



COORDENADORIA GERAL DE GESTÃO DE TALENTOS
COORDENADORIA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO EM CARGOS DA GUARDA MUNICIPAL

PSICÓLOGO

CADERNO DE QUESTÕES OBJETIVAS

ATENÇÃO

1. A prova terá duração de 3 (três) horas e 30 (trinta) minutos, considerando, inclusive, a marcação do **CARTÃO-RESPOSTA**.
2. É de responsabilidade do candidato a conferência deste caderno, que contém **55 (cinquenta e cinco) questões de múltipla escolha**, cada uma com 4 (quatro) alternativas (A,B,C e D), distribuídas da seguinte forma:

CONTEÚDO	QUESTÕES
Língua Portuguesa	01 a 10
Noções de Direito Administrativo	11 a 15
Noções de Informática	16 a 20
Conhecimentos Específicos	21 a 50
Ética do Servidor na Administração Pública	51 a 55

3. Observe as seguintes recomendações relativas ao **CARTÃO-RESPOSTA**:
 - verifique, no seu **cartão**, o seu nome, o número de inscrição e o número de seu documento de identidade;
 - o **CARTÃO-RESPOSTA** será o **único documento válido** para correção eletrônica através de leitura óptica e seu preenchimento e respectiva **assinatura** são de inteira responsabilidade do candidato;
 - a maneira correta de marcação das respostas é cobrir, **fortemente**, com caneta esferográfica, obrigatoriamente de tinta azul ou preta, o espaço correspondente à letra a ser assinalada, para assegurar a perfeita leitura óptica.
4. Em hipótese alguma haverá substituição do **CARTÃO-RESPOSTA** por erro do candidato.
5. O candidato será automaticamente **excluído** do certame se for **surpreendido**:
 - consultando, no decorrer da prova, qualquer tipo de material impresso, anotações ou similares, ou em comunicação verbal, escrita ou gestual, com outro candidato;
 - utilizando aparelhos eletrônicos, tais como: telefone celular, bip, *walkman*, rádio receptor/transmissor, gravador, agenda eletrônica, *notebook*, calculadora, *palmtop*, relógio digital com receptor ou qualquer outro meio de comunicação ativa ou passiva. **O telefone celular** deverá permanecer desligado, desde o momento da entrada no local de prova **até a saída do candidato do respectivo local**;
6. O candidato somente poderá se retirar definitivamente do recinto de realização da prova, entregando o **CARTÃO-RESPOSTA devidamente assinado**, após **decorrida 1 (uma) hora do início da prova**. No entanto, **SÓ PODERÁ copiar seus assinalamentos feitos no CARTÃO-RESPOSTA** em formulário próprio entregue pela instituição organizadora do concurso, **DURANTE OS 30 min (TRINTA MINUTOS) QUE ANTECEDEREM AO TÉRMINO DA PROVA**.
7. Ao terminar a prova o candidato entregará, obrigatoriamente, ao Fiscal de Sala, o seu **CARTÃO-RESPOSTA**, sob pena de exclusão do certame.
8. Os três últimos candidatos deverão permanecer em sala, sendo liberados **somente** quando **todos** tiverem concluído a prova ou o tempo tenha se esgotado e tenham sido entregues todos os **CARTÕES-RESPOSTA**, sendo obrigatório o registro dos seus nomes na ata de aplicação de prova.
9. **O FISCAL NÃO ESTÁ AUTORIZADO A ALTERAR QUAISQUER DESSAS INSTRUÇÕES.**
10. O gabarito da prova será publicado no Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro, no segundo dia útil seguinte ao de realização da prova, estando disponível, também, no site <http://concursos.rio.rj.gov.br>.

Boa Prova!

LÍNGUA PORTUGUESA

TEXTO: Estado laico e liberdade religiosa

Em 12 de novembro último, o Ministério Público Federal ajuizou ação objetivando à retirada da expressão religiosa “Deus seja louvado” das cédulas do real. O argumento é a ofensa ao princípio do Estado laico, além da exclusão de minorias, ao promover uma religião em detrimento de outras. Outros instigantes debates a respeito do alcance da laicidade estatal e da liberdade religiosa têm chegado à Justiça, como o questionamento acerca do uso de símbolos religiosos (como crucifixos) em espaços públicos; de leis que autorizam excepcionalmente o sacrifício de animais em religiões de matriz africana; da realização de exames (como o Enem) em datas alternativas ao Shabat (dia sagrado para o judaísmo); da natureza do ensino religioso em escolas da rede pública, entre outros.

