência e exaustão, além de esvair-se no período máximo de poucas horas de descanso.
- (E) apresentar discrepância entre a percepção do estado do trabalhador e o estado por ele desejado, além de trazer prejuízos objetivos à sua produtividade e motivação.

47

Dentre as formas práticas de que uma organização de trabalho dispõe para prevenir a ocorrência de perturbações relativas ao estresse, figura a(o)

- (A) redefinição do cargo do colaborador, tornando-o responsável por outros trabalhadores.
- (B) capacitação permanente, que aumenta os níveis de autoeficácia, minimizando o estresse.
- (C) diminuição da autonomia do trabalhador, uma vez que atividades repetitivas e monótonas são menos estressantes.
- (D) estabelecimento de remuneração por produtividade.
- (E) incentivo a atividades físicas, pois o exercício regular reduz a propensão à fadiga e aumenta a tolerância à frustração.

48

Diversos estudos avaliam a correlação entre características pessoais, interpessoais e organizacionais e a ocorrência de perturbações relacionadas ao estresse.

A literatura sobre o tema indica que

- (A) namoros no ambiente de trabalho minimizam a ocorrência de perturbações relativas ao estresse.
- (B) a personalidade tipo B é mais propensa às doenças relacionadas ao estresse.
- (C) a exigência de controle das manifestações emocionais favorece perturbações relativas ao estresse.
- (D) o trabalho em turnos, por oposição a horários fixos durante o dia, favorece o estresse, caso não respeite o intervalo de 12 horas entre jornadas.
- (E) os níveis de estresse não se modificam em relação aos níveis socioeconômicos, mantendo-se estáveis em todas as classes sociais.

49

Uma notícia publicada em 17/09/2011 informa que cinco professores tunisianos tentaram suicídio por enforcamento devido ao desemprego. A perspectiva sócio-histórica nos permite pensar tal acontecimento a partir de uma interpretação da relação do homem com seu trabalho.

Essa interpretação indica que

- (A) a vida humana é, nas sociedades do norte da África, muito menos valorizada que a produtividade humana.
- (B) a ocupação laboral vale como um dos componentes fundamentais e imprescindíveis da identidade do homem, daí o desemprego levar a atitudes drásticas.
- (C) a importância dada ao trabalho, no tempo atual e na sociedade ocidental, é maior que em qualquer outro momento da história, devido às pressões do capitalismo e do consumo.
- (D) o valor dado ao impacto social dos atos desses homens é maior que o valor dado à própria vida, por isso o suicídio opera como um protesto, o que é característico de sociedades mediterrâneas.
- (E) tais professores se estruturam, em termos de psicopatologia, de forma obsessivo-compulsiva, que os torna vulneráveis aos impulsos suicidas diante da frustração de seus desejos.

50

Considere-se o trecho abaixo acerca da relação entre os programas de qualidade total e o adoecimento psíquico

A qualidade total é um contrassenso porque a realidade se encarrega de fazer com que as coisas não funcionem de forma ideal. Mas o gestor não quer ouvir falar disso. [...] Ora, quando o ideal se transforma na condição para obter uma certificação, o que acontece é que se está a obrigar toda a gente a dissimular o que realmente se passa no trabalho. Deixa de ser possível falar do que não funciona, das dificuldades encontradas [...] O problema da qualidade total é que obriga muitos de nós a viver essa experiência atroz que consiste em fazer o nosso trabalho de uma forma que nos envergonha.

DEJOURS, Christophe. **Entrevista a Ana Gerschenfeld em 01 fev. 10.** Disponível em: < <http://www.publico.pt/Sociedade/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732?all=1>>. Acesso em: 16 mar. 2012. Adaptado.

Como a abordagem psicodinâmica do trabalho permite sustentar a posição exemplificada acima sobre a qualidade total?

