



CADERNO DE PROVAS

Objetiva e Discursiva



Especialidade:

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

LEIA COM ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES

CHAVE DE SEGURANÇA:
POT500

1. Confira se seu CADERNO DE PROVAS corresponde a especialidade escolhida em sua inscrição. Este caderno contém quarenta questões objetivas, corretamente ordenadas de 1 a 40 e quatro questões discursivas.
2. Caso esteja incompleto ou contenha algum defeito, solicite ao fiscal de sala que tome as providências cabíveis, pois não serão aceitas reclamações posteriores nesse sentido.
3. O CARTÃO-RESPOSTA e as FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS, que serão entregues pelo fiscal durante a prova, são os únicos documentos válidos para a correção das questões expostas neste caderno.
4. Quando o CARTÃO-RESPOSTA estiver em suas mãos, confira-o para saber se está em ordem e se corresponde ao seu nome e cargo. Em caso de dúvidas, solicite orientação ao fiscal.
5. Ao receber as FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS para a elaboração de suas respostas, verifique imediatamente se o número de sequência (canto superior direito) confere com o número impresso no seu CARTÃO-RESPOSTA.
6. No CARTÃO-RESPOSTA, a marcação das letras correspondente as suas respostas deve ser feita utilizando caneta esferográfica azul ou preta. O preenchimento é de sua exclusiva responsabilidade.
7. Não danifique o CARTÃO-RESPOSTA e as FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS, pois em hipótese alguma haverá substituição por erro do candidato.
8. Para cada uma das questões objetivas são apresentadas 5 alternativas classificadas com as letras: A, B, C, D e E, havendo apenas uma que responde ao quesito proposto. O candidato deve assinalar uma resposta. Marcação rasurada, emendada, com campo de marcação não preenchido ou com marcação dupla não será considerada.
9. A duração total das provas objetiva e discursiva é de 4 horas e 30 minutos, incluindo o tempo destinado à identificação - que será feita no decorrer da prova -, à transcrição do texto para as FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS da prova discursiva e ao preenchimento do CARTÃO-RESPOSTA.
10. Reserve, no mínimo, os 30 minutos finais para preencher o CARTÃO-RESPOSTA e as FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS. Não será concedido tempo adicional para o preenchimento.
11. Você deverá permanecer, obrigatoriamente, em sala, por no mínimo, 1 hora após o início da prova e poderá levar este caderno somente no decurso dos últimos 30 minutos anteriores ao horário determinado para o seu término.
12. É terminantemente proibido ao candidato copiar seus assinalamentos feitos no CARTÃO-RESPOSTA da prova objetiva.
13. Não se comunique com outros candidatos nem se levante sem a autorização do fiscal de sala.
14. Ao terminar a prova, chame o fiscal de sala mais próximo, devolva-lhe o CARTÃO-RESPOSTA, as FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS e deixe o local de prova.

INFORMAÇÕES

- 26/11/2012 - A partir das 15h (horário de Brasília) – Divulgação do Gabarito Preliminar das provas objetivas.
- Não serão conhecidos os recursos em desacordo com o estabelecido em edital normativo.
- É permitida a reprodução deste material apenas para fins didáticos, desde que citada a fonte.
- A desobediência a qualquer uma das determinações constantes em edital, no presente caderno ou no CARTÃO-RESPOSTA poderá implicar a anulação da sua prova.

Para uso do Instituto QUADRIX



PROVA OBJETIVA

QUESTÃO 1

As práticas de treinamento e desenvolvimento são fundamentais para a qualificação profissional. Em relação aos processos de aprendizagem nas organizações, as afirmações abaixo estão corretas, exceto:

- (A) Treinamento pode ser definido como um conjunto de princípios e prescrições formando partes coordenadas entre si, que funcionam como estrutura organizada, oferecendo alternativas eficazes para solução de problemas de desempenho.
- (B) Educação refere-se às oportunidades oferecidas pela organização para que o integrante tenha seu potencial desenvolvido por meio da aprendizagem de novas habilidades que o capacitem a ocupar novos cargos.
- (C) Desenvolvimento de pessoal é um conceito abrangente que se refere ao conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem que possibilitam o crescimento pessoal do trabalhador.
- (D) As ações que chamamos genericamente de treinamento pressupõem um clima organizacional propício à aprendizagem e o uso das tecnologias de informação no ambiente interno de cada organização.
- (E) Os investimentos em treinamento e desenvolvimento são medidas de valorização de vínculos duradouros e sólidos entre a organização e seus integrantes.

QUESTÃO 2

Em relação ao campo de aplicação dos conhecimentos da ciência psicológica a questões pertinentes ao trabalho, que caracteriza a área da Psicologia do Trabalho, uma compreensão mais ampliada do objeto de estudo permite afirmar que:

- (A) Há três momentos diferentes da constituição da prática nesta área, sendo que o caráter instrumental da Psicologia Organizacional acabou por supervalorizar as teorias psicanalíticas com ênfase na satisfação.
- (B) O ponto central é o estudo e compreensão do trabalho humano em todos os seus significados e manifestações.
- (C) Os profissionais dessa área mesclam instrumentos e práticas que privilegiam a psicometria, a interdisciplinaridade e a clínica.
- (D) Os objetivos da área centram-se na busca de eficiência, desempenho, produtividade e rendimento, portanto é uma atuação de caráter instrumental e orientação tecnocrática.
- (E) Atua nos postos de trabalho, na seleção, treinamento, avaliação de desempenho e não se envolve com a estrutura das organizações.