Ainda que a Constituição, em seu preâmbulo, faça expressa alusão a Deus (a Carta é promulgada “sob a proteção de Deus”), o mesmo texto constitucional veda à União, aos estados, ao Distrito Federal e aos municípios “estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança (...)” (artigo 19, I da Constituição). É daí que se extrai o princípio do Estado laico: a necessária e desejável separação entre Estado e religião no marco do estado democrático de direito.

De um lado, o princípio do Estado laico proíbe a fusão entre Estado e religião (como ocorrem nas teocracias), de modo a proteger a liberdade religiosa. Por outro, requer a atuação positiva do Estado no sentido de assegurar uma arena livre, pluralista e democrática em que toda e qualquer religião mereça igual consideração e respeito. A laicidade estatal demanda tanto a liberdade religiosa, como a igualdade no tratamento conferido pelo Estado às mais diversas religiões.

Isto porque confundir Estado com religião implica a adoção oficial de dogmas incontestáveis, que, ao impor uma moral única, inviabiliza qualquer projeto de sociedade aberta, pluralista e democrática. A ordem jurídica em um estado democrático de direito não pode se converter na voz exclusiva da moral de qualquer religião. Os grupos religiosos têm o direito de constituir suas identidades em torno de seus princípios e valores, pois são parte de uma sociedade democrática. Mas não têm o direito a pretender hegemonizar a cultura de um Estado constitucionalmente laico.

[...] O Brasil é considerado o maior país católico do mundo em números absolutos. Em 2000, os católicos representavam 74% da população (IBGE, Censo 2000). Em 2009, o universo de católicos correspondia a 68,5% da população brasileira (FGV, Novo Mapa das Religiões, 2011).

Neste contexto, iniciativas como a do Ministério Público Federal constituem uma importante estratégia para consolidar o princípio do Estado laico, endossando o dever do Estado de garantir condições de igual liberdade religiosa. Inspirado pela razão pública e secular, o estado democrático de direito não pode ser refém de dogmas religiosos do sagrado, mas deve garantir a diversidade de doutrinas religiosas, filosóficas e morais como condição da própria cultura pública democrática.

Flávia Piovesan [professora da PUC/SP e procuradora do estado] – fragmento

Publicado em 29/11/12 – disponível em: <http://oglobo.globo.com/opiniao/estado-laico-liberdade-religiosa>

01. Evidencia-se por meio da leitura do texto que a intenção da autora é ressaltar a importância de:
 - (A) adotar oficialmente dogmas incontestáveis e impor uma moral única
 - (B) assegurar que toda e qualquer religião mereça igual consideração e respeito
 - (C) estabelecer parâmetros para o funcionamento de cultos religiosos ou igrejas
 - (D) definir a natureza do ensino religioso em escolas da rede pública
02. No texto, a autora expõe e fundamenta um ponto de vista, do qual faz parte a defesa da:
 - (A) consolidação de um estado democrático de direito
 - (B) imposição de um culto religioso único e obrigatório
 - (C) promoção de uma religião em detrimento de outras
 - (D) subvenção oficial a cultos religiosos ou igrejas
03. Na formação do adjetivo **incontestáveis**, há prefixo com o significado de negação. A palavra em que o prefixo assume outro significado é:
 - (A) imperfeição
 - (B) impermeabilizar
 - (C) inclusão
 - (D) inviabilizar

Considere a seguinte frase do terceiro parágrafo, para responder às questões de números 04 e 05.

A laicidade estatal demanda tanto a liberdade religiosa, como a igualdade no tratamento conferido pelo Estado às mais diversas religiões.