- (A) Os programas de qualidade total valorizam e incentivam a satisfação do trabalhador, fornecendo-lhe benefícios que fazem com que ele se declare satisfeito, mesmo que sua realidade seja outra.
- (B) A qualidade total vincula o recebimento de benefícios à avaliação recebida pelos pares, no ambiente de trabalho, favorecendo o comportamento político e o surgimento de coalizões em prol da emergência de consensos sobre os procedimentos adotados no trabalho.
- (C) Ao estabelecer critérios de qualidade, os programas de qualidade total enfraquecem a autonomia do trabalhador em relação ao que realiza, operando como uma técnica de dominação que abole os elos sociais ao individualizar e quantificar o resultado de um trabalho que só poderia ser avaliado qualitativamente.
- (D) A qualidade total obriga a busca do desempenho, forçando os limites do comprometimento do trabalhador, o que o afasta da situação ideal de saúde que seria a situação de não trabalho, para a qual o trabalhador tende quando fora de situações de avaliação.
- (E) Essa posição se sustenta pela utilização dos conceitos de pulsão e sofrimento no trabalho, demonstrando que a aproximação do ideal é correlata a um fortalecimento superegoico, que retorna para o sujeito como sentimento de culpa, donde o adoecimento em situações de forte investimento no ideal.

51

A organização de trabalho sofreu diversas modificações ao longo da história, desde o taylorismo até os movimentos atuais de gestão de competências.

Que técnica foi desenvolvida e aplicada no contexto da abordagem das características do trabalho?

- (A) *Downsizing*
- (B) Grupos de qualidade
- (C) Simplificação do trabalho
- (D) Enriquecimento de tarefas
- (E) Equipes de alto desempenho

52

A associação entre o adoecimento psíquico e o mundo laboral é tema de uma série de pesquisas no campo da psicologia.

Do ponto de vista psicodinâmico, um trabalho que promove o equilíbrio psíquico se caracteriza por

- (A) distinguir-se pela inexistência de fatores produtores de angústia, associada à ausência de ameaças à integridade física, e pela percepção de justiça na relação entre o custo do trabalho e a remuneração.
- (B) distinguir-se pela ausência de regularidade, repetitividade e monotonia das tarefas, associada à possibilidade de escolher o seu modo operatório e modificá-lo de acordo com as circunstâncias pessoais e do trabalho.
- (C) produzir o equilíbrio do ponto de vista fisiológico, entendido como a variação normal das substâncias corporais em torno de valores fixos.
- (D) produzir satisfação das necessidades materiais e sociais, e por promover o reconhecimento pessoal do trabalhador e permitir o crescimento pessoal e profissional.
- (E) oferecer um campo de ação onde o trabalhador possa concretizar suas aspirações, suas ideias, exercer sua imaginação e dar vazão a seu desejo, adaptando seu trabalho aos seus estados corporal e psicológico.

53

No processo de organização do trabalho e do estabelecimento de suas condições, as organizações frequentemente elaboram projetos de reengenharia.

Usualmente, tais projetos se iniciam pelo *benchmarking*, que consiste na(o)

- (A) integração de diversas tarefas em uma, com o objetivo de reduzir erros, atrasos e problemas de comunicação inevitáveis quando o gerenciamento de um produto ou de um cliente é feito por mais de uma pessoa.
- (B) descrição das práticas utilizadas por outras empresas, consideradas excepcionais em um processo específico, para localizar as falhas e planejar mudanças nos processos da própria empresa.
- (C) substituição das descrições de funções por matrizes que representam as habilidades, os comportamentos e competências, além de outros fatores, como gênero, nível de desempenho ou tempo de cargo.
- (D) mapeamento das tarefas realizadas em um determinado processo, seguido do estabelecimento do elenco de características, habilidades e aptidões necessárias a quem executa a tarefa.
- (E) empoderamento dos colaboradores no que diz respeito à tomada de decisões sobre a reorganização do trabalho e no estabelecimento de uma rede para alimentá-los de informações necessárias à tomada de decisão.

54

Qual das definições abaixo indica a posição da psicodinâmica do trabalho?