QUESTÃO 3

O trabalho não se reduz à atividade em si, transcende o concreto e instala-se numa subjetividade. O trabalho pode ser um prazer, dependendo das condições nas quais é realizado, ou poderá resultar num desprazer ao indivíduo. O estudo do prazer como um indicador de saúde vem sendo desenvolvido pelos estudos na abordagem da psicodinâmica do trabalho, segundo a qual é possível defini-lo como:

- (A) É um estado emocional que ocorre quando o trabalho é desafiante, tem recompensas equilibradas, boas condições e suporte dos colegas.
- (B) É uma sensação de bem-estar que pode ser medida e depende da vontade.
- (C) É um sentimento de gratificação, orgulho e identificação com um trabalho que atende às necessidades profissionais.
- (D) É um equilíbrio entre as experiências positivas e negativas e o grau de êxito que o indivíduo tem nas diferentes esferas da vida.
- (E) É uma vivência de realização e liberdade que envolve experiências simbólicas de reconhecimento, está relacionado à identidade social e pessoal.

QUESTÃO 4

Os estudos organizacionais apontam que há uma diversidade de usos do conceito de qualificação e que este tema adquire papel central no processo de implantação de novas tecnologias e técnicas de gestão. As principais concepções sobre o conceito de qualificação consideram:

- I. As características descritas nas rotinas e nos postos de trabalho.
- II. O grau de autonomia do trabalhador.
- III. O fato de ser uma construção social, complexa, contraditória e multideterminada.
- IV. Relação com a escolaridade, com as exigências do posto de trabalho e as habilidades aprendidas.
- V. Análise de como o trabalho é dividido e gerenciado.

Quanto à concepção de qualificação, pode-se afirmar que:

- (A) somente I, II e III estão corretas.
- (B) somente III, IV e V estão corretas.
- (C) somente II, III e IV estão corretas.
- (D) II e III estão incorretas.
- (E) todas estão corretas.

QUESTÃO 5

O sofrimento no trabalho pode ser definido como as vivências concomitantes de desgaste e insegurança que são capazes de desestabilizar a identidade e a personalidade. A origem do sofrimento pode ser verificada:

- (A) Nas pressões e nas imposições da organização do trabalho e na incapacidade de enfrentar as exigências relacionadas ao desempenho.
- (B) Nos conflitos intrapsíquicos e nas condições subjetivas do trabalho.
- (C) Nas condições objetivas do trabalho e na história de vida.
- (D) Nos aspectos psicossociais do trabalho e nas características pessoais: sexo, idade e formação.
- (E) Nas exigências da tarefa e na ausência de programas de qualidade de vida.

QUESTÃO 6

Os autores divergem sobre o impacto das novas tecnologias, causando muitas polêmicas. Para uns, significa a eliminação dos trabalhos pesados, repetitivos e monótonos, liberando mais tempo para o lazer. Para outros, representa a desqualificação e extinção de postos de trabalho. Na área de gestão de pessoas, a contratação de pessoas passa por diversas mudanças. Assinale a alternativa que descreve os impactos observados na área.

- (A) As políticas poupadoras de mão de obra reduzem os quadros de pessoal, mas enriquecem o conteúdo do trabalho, pois aumentam as horas de trabalho.
- (B) A demanda de um novo perfil de trabalhador fortalece os processos de recrutamento e seleção com uso dos instrumentos e técnicas consagradas.
- (C) O desenvolvimento dos meios de comunicação, especialmente a internet, permite em vários setores a contratação de serviços por terceiros ou diretamente a distância e multiplicam-se os contratos temporários.
- (D) As organizações utilizam estratégias para concentrar as ações em suas atividades fins, eliminando e/ou terceirizando setores e/ou atividades, o que favorece a organização autônoma dos trabalhadores e o desempenho organizacional.
- (E) A reengenharia tem sido acompanhada na prática pela aplicação de políticas poupadoras de mão de obra que buscam a retribuição justa ao esforço do trabalho.

QUESTÃO 7

O crescimento do setor de serviço representa uma transformação da realidade produtiva. As características mecânicas, homogêneas, quantitativas, dentre outras, que marcavam o modelo industrial, cederam espaço para a emergência de um novo modelo produtivo. Uma das características do trabalho no contexto virtual, por exemplo, é a impermanência do próprio contexto. Com base no exposto, é possível afirmar que:

- (A) As decisões estratégicas privilegiam as novas políticas de organização social.
- (B) A flexibilidade é o que vai definir a produtividade e, muitas vezes, chega a constituir-se a estratégia que permite e justifica a sobrevivência da organização.
- (C) A informatização e o emprego de alta intensidade de informação substituíram o modelo da linha de montagem.
- (D) Aumenta a participação dos trabalhadores nas lutas sindicais e nas negociações coletivas.
- (E) O desempenho é compreendido em ambientes densos e fortemente manualizados.

QUESTÃO 8

O desenvolvimento do modelo de competência, na década de 1990, o crescente interesse teórico e o uso do modelo nas organizações e nos processos de formação do trabalhador têm suscitado diversos questionamentos críticos. O posicionamento crítico assenta-se nas seguintes premissas:

- I. Maior escolaridade e polivalência.
- II. Perda de poder das entidades políticas representativas da classe trabalhadora.
- III. Ascendência da dimensão psicológica sobre a sociológica esconde a busca da adaptabilidade individual.
- IV. Confere legitimidade aos novos padrões de acumulação do capital e de relações sociais.
- V. Possibilidade de desenvolver competências coletivas em um trabalho crescente em equipe.

Pode-se afirmar que:

- (A) todas estão corretas.
- (B) todas estão incorretas.
- (C) somente I, IV e V estão corretas.
- (D) somente II, III e IV estão corretas.
- (E) somente I, III e V estão incorretas.