04. Percebe-se, na organização coerente e lógica dessa frase, o seguinte tipo de raciocínio:
 - (A) explicativo
 - (B) condicional
 - (C) proporcional
 - (D) comparativo

05. O emprego do acento grave, indicativo da crase, faz-se necessário em “**às** mais diversas religiões”, e também é obrigatório em:
- (A) Todos têm direito de escolher cultos nos quais se sintam **a** vontade.
- (B) Cada indivíduo deve agradecer **a** Deus por tudo o que é e tem.
- (C) Não gosto de estar associado **a** pessoas que evidenciam fanatismo.
- (D) Quem tem boca vai **a** Roma e, se é católico, vai ao Vaticano ver o papa.
06. Sabendo-se que dígrafos são grupos de letras que representam apenas um som da fala, constata-se que na palavra **questionamento** há dois dígrafos, um consonantal e outro vocálico. Verifica-se o mesmo tipo de ocorrência na seguinte palavra:
- (A) detrimento
- (B) representantes
- (C) constitucional
- (D) excepcionalmente
07. Em “embaraçar-**lhes** o funcionamento” (2º parágrafo), o pronome oblíquo em destaque não é complemento do verbo e, sim, adjunto do substantivo subsequente [embaraçar o funcionamento **de cultos religiosos ou igrejas**]. O pronome também é usado com esse sentido em:
- (A) Escolheram o culto e a igreja que puderam inspirar-**lhes** confiança.
- (B) Após o casamento de seu primogênito, nasceu-**lhe** a segunda filha.
- (C) A leitura e a reflexão **lhe** podem trazer maiores possibilidades de conhecimento.
- (D) O pastor e o padre **lhes** garantiram que tudo fora um mal-entendido.
08. “**Ainda que** a Constituição, em seu preâmbulo, faça expressa alusão a Deus...” (2º parágrafo)
- Haveria importante alteração na relação de sentido estabelecida entre essa oração e a sequência da frase no texto se a expressão em destaque fosse substituída por:
- (A) mesmo que
- (B) por mais que
- (C) uma vez que
- (D) embora
09. Em “instigantes debates” (1º parágrafo), o adjetivo precede o substantivo, invertendo a colocação mais rotineira dos termos no sintagma. A anteposição do adjetivo também ocorre em:
- (A) “símbolos religiosos” (1º parágrafo)
- (B) “igual consideração” (3º parágrafo)
- (C) “atuação positiva” (3º parágrafo)
- (D) “laicidade estatal” (1º parágrafo)

10. “... atuação positiva do Estado no sentido de assegurar uma arena livre, pluralista e democrática em que toda e qualquer religião mereça igual consideração e respeito.” (3º parágrafo).

Nesse segmento, é empregada linguagem figurada, como também na seguinte frase:

- (A) “Um pouco de filosofia afasta-nos da religião; muita filosofia faz-nos voltar a ela.” (Antoine Rivarol)
- (B) “A religião é comparável a uma neurose da infância.” (Sigmund Freud)
- (C) “Não me interessa nenhuma religião cujos princípios não melhoram nem tomam em consideração as condições dos animais.” (Abraham Lincoln)
- (D) “As leis são um freio para os crimes públicos – a religião para os crimes secretos.” (Rui Barbosa)

NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

11. Segundo o Estatuto dos Servidores Municipais, a responsabilidade civil decorre de procedimento doloso ou culposo que importe em prejuízo da Fazenda Municipal. Para liquidação administrativa de prejuízo causado à Fazenda Municipal, o funcionário poderá autorizar descontos em prestações mensais não excedentes da seguinte proporção:
- (A) vigésima parte do vencimento e vantagens
- (B) décima parte do vencimento e vantagens
- (C) trigésima parte do vencimento e vantagens
- (D) metade do vencimento e vantagens
12. Segundo a classificação dos atos administrativos, pelo critério dos destinatários, os regulamentos são considerados atos:
- (A) de gestão
- (B) discricionários
- (C) complexos
- (D) gerais
13. A forma extintiva de desfazimento do ato administrativo que inobserva forma fixada em lei, sem possibilidade de convalidação, é conhecida como:
- (A) revogação
- (B) cassação
- (C) anulação
- (D) caducidade