- (A) O trabalho é delimitado pelo tempo-espço, implicando a atividade exercida no seio do lugar de trabalho e no limite do expediente, ao menos que nas atividades em que esses limites são claramente estabelecidos.
- (B) O trabalho é, antes de mais nada, investimento pulsional, o que significa que existe a possibilidade de o trabalhador não se implicar no trabalho que realiza, reservando seu investimento para sua vida pessoal.
- (C) O trabalho inclui tudo o que implica o ato de trabalhar, abarcando a mobilização da inteligência, o engajamento do corpo, a capacidade de refletir, interpretar e reagir às situações, e o poder de sentir, pensar e inventar.
- (D) O trabalho é um meio para um fim, ou seja, a forma de garantir subsistência, conforto e *status* social, sendo tão mais saudável quanto melhor for o custo-benefício do trabalho para o trabalhador.
- (E) O trabalho reflete a responsabilidade que uma pessoa tem de utilizar seus talentos e suas competências para melhorar a produtividade da sociedade e garantir a estabilidade financeira pessoal e familiar.

55

Considere as afirmativas abaixo acerca da segurança e da saúde no ambiente de trabalho.

- I - Riscos para a segurança são aqueles aspectos do ambiente de trabalho que têm potencial de causar um acidente imediato e/ou violento a um empregado.
- II - Dentre os fatores de risco para a saúde e segurança ligados ao estilo de vida do empregado, estão o tabagismo e o uso incorreto do cinto de segurança.
- III - Os índices mais altos de acidentes do trabalho são encontrados entre trabalhadores homens, maiores de 35 anos.
- IV - O estresse no trabalho é considerado um problema de saúde no trabalho e é diretamente proporcional ao controle que o trabalhador tem sobre seu trabalho e inversamente proporcional às demandas que lhe são feitas.

Estão corretas as afirmativas

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

## BLOCO 3

56

Qual dos testes abaixo é utilizado especificamente para prever o comportamento contraproducente de um candidato a uma vaga de trabalho?

- (A) Teste de integridade
- (B) Teste de interesse vocacional
- (C) Testes de aptidão psicomotora
- (D) Testes de aptidão cognitiva
- (E) Testes de Inteligência Emocional

57

Considerando-se a dimensão ética da prática do psicólogo no contexto organizacional, cabe a ele

- (A) contribuir para uma relação empregado-empregador tão equânime quanto possível, zelando pelas condições para que o trabalhador tenha, em sua atividade, possibilidades reais de realização pessoal.
- (B) fornecer os artifícios técnico-científicos da psicologia para aplicação no contexto do trabalho, atuando junto aos recursos humanos e considerando a interdependência das partes da organização.
- (C) estar atento ao inevitável jogo de vetores que a disputa de poder impõe aos trabalhadores para manter sua prática protegida dessa influência deletéria.
- (D) não deixar a dimensão política influenciar suas decisões, uma vez observado o princípio fundamental VII do Código de Ética, que prevê que as relações de poder não devem influenciar ou atrapalhar o exercício de sua profissão.
- (E) não arriscar seu próprio emprego, colocando as relações estabelecidas em questionamento, uma vez que se encontra em posição pouco favorecida dentro da maioria das organizações e sem poder para combater o estado vigente.

58

A análise de uma organização demonstra que sua estrutura segue um modelo de redes/alianças, por oposição às estruturas organizacionais em pirâmide ou em pirâmide achatada.

Nessa organização, o psicólogo pode esperar, em relação à gerência de recursos humanos, que as

- (A) recompensas favoreçam o mérito e o comprometimento.
- (B) opções de treinamento fiquem, em grande parte, a cargo do empregado.
- (C) tarefas sejam descritas detalhada e especificamente.
- (D) carreiras tenham um caminho específico e hierárquico.
- (E) carreiras tenham um caminho limitado e que as promoções sejam horizontais.

59

Relacione os métodos de treinamento com suas respectivas características apresentadas a seguir.