QUESTÃO 9

A emergência de processos de trabalho marcados pela flexibilização e por novos padrões de produtividade, identificados, por exemplo, nos círculos de controle de qualidade, supõe um maior envolvimento do trabalhador no processo decisório e o gosto do trabalhador pelo que faz. As consequências desse modelo podem ser verificadas nas alternativas, exceto:

- (A) Nos novos estilos gerenciais, as organizações necessitam das habilidades cognitivas dos trabalhadores e de maior competência interpessoal para convívio em grupo e para negociar.
- (B) A introdução da microeletrônica funda-se na intensificação do trabalho e na maior participação do indivíduo que se sente potente para resolver os problemas das condições de trabalho pelo processo de reestruturação do trabalho
- (C) À proporção que as novas tecnologias permitem ganhos de produtividade, permitem também a economia de custo com pessoal diretamente da redução de quadros ou das horas de trabalho.
- (D) O trabalho vai se tornando uma tarefa de controle e supervisão das máquinas e o bem-estar do trabalhador torna-se um insumo necessário à realização das tarefas.
- (E) O controle passa a ser interiorizado culturalmente e passa a ser tomado por autocontrole, diminuindo o controle estritamente da supervisão.

QUESTÃO 10

A análise do trabalho é uma análise da atividade, das condições de trabalho e do resultado da atividade. Nesse sentido, há uma multiplicidade de ciências do trabalho que contribuem para realizar uma análise do trabalho e ninguém pode pretender abordar só com a sua competência uma realidade tão complexa. Nesse contexto, para atender à demanda de intervenção de uma empresa é correto afirmar que:

- (A) o domínio da ação é idêntico ao do conhecimento necessário à ação.
- (B) ter um bom conhecimento das características das condições térmicas de trabalho ou do ambiente sonoro parece ser suficiente para agir.
- (C) são indispensáveis a análise do sistema e a do seu funcionamento e o analista do trabalho deve se recusar a separar as diferentes realidades e ter competência para abordá-las.
- (D) Deve-se privilegiar uma abordagem do trabalho com ênfase nos aspectos econômicos, sociológicos e biológicos e na procura de relações unívocas de causa e efeito.
- (E) uma análise do trabalho deve contar com um analista do trabalho que privilegie os aspectos técnicos, pois existem muitas divergências entre os diferentes atores que fornecem as informações sobre o trabalho.

QUESTÃO 11

A ação ergonômica decorre, geralmente, de uma demanda e o trabalho de análise e reformulação da demanda representa um aspecto essencial da condução do processo. Os problemas expressos na demanda refletem em geral somente uma parte dos que se relacionam à situação de trabalho. Desse modo, a análise da demanda deverá considerar:

- (A) os problemas pontuais e circunscritos à formulação inicial da queixa.
- (B) qualquer que seja o nível de explicitação da demanda deve-se evitar discernir elementos implícitos e analisar os problemas expressos.
- (C) a demanda apresentada por diferentes interlocutores evidencia que não há responsáveis pela demanda, portanto não poderá ser apresentada uma proposta de ação.
- (D) as observações abertas são usadas na fase inicial de um processo de intervenção com o propósito de definir um diagnóstico.
- (E) a análise da situação de trabalho, as fontes e os meios de acesso às informações determinam a qualidade dessa análise.

QUESTÃO 12

O analista do trabalho sempre se confronta com a singularidade de uma pessoa que, no ato profissional, manifesta sua vida pessoal e social. A dimensão pessoal do trabalho se expressa concretamente nas estratégias usadas pelos operadores para realizar sua tarefa. Estas são objeto real da análise ergonômica da atividade. Das alternativas a seguir, assinale a que melhor define tarefa e atividade.

- (A) Tarefa é um conjunto de prescrições e refere-se à necessidade de estabelecer métodos de gestão, enquanto a atividade de trabalho é um elemento central que organiza e estrutura os componentes da situação de trabalho.
- (B) O trabalho prescrito é sempre relativo a um tempo médio socialmente necessário e a atividade de trabalho é o resultado socialmente aceitável.
- (C) A atividade é um princípio que impõe um modo de definição do trabalho em relação ao tempo, já a tarefa identifica as características da situação de trabalho que orienta a maneira pela qual o trabalhador realiza o trabalho.
- (D) A dimensão pessoal das condições de trabalho ganha sentido em função do itinerário profissional do trabalhador e de sua experiência, portanto a tarefa leva em conta as particularidades dos operados e o que eles pensam sobre as escolhas feitas ou impostas.
- (E) Atividade é conjunto de objetivos e prescrições definidos exteriormente ao trabalhador, enquanto a tarefa é a maneira como o trabalhador alcança os objetivos que lhe foram designados.

QUESTÃO 13

As doenças relacionadas ao trabalho vêm se tornando mais incidentes num mundo cada vez mais industrializado. Para reconhecer e diagnosticar essas doenças diversos autores apontam a necessidade de perguntar ao paciente/trabalhador: qual é a sua ocupação? A questão da saúde do trabalhador tem permitido evidenciar que:

- (A) Quando não são tomadas medidas de controle, os fatores de risco podem levar a comprometimentos para o trabalhador, como as doenças próprias de cada exposição.
- (B) A análise das condições de trabalho se faz necessária frente ao acentuado aumento dos benefícios pagos por doenças do trabalho.
- (C) A insatisfação com o conteúdo do trabalho se manifesta nos transtornos mentais.
- (D) As implicações sobre a saúde dos trabalhadores têm forte associação com os programas de qualidade de vida no trabalho.
- (E) As investigações sobre as doenças relacionadas ao trabalho são recentes e têm grande aceitação.