14. Um guarda municipal, realizando uma fiscalização, acaba danificando a barraca de um comerciante autorizado ao cair sobre ela, quando empurrado por participantes de uma passeata que estavam fugindo da polícia civil. Nesse caso relatado, pode-se afirmar, quanto à responsabilidade do Município, que a mesma deve ser considerada como:
- (A) integral
 (B) excluída
 (C) dolosa
 (D) subjetiva
15. Os litígios entre o município do Rio de Janeiro e os seus servidores estatutários são resolvidos perante o seguinte órgão do Poder Judiciário:
- (A) Justiça Estadual
 (B) Justiça Federal
 (C) Justiça do Trabalho
 (D) Conselho Nacional de Justiça

NOÇÕES DE INFORMÁTICA

16. Observe a figura e a citação abaixo, relacionadas à especificação de um notebook.



“Notebook Samsung 300E4A-AD1 com Intel Core i5 4GB 500GB LED 14” Windows 7 Home Premium”

“Intel Core i5” e “4GB” fazem referência, respectivamente, aos seguintes componentes de hardware:

- (A) microprocessador e disco rígido
 (B) cache e memória RAM
 (C) cache e disco rígido
 (D) microprocessador e memória RAM
17. No Windows 7 BR, dois atalhos de teclado podem ser utilizados como alternativa à ação de pressionar o botão Iniciar por meio do *mouse*. Esses atalhos de teclado são:
- (A) Ctrl + Esc e tecla F11
 (B) Alt + Esc e tecla Windows
 (C) Ctrl + Esc e tecla Windows
 (D) Alt + Esc e tecla F11

18. No Word 2010 BR, clicar nos ícones  e



tem, respectivamente, os seguintes significados:

- (A) aplicar subscripto e aumentar o tamanho da fonte
 (B) aplicar sobrescrito e aumentar o tamanho da fonte
 (C) aplicar subscripto e diminuir o tamanho da fonte
 (D) aplicar sobrescrito e diminuir o tamanho da fonte
19. Observe a planilha abaixo, criada no Excel 2010 BR.

A	B	C
1	2012 - GUARDA MUNICIPAL	
2		
3	#	DESCRIÇÃO
4	1	PENDRIVE 8GB
5	2	IMPRESSORA MULTIFUNCIONAL
6	3	HD SATA 1TB
7		TOTAL

Em C7 foi inserida uma expressão que representa a soma de todos os valores contidos em C4, C5 e C6. Ao final do trabalho, foi acionado um ícone para salvar a planilha em um arquivo no disco rígido. A expressão e o ícone foram, respectivamente:

- (A) =SOMA(C4:C6) e 

- (B) =SOMA(C4&C6) e 

- (C) =SOMA(C4:C6) e 

- (D) =SOMA(C4&C6) e 

20. Observe a figura abaixo, que ilustra um cabo padrão *Fast Ethernet* da categoria 5, empregado na implementação de redes de computadores para acesso à internet.



O conector utilizado nesse cabo é conhecido pela seguinte sigla:

- (A) USB
- (B) RJ-45
- (C) RG-6
- (D) RCA

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

21. No âmbito do contexto organizacional, muitas vezes o psicólogo é convocado a fazer psicodiagnóstico com a finalidade de avaliar se um candidato a uma vaga na empresa está apto a desempenhar tarefas relacionadas ao cargo. Arzeno (1995) recomenda que, nesses casos, o psicólogo evite afirmar que o candidato não está em condições de desempenhar determinadas tarefas e que, em lugar disso, indique que o candidato "estaria melhor colocado na função tal de forma a fazer uso mais proveitoso das suas potencialidades." Segundo a autora, a segunda formulação:

- (A) serve como fundamento para uma demissão futura do candidato, e isso tem criado sérios problemas na relação do psicólogo com os representantes sindicais
- (B) indica que o psicólogo não possui vinculação com o candidato em questão e impossibilita a demissão do psicólogo por justa causa
- (C) deixa a porta aberta para uma redistribuição mais racional do candidato e, se ocorrer uma demissão, ela será de responsabilidade absoluta da empresa
- (D) parte do princípio de que todos têm direito a um trabalho em consonância com a Declaração dos Direitos dos Funcionários de Empresas da América Latina