- |                 |  |
|-----------------|--|
| I - Conferência | P - Faz-se com que um treinando observe alguém realizando uma tarefa e, depois, pede-se que eles reproduzam o que viram ser realizado.   |
| II - Palestra   |  |
| III - Modelagem | Q - É um programa de aprendizado de longa duração no qual um funcionário aprendiz trabalha como assistente do instrutor, que é quem realiza o trabalho.  |
| IV - Orientação | R - Requer um instrutor que se dirige aos treinandos para sustentar uma discussão sobre o material tema do treinamento.  |
|                 | S - É uma relação de trabalho entre dois funcionários na qual o mais experiente toma a seu cargo o menos experiente a quem ensina os "procedimentos" do trabalho e o orienta no desenvolvimento de sua carreira. |
|                 | T - Implica a presença de alguém em posição eminente no tema do treinamento, que produz uma apresentação dele aos treinandos.  |

As associações corretas são:

- (A) I - R, II - T, III - P, IV - S
- (B) I - R, II - T, III - Q, IV - S
- (C) I - R, II - T, III - S, IV - Q
- (D) I - S, II - R, III - P, IV - T
- (E) I - T, II - R, III - Q, IV - P

60

Num programa de treinamento bem planejado, é necessário fazer um levantamento das necessidades de treinamento.

Nesse sentido, considere as afirmações abaixo sobre a avaliação dessas necessidades.

- I - Na etapa do levantamento das necessidades de treinamento, devem-se considerar os objetivos da empresa e como eles são cumpridos com relação ao desempenho de seus funcionários, pois a análise dos objetivos da organização pode fornecer indicações do tipo de treinamento necessário.
- II - Na etapa do levantamento das necessidades de treinamento, é preciso avaliar a natureza das tarefas envolvidas em cada atividade, podendo ser preciso recomendar uma análise do trabalho para indicar as tarefas principais e as CHAO necessárias para execução de cada tarefa.
- III - Na etapa do levantamento das necessidades de treinamento, não é preciso avaliar os trabalhadores em si, pois isso foi feito durante o processo seletivo, que é o responsável por garantir a presença das CHAO nos trabalhadores a serem treinados.

Está correto o que se afirma em

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

61

Na seleção de pessoal, entrevistas estruturadas e não estruturadas são importantes instrumentos.

Nessas circunstâncias, as entrevistas

- (A) estruturadas são as mais utilizadas para avaliar a inteligência geral, a formação educacional e a experiência anterior.
- (B) estruturadas terão aumentadas sua confiabilidade e sua validade, se o entrevistador possuir informações detalhadas sobre o trabalho em questão.
- (C) estruturadas terão aumentadas sua confiabilidade e sua validade, se o entrevistador possuir informações prévias sobre o candidato.
- (D) estruturadas terão aumentadas sua confiabilidade e sua validade, se o entrevistador fizer suas avaliações durante o processo de entrevista.
- (E) não estruturadas são as mais utilizadas para avaliação do conhecimento e aptidões para o trabalho e o ajuste pessoa-empresa.

62

A avaliação psicológica é uma prática comum no contexto organizacional, usualmente com a intenção de avaliar conhecimentos, habilidades e outras características de um candidato a uma posição de trabalho.

Dentre a enorme gama de testes utilizáveis, estão os testes de aptidão cognitiva, que avaliam

- (A) a relação entre os interesses ou a personalidade do candidato com os de pessoas em diversas profissões ou categorias profissionais.
- (B) a predisposição ou tendência de uma pessoa a se comportar de determinado modo em situações diferentes.
- (C) o nível atual de competência de uma determinada pessoa em relação a uma determinada habilidade.
- (D) a habilidade ou a potencialidade do candidato em relação a tarefas que exijam a função cognitiva medida.
- (E) se um candidato irá comportar-se de forma contraproducente ou desonesta no trabalho.

63

O modelo do crescimento organizacional de Greiner indica que o(a)

- (A) crescimento por meio da criatividade tem seu fim marcado por uma crise de liderança, cuja resolução costuma passar pela profissionalização da gestão.
- (B) crescimento por meio de delegação é um estágio que se conclui com uma crise de autonomia, que, se bem resolvida, dá lugar ao estágio seguinte.
- (C) crescimento de uma organização, em sua primeira fase, é o crescimento por meio de direção, em que os fundadores imprimem sua marca.
- (D) crise de controle, se bem resolvida, dá lugar a uma nova fase de crescimento em que os gerentes de nível inferior e intermediário adquirem mais poder.
- (E) última etapa do crescimento de uma organização é a do crescimento por meio da coordenação, cujo objetivo é permitir lidar com a estrutura organizacional sem criar estruturas adicionais.