QUESTÃO 14

A discussão sobre saúde mental e desemprego é pertinente devido aos efeitos deletérios que essa situação pode produzir na saúde do indivíduo, pois ela tem repercussões na vida como um todo da pessoa desempregada. A falta de trabalho pode gerar uma vida sem significação e uma situação de vulnerabilidade social, a qual pode ocasionar uma desordem simbólica e psíquica. Com base no exposto, todas as alternativas estão corretas, exceto:

- (A) Estudos têm demonstrado que a situação de desemprego pode acarretar: conflitos no relacionamento familiar e social do sujeito; isolamento social; ocorrência constante de uso de álcool ou de outras drogas; apelo anormal para a religião ou esporte ou agravamento de problemas sociais.
- (B) Os trabalhadores desempregados atribuem a responsabilidade dessa situação a si próprios e a associam à falta de estudo, à idade, ao despreparo para mudanças tecnológicas e condições internas.
- (C) A população desempregada com maior risco de adoecimento psíquico tem baixa capacidade financeira e econômica, problemas familiares e pouca experiência profissional.
- (D) O discurso ideológico legitima que o desemprego é causado pela desqualificação profissional do indivíduo.
- (E) Os trabalhadores em situação de desemprego manifestam, com maior frequência e intensidade, sofrimentos relacionados à baixa autoestima, estado de ânimo e humor reduzidos, estresse, ansiedade, sentimentos de vergonha, humilhação e distúrbios no sono.

QUESTÃO 15

Os estudos sobre o assédio moral no trabalho referem a perda precoce da capacidade de trabalho em determinados contextos organizacionais. Qual, das seguintes alternativas, melhor descreve o terreno fértil para o surgimento do assédio moral?

- (A) Onipotência da empresa e vigilância constante dos trabalhadores, dos gerentes e supervisores.
- (B) Orientações e treinamentos aos gerentes e funcionários por meio da educação e da informação.
- (C) Comportamentos agressivos e impulsivos da vítima mostrando desequilíbrio e perturbando o trabalho dos colegas.
- (D) Cultura e clima permissivo da organização, com desconfiança e competição exacerbada; supervalorização das estruturas hierárquicas; processos de reestruturação organizacional sem transparência e com ameaças generalizadas; desumanização das relações de trabalho.
- (E) Chefias, o assédio é vertical descendente, sendo a hierarquia um elemento inibidor da ação comunicativa.

QUESTÃO 16

No que se refere ao trabalho, ainda que tenhamos o debate sobre a perda da sua centralidade, diversos autores advogam o papel da categoria trabalho como fundante do ser humano e de suas formas de sociabilidade. Como base no exposto, avalie as afirmativas a seguir:

- I. O trabalho é o meio de satisfação das necessidades básicas.
- II. O trabalho é fonte de identificação e de autoestima, de desenvolvimento das potencialidades humanas, de alcançar sentimento de participação nos objetivos da sociedade.
- III. A centralidade do trabalho dá-se não só na esfera econômica como também na esfera psíquica, uma vez que a atividade laboral ainda parece ser uma importante fonte de saúde psíquica.
- IV. Num plano ontológico, a humanidade não pode reproduzir-se sem trabalho, entendido como atividade vital que produza bens socialmente úteis.
- V. Trabalho é o que faz para ganhar a vida ou que se é pago para fazer, regulado por um acordo contratual.

Pode-se afirmar que:

- (A) somente I, IV e V estão corretas.
- (B) somente I está incorreta.
- (C) somente V está incorreta.
- (D) todas estão corretas.
- (E) todas estão incorretas.

QUESTÃO 17

A identidade tem sido apresentada como um conceito dinâmico, adotado frequentemente para compreender a inserção do sujeito no mundo e sua relação com o outro. O atual contexto do mundo do trabalho contribui de forma decisiva para a fragmentação dos sujeitos e, desse modo, tende a reforçar a fragilidade e a condição provisória da identidade. Dentre as alternativas a seguir, assinale a que apresenta as repercussões da precarização do trabalho na identidade profissional.

- (A) As mudanças no mundo do trabalho afetaram a forma de ser da classe trabalhadora, tornando-a mais mobilizada para permanecer no emprego e continuar na atividade profissional e/ou empresa escolhida.
- (B) O trabalho apresenta as características como precariedade e fragmentação, impondo dificuldades para que se processem as identificações por seu intermédio, mas favorecendo empregabilidade do trabalhador.
- (C) A concepção do trabalho como um elemento imprescindível para a construção da identidade do sujeito é inegável quando há emprego para a classe trabalhadora.
- (D) Nas situações de demissão, o trabalhador deixa de pertencer a um grupo determinado de profissionais, uma vez que se desvincula da rotina diária do seu trabalho e perde seu lugar e sua condição de trabalhador daquela empresa específica.
- (E) As novas configurações de tempo e espaço vêm afetando cada vez mais os diversos contextos produtivos, diminuindo as jornadas de trabalho.

QUESTÃO 18

As organizações são sistemas com múltiplos níveis de complexidades e âmbitos de abrangência. Quaisquer resultados podem ser examinados e avaliados como afetados por características e processos que ocorrem em quatro âmbitos:

- (A) Âmbito micro-organizacional, equivalente aos âmbitos individual e grupal, na academia e na economia.
- (B) Individual, grupal, organizacional e contextual ou ambiental, sendo este último considerado a área que inclui os estudos sobre as mudanças tecnológicas, políticas, sociais, culturais e econômicas.
- (C) O ambiente, a organização, as equipes e as pessoas, com ênfase no papel do indivíduo e sua história particular.
- (D) Emergem os processos micro-organizacionais (pessoas e equipes) que, por sua vez, constituem o contexto que configura e afeta os processos estruturais e empresariais.
- (E) Aprendizagem, motivação, liderança e comportamento intergrupais passam a ser vistos como indispensáveis para a compreensão dos processos organizacionais.