22. Segundo Arzeno (1995), no contexto organizacional, quando o psicólogo faz uma entrevista psicodiagnóstica com um indivíduo que aspira a obter um trabalho, ele precisa lidar com as seguintes situações relacionadas ao entrevistado:

- (A) colaboração e transferência erótica
- (B) desconfiança e resistências
- (C) paranoia e delírios persecutórios
- (D) sedução e manipulação

23. Uma das características mais relevantes que permeiam o campo grupal é o desempenho de papéis e posições por parte de cada um de seus componentes. Sobre esse fenômeno grupal, é correto afirmar que:

- (A) o fenômeno dos papéis grupais é mais evidente em grupos familiares, razão pela qual o tema é considerado pouco importante para a psicologia organizacional
- (B) o papel de apaziguador costuma ser desempenhado com frequência por algum membro do grupo que tem facilidade de se confrontar com situações tensas
- (C) a teoria dos papéis grupais só pode servir como referência para o psicólogo que atua no contexto clínico
- (D) um indicador de que pode estar havendo uma boa evolução grupal se verifica quando, no grupo, os papéis deixam de ser fixos e estereotipados

24. Atividades grupais são cada vez mais utilizadas em instituições. Zimerman (2000) considera como requisito básico para a caracterização de um grupo:

- (A) a inexistência de relação afetiva entre os membros do grupo
- (B) a empatia entre todos os participantes
- (C) a reunião dos integrantes do grupo em torno de uma tarefa e de um objetivo comum
- (D) a anulação das identidades de cada um dos componentes do grupo

25. No contexto atual de mudanças que exigem a reestruturação constante das organizações, o Desenvolvimento Organizacional se constitui em conjunto de estratégias que visam:
- (A) ao desenvolvimento dos colaboradores da organização e que faz uso do levantamento estatístico dos problemas para subsidiar programas estratégicos de treinamento
 - (B) à efetivação de mudanças organizacionais e que se baseia na reavaliação da estrutura organizacional para o desenvolvimento de novos processos gerenciais
 - (C) ao enriquecimento do capital humano das organizações e que se vale do mapeamento dos problemas para implementação de programas de qualificação profissional
 - (D) à promoção de aprendizagem e de inovações ao nível de toda a organização e que utiliza o diagnóstico situacional para formulação de intervenções
26. A moderna área de Gestão de Pessoas considera a pessoa como elemento fundamental no alcance dos objetivos e da missão das organizações. Segundo Chiavenato (2010), para uma atuação estratégica, as organizações devem considerar os trabalhadores como:
- (A) parceiros, pois eles são fonte de habilidades, competências, conhecimento e inteligência e contribuem, assim, para a formação do capital intelectual da organização
 - (B) recursos humanos, pois eles são fonte de habilidades, conhecimentos, competências e afetividade e contribuem, assim, para a formação do capital intelectual da organização
 - (C) recursos estratégicos, pois eles são fonte de aptidões, conhecimento e experiência e contribuem, assim, para a formação do capital simbólico da organização
 - (D) talentos, pois eles são fonte de habilidades, experiência e inteligência e contibuem, assim, para a consolidação do capital simbólico da organização
27. Para França (2006), a Gestão de Pessoas deve comportar uma visão integrada dos seguintes aspectos comportamentais:
- (A) comprometimento, competência, vínculos familiares, história e necessidades institucionais e representação do trabalho
 - (B) comprometimento, competência, vínculos no trabalho, história e necessidades pessoais e sentido do trabalho
 - (C) compromisso, competência, vínculos afetivos, história pessoal, necessidades institucionais e significado do trabalho
 - (D) compromisso, competência organizacional, vínculos, história e necessidades pessoais e idealização do trabalho
28. São importantes elementos da Cultura Organizacional:
- (A) princípios, rituais e regras
 - (B) valores, princípios e mitos
 - (C) princípios, valores e regras
 - (D) ritos, valores e mitos
29. A Cultura Organizacional compreende um conjunto de elementos que determinam o modo como os integrantes da organização percebem, avaliam e se comportam no cotidiano de trabalho. A partir desse conceito, podemos afirmar que a Cultura Organizacional:
- (A) propicia o equilíbrio, orienta e integra os atores organizacionais e diminui as incertezas e ansiedade dos grupos
 - (B) preserva a constância da organização, direciona os diferente atores organizacionais e elimina as incertezas e ansiedade dos grupos
 - (C) favorece o equilíbrio, fortalece a integração dos diferentes níveis hierárquicos e ameniza a ansiedade dos trabalhadores
 - (D) favorece a estabilidade, define os papéis dos diferentes atores organizacionais, aumenta a motivação e dissipa a ansiedade dos grupos