64

No aprendizado corporativo, as organizações apresentam certas características.

A esse respeito, considere as afirmações abaixo.

- I - Uma organização que aprende fomenta uma cultura organizacional que valoriza a segurança e a estabilidade.
- II - Em uma organização que aprende, é de se esperar que não haja conflitos ou que os conflitos estejam em um nível muito próximo de zero.
- III - O aprendizado de círculo duplo é mais promissor para as organizações que aprendem que o aprendizado de círculo simples.

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

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

65

Um psicólogo é convocado para realizar uma avaliação na qual se valerá, dentre outros recursos, de testes psicológicos. Considerando a magnitude do trabalho, ele percebe que precisará de ajuda na aplicação e correção dos testes. A gerência lhe disponibiliza membros da equipe que não têm formação em psicologia, alguns dos quais ocupam o mesmo cargo que o psicólogo naquela organização.

Não havendo alternativa para se negociar a designação dos membros que o ajudarão, e considerando o Código de Ética do Psicólogo, o que esse psicólogo está autorizado a fazer?

- (A) Treinar os membros da equipe disponíveis no uso do instrumento em questão, para que sua utilização seja precisa, correta e não prejudique a qualidade da avaliação.
- (B) Treinar apenas os membros da equipe cujo cargo coincida com o seu, pois, uma vez que a função deles pode ser exercida por um psicólogo, eles podem, por reciprocidade, atuar como o psicólogo atua naquela função específica.
- (C) Reduzir a qualidade da avaliação a ser executada até encontrar um nível em que possa conduzi-la solitariamente.
- (D) Trocar de instrumento, escolhendo um dentre os vários testes psicológicos que não são reconhecidos pelo CEP e que, portanto, podem ser adquiridos e utilizados livremente.
- (E) Informar e sustentar a impossibilidade do uso do instrumento em questão, recusando-se a realizar a avaliação, caso não encontre nenhuma alternativa que não fira o Código de Ética.

**66**

Considerando o contexto de atuação do psicólogo organizacional, é bastante frequente assinalar a existência de duas posições distintas. Uma delas é a do psicólogo que usa seus conhecimentos para ajudar as organizações a funcionarem adequadamente, a serviço da produtividade. A outra é a do psicólogo que utiliza sua posição para favorecer o questionamento das relações de trabalho e promover o bem-estar dos trabalhadores.

Nessas circunstâncias, em sua atuação, o psicólogo

- (A) deve contribuir para uma relação empregado-empregador tão equânime quanto possível, sem esperar ingenuamente a anulação dos conflitos inerentes a essa relação.
- (B) deve assumir claramente, ao menos para si mesmo, a posição que irá conduzir sua atividade: se em prol do trabalhador ou a serviço da expropriação do trabalhador pela organização de trabalho.
- (C) possui uma importância estratégica muito pequena dentro das organizações de trabalho para que sua atuação exerça alguma influência, devendo, portanto, apenas cumprir as funções que lhe são atribuídas.
- (D) possui o ferramental necessário para promover o apaziguamento das tensões tanto do empregador quanto do empregado, devendo utilizar seu conhecimento para eliminar os conflitos entre tais posições.
- (E) fica livre para operar como psicólogo do trabalho, ou seja, para focar a saúde psicológica do trabalhador, em detrimento do funcionamento organizacional, dada a existência de administradores exercendo funções correlatas às do psicólogo organizacional.