QUESTÃO 19

A saída do mundo do trabalho quando da aposentadoria implica diversas mudanças na vida do sujeito, pois representa, ao mesmo tempo, a perda do lugar no sistema de produção, a necessidade de reorganização espacial e temporal (tempo e lugar de trabalho e tempo e lugar não trabalho) e de reestruturação da identidade. A orientação psicológica para a aposentadoria indica a necessidade de:

- (A) Acompanhamento de carreira realizado durante toda a vida dos sujeitos, pois a aposentadoria é acompanhada de perdas de estratégias devido ao afastamento de comportamentos habituais e perdas de poder e reconhecimento; e perdas da identidade socioprofissional.
- (B) Atividades recreativas, já que a aposentadoria tende a ser acompanhada por valores negativos como inutilidade, incapacidade e envelhecimento.
- (C) Treinamentos para elaboração do luto para lidar com perdas e com o conflito de sentir-se produtivo e capaz e, por outro lado, com o estigma da não ação cobrado pela sociedade, onde o aposentado é aquele que não precisa fazer nada.
- (D) Atendimento psicológico para lidar com os limites impostos pelo corpo e pelo processo de exclusão do mundo do trabalho.
- (E) Avaliação do mercado de trabalho, pois o aposentado é quem não possui mais utilidade para a manutenção do sistema produtivo.

QUESTÃO 20

A reconfiguração das práticas do psicólogo organizacional e do trabalho permite concluir que as atividades tradicionais, embora continuem sendo desempenhadas, sofreram importantes transições em função do desenvolvimento científico e das transformações nos contextos de trabalho. Dentre os movimentos inovadores da área e que ampliam as propostas de intervenção, podemos destacar o seguinte:

- (A) O conhecimento e a aprendizagem são fatores de competitividade, assim as ações de treinamento são desenvolvidas com foco no desenvolvimento organizacional e na tecnologia do desempenho.
- (B) Do foco no indivíduo há um movimento consistente para entender e intervir sobre questões de desenvolvimento gerencial, utilizando técnicas para eliminar conflitos.
- (C) As ações com foco nas relações de trabalho e as mudanças organizacionais se apresentam como desafios, pois dependem dos advogados e administradores.
- (D) O plano da formulação de políticas para as ações organizacionais baseado nas aptidões, habilidades, competências e processos psicossociais básicos.
- (E) Reconhecimento de que a pesquisa é uma prática indispensável para fundamentar as intervenções organizacionais. Além de propiciar o conhecimento da realidade, funciona como estratégia de participação dos empregados.

QUESTÃO 21

Muitos profissionais que trabalham na área de gestão de pessoas em empresas não são capazes de distinguir as concepções e ações de desenvolvimento, educação, treinamento, instrução e informação, gerando, muitas vezes, esforços que não irão atingir a meta determinada, em função dessa confusão conceitual. Com relação aos processos de desenvolvimento, educação, treinamento, instrução e informação nas empresas, é correto afirmar que:

- (A) A instrução e a informação são as formas mais amplas e complexas de aprendizagem nas organizações.
- (B) O treinamento é determinado por cursos de longa duração realizados na própria empresa, com caráter de profissionalização e formação.
- (C) O desenvolvimento pode ser definido como um processo de aprendizagem mais geral que visa ao crescimento e ao amadurecimento das pessoas de forma ampla, sem uma vinculação direta com o cargo desempenhado.
- (D) Desenvolvimento, educação, treinamento, instrução e informação são processos similares que, na prática, definem formas e tipos semelhantes de ação, sem uma diferenciação clara entre eles.
- (E) Em termos de abrangência dos processos acima indicados, pode-se afirmar que o treinamento é o nível mais complexo e a instrução o nível mais simples.

QUESTÃO 22

Uma das questões centrais da atuação profissional do psicólogo no campo das organizações se define pelas implicações éticas da realização do seu trabalho. Algumas de suas ações no contexto das empresas ferem direta ou indiretamente o Código de Ética Profissional do psicólogo. Dentre elas, pode-se citar:

- (A) O tecnicismo e a crença na neutralidade da atuação do psicólogo.
- (B) Uma visão estratégica da atuação profissional do psicólogo nas empresas.
- (C) O diálogo multidisciplinar com os vários atores organizacionais.
- (D) A compreensão de que a atuação profissional do psicólogo envolve vários âmbitos de análise e intervenção.
- (E) A consciência de que a atuação profissional do psicólogo tem limites de ação.

QUESTÃO 23

Assinale a alternativa que não indique aspectos relevantes relativos à cognição organizacional para a atuação profissional do psicólogo, especificamente voltada à gestão de pessoas nas empresas.

- (A) Os estudos cognitivos permitem afirmar que o indivíduo não se constitui em passivo seguidor de regras e princípios definidos externamente.
- (B) Os estudos cognitivos recolocaram as pessoas e os seus processos psicológicos no centro das atenções dos estudos organizacionais.
- (C) Os estudos cognitivos ressaltam a importância do engajamento e da participação das pessoas nos processos de tomada de decisão concernentes a si próprios.
- (D) Os estudos cognitivos permitem apontar a impossibilidade de implementação de ideais de homogeneidade, como preconizam, por exemplo, os modelos burocráticos de organização do trabalho.
- (E) Os estudos cognitivos permitem a organização de regras sobre como gerenciar cognições no trabalho, tão importantes para a prática profissional do psicólogo.