**67**

Ao conduzir uma avaliação psicológica, é preciso que o psicólogo considere que

- (A) a escolha de um teste psicológico se justifica quando esse teste capta, exaustivamente, o construto/fenômeno psicológico a ser avaliado, não sendo adequado o uso de testes diferentes para avaliar um mesmo construto/fenômeno.
- (B) a utilização de testes psicológicos caracteriza uma abordagem da psicologia que é epistemologicamente incompatível com a utilização de outras formas de avaliação, como entrevistas, devendo o psicólogo evitar tal ecletismo ingênuo.
- (C) os instrumentos psicológicos têm limitações e vantagens que não são absolutas; são relativas à população a que se destinam, às condições em que serão utilizados e aos objetivos da avaliação, tornando obrigatória uma análise crítica.
- (D) o contratante da avaliação tem direito, assegurado por lei, à totalidade das informações produzidas no processo de avaliação, cabendo ao psicólogo garantir este direito.
- (E) se seu trabalho está sendo contratado/remunerado por uma pessoa distinta do avaliado, ele está desobrigado a apresentar os objetivos da avaliação, bem como os resultados desta ao avaliado.

**68**

Um psicólogo é chamado a colaborar na implantação de um programa de gestão por competências.

Das etapas desse processo, o mapeamento das competências organizacionais é definido

- (A) como a localização das competências necessárias, em cada cargo, para que seu ocupante assuma atribuições que favoreçam a busca da missão e da visão da empresa.
- (B) como a fase em que se promove a compreensão do programa, seus objetivos e suas etapas, angariando o envolvimento da direção, sanando dúvidas e discutindo as resistências ao processo.
- (C) como a fase em que os próprios trabalhadores localizam as competências de que a organização precisa e dispõe para alcançar sua missão e visão, acrescido daquelas competências identificadas pela diretoria como essenciais.
- (D) pela realização da tarefa de elencar, objetivamente, os comportamentos de cada trabalhador, associando-os às competências correlatas e relacionando-os aos resultados alcançados ou não no exercício de sua função.
- (E) pela implantação de programas de desenvolvimento das competências necessárias a cada colaborador, em cada função, para que o exercício de suas atribuições colabore para a realização da visão e da missão da empresa.

**69**

Existem autores especialistas em aprendizagem organizacional que afirmam que o incremento na quantidade de informações disponíveis em uma organização, por si só, não promove a aprendizagem corporativa.

Essa afirmação se sustenta porque a(o)

- (A) relação entre aprendizagem e aquisição de novas informações não existe, podendo haver aprendizagem sem modificação das informações existentes ou acréscimo de novas informações.
- (B) aprendizagem implica modificação na forma de ver a realidade e alterações significativas das capacidades pessoais, e o aumento de informações não gera necessariamente esse efeito.
- (C) fator que determina a aprendizagem pessoal deriva de características imutáveis, como a inteligência e a memória, que não são determinadas ou influenciadas pelo fluxo de informações a que a pessoa tem acesso.
- (D) campo da tecnologia da informação se ocupa da disponibilização e do trânsito de informações no seio da organização, não se responsabilizando pelo uso desta para atividades de treinamento.
- (E) aumento de informações serve para abastecer colaboradores que não influenciam o rumo da organização como um todo, ou seja, existe aprendizagem pessoal, mas não existe aprendizagem corporativa.

**70**

Dentre as diversas possibilidades de intervenção nas organizações, o reprojeto estrutural consiste

- (A) em uma série de atividades projetadas para ajudar gerentes a analisar como os grupos de trabalho funcionam e como podem funcionar mais eficazmente, sendo feito geralmente fora do ambiente da organização e podendo durar alguns dias.
- (B) em uma tentativa de aumentar a autoconsciência das pessoas e sua sensibilidade para com as demais por meio de uma reunião em que os participantes compartilham suas preocupações e sentimentos.
- (C) na condução de uma reunião de um dia de duração, com uma amostra representativa dos membros da organização, inclusive da alta administração, de onde deve advir uma lista de ações, sugeridas individualmente, que a administração possa implementar imediatamente.
- (D) na equalização entre as demandas de um determinado cargo para que seja possível alcançar um equilíbrio ideal, além de envolver a análise das características da tarefa, dos trabalhadores dos cargos sobre os quais se intervém e a intervenção propriamente dita.
- (E) na retirada de uma série representativa de trabalhadores da estrutura formal da organização, de modo temporário, para a participação em pequenos grupos de solução de problemas, envolvendo o realinhamento da estrutura da organização.

RASCUNHO

RASCUNHO