QUESTÃO 24

Tendo como base as relações entre saúde e trabalho, leia as afirmações:

- I. Há várias concepções teóricas para a compreensão da relação saúde-trabalho.
- II. Toda concepção de saúde não implica, necessariamente, uma visão de ser humano.
- III. A saúde do trabalhador é uma questão somente intrínseca.
- IV. A relação entre saúde e trabalho é multidimensional.
- V. No campo da saúde mental no trabalho, a relação causa-efeito entre organização e condições de trabalho e adoecimento do trabalhador é de fácil identificação.

Está incorreto o que se afirma em:

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

QUESTÃO 25

Leia as seguintes afirmações:

- I. Resultado antecipado fixado em condições determinadas.
- II. Realização da tarefa.
- III. Unidade da atividade de trabalho, das condições reais e dos resultados efetivos.

Os itens I, II e III correspondem a três realidades postuladas pela Ergonomia para análise do trabalho. Faça a correlação entre as realidades descritas e as conceituações correspondentes propostas pela Ergonomia.

- (A) Tarefa, atividade de trabalho, trabalho.
- (B) Atividade de trabalho, tarefa, trabalho.
- (C) Trabalho prescrito, trabalho real, tarefa.
- (D) Tarefa, trabalho prescrito, função desempenhada.
- (E) Trabalho real, atividade de trabalho, função desempenhada.

QUESTÃO 26

Segundo Tamayo e Porto (2005), “podemos afirmar que o protótipo de líder ideal é dependente da cultura” (p. 197). Que argumento não justificaria tal afirmação?

- (A) Pessoas de diferentes ambientes sociais irão endossar diferentes valores.
- (B) Os fatores situacionais são fundamentais, embora os traços de personalidade sejam mais determinantes para a definição de um líder ideal.
- (C) Os modelos de liderança são adaptações culturais.
- (D) Modelos culturais distintos são preditores dos estilos de liderança predominantes.
- (E) Culturas mais igualitárias costumam aceitar mais a liderança participativa como eficaz.

QUESTÃO 27

Assinale a alternativa correta com relação às práticas de recrutamento, seleção de pessoal e desligamento.

- (A) Os testes psicológicos continuam sendo os instrumentos mais utilizados nos processos de recrutamento e seleção.
- (B) A terceirização dos processos de recrutamento e seleção é um movimento ainda incipiente nas empresas.
- (C) As transformações organizacionais e a demanda de um novo perfil de trabalhador têm gerado inovações no processo de seleção.
- (D) O psicólogo não pode realizar mais os processos de recrutamento e seleção que agora são atribuição de outros profissionais.
- (E) Em função de um contexto atual de poucas mudanças organizacionais, os processos de recrutamento e seleção têm diminuído em intensidade, gerando, inclusive, um fechamento gradativo de consultorias especializadas.

QUESTÃO 28

Uma das práticas mais demandadas ao profissional da Psicologia Organizacional e do Trabalho é a realização de dinâmicas de grupo, principalmente para soluções de problemas de conflitos interpessoais, desmotivação e aumento de produtividade.

- I. Os manuais de técnicas de dinâmica de grupo se constituem na única e principal fonte de referência para os psicólogos que trabalham com grupos

POR ISSO

- II. deve-se sempre aplicar as técnicas de dinâmica de grupo da forma como estão lá descritas independente do contexto organizacional.

Assinale a resposta correta sobre as duas afirmações.

- (A) A primeira é falsa e a segunda, verdadeira.
- (B) As duas afirmações são verdadeiras e a segunda não justifica a primeira.
- (C) As duas afirmações são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.
- (D) As duas são falsas.
- (E) Apenas uma delas é falsa, embora justifique a outra.

QUESTÃO 29

Leia as seguintes afirmações:

- I. A cultura organizacional indica o padrão de referência (sistema de normas e valores) criado pelo grupo de trabalhadores que influencia seu modo de perceber, pensar e sentir, dando origem às políticas e às atividades da organização e seus modos de ação, comunicação e decisão.
- II. O clima organizacional indica as influências do ambiente interno de trabalho sobre o comportamento humano, refletindo a dinâmica da vida organizacional.
- III. A satisfação no trabalho indica o julgamento avaliativo individualizado (positivo ou negativo) que o trabalhador faz de seu trabalho ou ambiente e situação de trabalho.
- IV. O poder organizacional é um fator independente da dinâmica organizacional que não guarda relação com a cultura, o clima e a satisfação organizacionais.

Está correto o que se afirma em:

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

QUESTÃO 30

Assinale a alternativa incorreta com relação às concepções de segurança no trabalho e saúde ocupacional, representadas pelos campos da Medicina do Trabalho, da Saúde Ocupacional e da Saúde do Trabalhador.

- (A) A Medicina do Trabalho tem os trabalhadores como seu principal foco de intervenção e objetiva garantir o mais elevado nível de bem-estar físico e mental dos mesmos, enquanto que a Saúde Ocupacional tem caráter multiprofissional e visa a atuar sobre o ambiente organizacional com a finalidade de controlar possíveis riscos ambientais.
- (B) A Saúde Ocupacional busca intervir na relação saúde-trabalho por meio da compreensão dos processos, da organização e das condições de trabalho, enfatizando a importância da participação dos próprios trabalhadores na concepção e intervenção das relações saúde-trabalho, enquanto que a Saúde do Trabalhador tem caráter multiprofissional e visa a atuar sobre o ambiente organizacional com a finalidade de controlar possíveis riscos ambientais.
- (C) A Medicina do Trabalho tem os trabalhadores como seu principal foco de intervenção e objetiva garantir o mais elevado nível de bem-estar físico e mental dos mesmos, enquanto que a Saúde do Trabalhador busca intervir na relação saúde-trabalho por meio da compreensão dos processos, da organização e das condições de trabalho, enfatizando a importância da participação dos próprios trabalhadores na concepção e intervenção das relações saúde-trabalho.
- (D) A Saúde do Trabalhador busca intervir na relação saúde-trabalho por meio da compreensão dos processos, da organização e das condições de trabalho, enfatizando a importância da participação dos próprios trabalhadores na concepção e intervenção das relações saúde-trabalho, enquanto que a Saúde Ocupacional tem caráter multiprofissional e visa a atuar sobre o ambiente organizacional com a finalidade de controlar possíveis riscos ambientais.
- (E) A Medicina do Trabalho promove intervenções nos trabalhadores, a Saúde Ocupacional nos ambientes de trabalho e a Saúde do Trabalhador nas relações entre trabalhadores e processos e organização do trabalho.

QUESTÃO 31

Assinale a alternativa correta com relação às práticas do psicólogo organizacional e do trabalho.

- (A) Acontecem apenas no interior das empresas.
- (B) Há um movimento de mudança gradativa, ainda em processo, de um foco de intervenção no indivíduo para um foco de intervenção sobre as questões organizacionais mais amplas.
- (C) Instituições como uma escola, um hospital ou um presídio não têm espaço para as práticas do psicólogo organizacional e do trabalho.
- (D) Programas de qualidade de vida não entram no escopo de intervenção do psicólogo organizacional e do trabalho.
- (E) O nível estratégico deve ser o nível exclusivo de intervenção dos administradores, não sendo função do psicólogo organizacional e do trabalho contribuir na formulação de políticas para as ações organizacionais.

QUESTÃO 32

Com relação ao processo de “análise do trabalho”, François Guérin e colaboradores (2001, p. 15), autores do campo da Ergonomia, afirmam que:

“A distância entre o _____ e o _____ é a manifestação concreta da contradição sempre presente no ato de trabalho, entre ‘o que é pedido’ e ‘o que a coisa pede’. A análise ergonômica da _____ é a análise das estratégias usadas pelo operador para administrar essa distância, ou seja, a análise do _____”.

Preencha as lacunas e assinale a alternativa que melhor reproduz a afirmação original de Guérin e colaboradores.

- (A) real, prescrito, atividade, sistema homem/tarefa
- (B) prescrito, trabalho, tarefa, cargo
- (C) real, prescrito, tarefa, trabalho
- (D) prescrito, real, tarefa, sistema homem/tarefa
- (E) prescrito, real, atividade, sistema homem/tarefa

QUESTÃO 33

Assinale a alternativa incorreta com relação à competência profissional do psicólogo em TD&E (Treinamento, Desenvolvimento e Educação).

- (A) Análise organizacional e de tarefas.
- (B) Atuação exclusivamente técnica.
- (C) Análise e interpretação de dados de avaliação.
- (D) Gestão de pessoas com qualificações diversificadas.
- (E) Elaboração ou seleção de estratégias instrucionais.

QUESTÃO 34

Assinale a alternativa correta com relação a aspectos importantes a serem considerados para um programa de gestão da diversidade nas empresas.

- (A) Segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde), deficiência, incapacidade e desvantagem são termos equivalentes com relação ao seu significado.
- (B) A acessibilidade de locomoção é a única estratégia necessária para um programa de gestão da diversidade significativo.
- (C) Segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde), a deficiência pode ser definida como uma limitação funcional orgânica, que pode gerar incapacidades e desvantagens sociais.
- (D) Segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde), a deficiência é definida como conjunto de dificuldades adaptativas e relacionais, gerando incapacidades e desvantagens sociais.
- (E) A deficiência não carrega em si a possibilidade de gerar um estigma, por isso um programa de gestão da diversidade significativo não deve levar em conta esta questão.

QUESTÃO 35

Com relação às perspectivas de atuação do profissional de recursos humanos nas empresas, pode-se afirmar que:

- I. O profissional deve ter uma sólida formação em técnicas de pesquisa.
- II. As ações de recursos humanos devem levar em conta os trabalhadores, mas não envolvê-los ativamente no processo.
- III. O profissional deve fomentar, junto à cúpula diretiva das empresas, a ideia da importância da efetiva participação dos trabalhadores em decisões que os afetem.
- IV. Devem ser pautadas unicamente na eficiência técnica dos instrumentos utilizados para a gestão dos recursos humanos.
- V. O profissional deve buscar, sempre que possível, planejar suas ações de gestão de recursos humanos pautadas em diagnósticos previamente realizados.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas III e IV estão incorretas.
- (B) Apenas I, III e V estão corretas.
- (C) Apenas I, II e III estão incorretas.
- (D) Apenas II, III e IV estão corretas.
- (E) Todas estão corretas.

QUESTÃO 36

Assinale a única alternativa incorreta com relação ao cooperativismo.

- (A) As cooperativas são organizações do trabalho que, dentre outras atividades, são voltadas ao crédito, aos serviços e à produção.
- (B) As cooperativas de trabalho seriam as que vendem o produto do trabalho dos membros.
- (C) As assembleias são os espaços formais de tomada de decisão em cooperativas de trabalho.
- (D) As cooperativas são uma boa alternativa jurídica para a redução de encargos trabalhistas na contratação e manutenção dos funcionários de uma organização.
- (E) As cooperativas são organizações de trabalho onde há sócio-trabalhadores, não empregados assalariados.

QUESTÃO 37

Sobre a afirmação reproduzida abaixo, e baseada na atuação profissional dos psicólogos nas empresas, assinale a alternativa correta.

Conflitos são inerentes às relações humanas, embora eles devam ser evitados através da utilização de estratégias psicológicas.

Primeira parte – Conflitos são inerentes às relações humanas.

Segunda parte – Conflitos devem ser evitados através da utilização de estratégias psicológicas.

- (A) A afirmação é parcialmente verdadeira, pois a primeira parte está correta, mas a segunda não.
- (B) A afirmação é parcialmente verdadeira, pois a primeira parte da frase não está correta, mas a segunda parte está.
- (C) A afirmação é totalmente verdadeira.
- (D) A afirmação é totalmente falsa, pois estratégias psicológicas não são bem aceitas nesse contexto.
- (E) A afirmação é totalmente falsa, pois conflitos não são fenômenos sobre os quais a psicologia deva intervir.

QUESTÃO 38

O modelo das competências tem afetado significativamente os processos de gestão de pessoas nas empresas, assim como o modelo da qualificação o fez durante quase todo o século XX. É incorreto afirmar que:

- (A) Houve uma incorporação do modelo das competências nas empresas por conta da adoção de padrões mais flexíveis de produção.
- (B) Tanto a qualificação quanto as competências objetivam fornecer bases para a organização das funções do trabalho e dos processos de treinamento, desenvolvimento e educação.
- (C) Competência pode ser definida como um conjunto de saberes mobilizados em situação de trabalho.
- (D) Apesar de a utilização do modelo das competências ser recente nas empresas, o conceito de competência é antigo.
- (E) O modelo das competências prescinde da qualificação.

QUESTÃO 39

Assinale a alternativa correta.

- (A) O desemprego não é um fenômeno que deve ser objeto de estudo e intervenção da Psicologia Organizacional e do Trabalho.
- (B) A situação de desemprego representa importante fator de risco para a saúde mental dos trabalhadores.
- (C) O impacto do desemprego nos processos de gestão de pessoas numa organização é nulo.
- (D) O desemprego não se constitui numa situação geradora de adoecimento.
- (E) O desemprego não deve ser estudado pela Psicologia Organizacional e do Trabalho, pois os índices de desemprego no Brasil estão baixos.

QUESTÃO 40

Leia as seguintes afirmações:

- I. A satisfação no trabalho indica o julgamento avaliativo individualizado (positivo ou negativo) que o trabalhador faz de seu trabalho ou ambiente e situação de trabalho.
- II. Não há distinção claramente identificável entre clima organizacional e satisfação no trabalho.
- III. A cultura organizacional é baseada, somente, nos valores de seus líderes e dirigentes.

Está correto o que se afirma em:

- (A) todas as afirmações.
- (B) apenas duas das afirmações, incluindo a I.
- (C) apenas duas das afirmações, incluindo a II.
- (D) apenas uma das afirmações.
- (E) nenhuma das afirmações.

PROVA DISCURSIVA

1. Ao receber as suas FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS para a elaboração de suas respostas, verifique imediatamente se o **número de sequência** (canto superior direito) de cada folha confere com o número impresso no seu CARTÃO-RESPOSTA.
2. A prova discursiva deverá ser manuscrita, em letra legível, com caneta esferográfica de tinta **azul ou preta**; não serão permitidas interferências e/ou participação de outras pessoas.
3. As FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS da prova discursiva não poderão ser assinadas, rubricadas ou conter, em outro local, que não o apropriado, qualquer palavra ou marca que possibilite a identificação do candidato. Portanto, a detecção de qualquer marca identificadora, no espaço destinado à transcrição dos textos definitivos, acarretará a anulação da prova.
4. As FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS serão os únicos documentos válidos para avaliação da prova. As folhas de rascunho presentes neste caderno de provas são de preenchimento facultativo e não valerão para tal finalidade.
5. A resposta de cada questão deverá ter extensão máxima de 30 linhas. Não ultrapasse as linhas e não utilize o verso.

QUESTÃO 1

Com o intuito de decifrar a cultura de uma organização, descreva os conteúdos para a análise da cultura e facilitadores da gestão cultural.

QUESTÃO 2

As atuais transformações no mundo do trabalho parecem ter aumentado os impactos sobre a saúde dos trabalhadores, ampliando e tornando mais complexa a avaliação dos sintomas de dor e desconforto físico e psicológico. Analisando os indicadores de absenteísmo, licenças de saúde e rotatividade, que possíveis associações podem ser feitas com fatores organizacionais?

QUESTÃO 3

A ginástica laboral tem sido cada vez mais utilizada pelas empresas como método de prevenção da LER/DORT. Como profissional de gestão de pessoas, você adotaria a ginástica laboral como método de prevenção da LER/DORT? Justifique sua resposta.

QUESTÃO 4

Você trabalha numa consultoria que presta serviços ao setor público na área de gestão da diversidade e é contratado para implantar um programa de gestão da diversidade de gênero na Secretaria da Educação do município onde atua. Diante disso, responda e justifique as seguintes questões: você aceitaria o serviço solicitado? Como você definiria diversidade de gênero? Qual seria o principal objetivo do programa a ser implementado? Qual a estratégia que você utilizaria?

RASCUNHO – QUESTÃO 1

Em hipótese alguma será considerado o texto escrito neste espaço.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

RASCUNHO – QUESTÃO 2

Em hipótese alguma será considerado o texto escrito neste espaço.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

RASCUNHO – QUESTÃO 3

Em hipótese alguma será considerado o texto escrito neste espaço.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

RASCUNHO – QUESTÃO 4

Em hipótese alguma será considerado o texto escrito neste espaço.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	