30. Segundo a Teoria da Expectância de Vroom, a motivação é um processo ativado no momento de escolha, compreendendo componentes emocionais e cognitivos. Quanto aos aspectos cognitivos da motivação, podemos dizer que:
- (A) hierarquizam os resultados almejados (instrumentalidade); relacionam os resultados aos valores atribuídos (valência); definem o grau de motivação para realização da ação (expectância)
 - (B) qualificam os resultados almejados (valência); relacionam resultado ao plano elaborado (instrumentalidade); estabelecem a probabilidade de alcance dos objetivos (expectância)
 - (C) estabelecem a expectativa quanto ao resultado esperado (instrumentalidade); determinam a viabilidade das ações a serem empregadas (valência); atribuem graus de intensidade aos objetivos estabelecidos (expectância)
 - (D) tipificam os objetivos pretendidos (valência); definem e hierarquizam as ações a serem realizadas (instrumentalidade); estabelece a probabilidade dos resultados (expectância)
31. A Teoria da Motivação de McClelland apresenta uma importante contribuição para os estudos dessa temática ao considerar que:
- (A) as necessidades humanas estão inter-relacionadas e se apresentam em diferentes níveis de intensidade
 - (B) as necessidades humanas têm origem psíquica, diferenciam-se progressivamente e apresentam níveis crescentes de intensidade
 - (C) a dinâmica psicológica e os mecanismos de socialização definem tanto a forma de interação dos tipos de necessidades como o grau de intensidade de cada um deles
 - (D) os mecanismos culturais determinam a hierarquia dos tipos de necessidades e a direção da motivação
32. Os estudos da Psicodinâmica do Trabalho se voltaram para a interação entre a subjetividade do trabalhador e os aspectos relacionados ao contexto de trabalho. Dentro dessa perspectiva, a organização do trabalho deve ser compreendida nas seguintes dimensões:
- (A) administrativa, intersubjetiva e coletiva
 - (B) administrativa, social e ergonômica
 - (C) social, subjetiva e intersubjetiva
 - (D) subjetiva, intersubjetiva e ergonômica
33. Dejours (1994) apresenta importantes considerações acerca da relação entre o aparelho psíquico e o trabalho. A fim de esclarecer essa relação, adota o conceito de carga psíquica de trabalho, o qual denota:
- (A) uma detenção da energia pulsional do sujeito em função da utilização inadequada das suas atividades psíquicas na realização das atividades
 - (B) uma concentração da energia pulsional do sujeito decorrente da soma excessiva da energia psíquica empregada inadequadamente na realização das atividades
 - (C) um acúmulo de energia pulsional do sujeito provocado pelo funcionamento excessivo do aparelho psíquico para fazer frente às diversas exigências das condições de trabalho
 - (D) uma reserva de energia pulsional resultante da insatisfação do trabalhador em consequência da falta de significado das atividades realizadas
34. A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho entende a dinâmica do sofrimento como mecanismo esclarecedor da relação homem/trabalho. Com base no estudo do sofrimento, podem ser identificadas estratégias defensivas, que consistem em:
- (A) ações originais e de modulação construídas singularmente e partilhadas socialmente para lidar com o sofrimento e fortalecer a identidade dos sujeitos e a estruturação do grupo
 - (B) ações articuladoras construídas individualmente e coletivamente para dissipar o sofrimento e garantir a identidade e a coesão do grupo
 - (C) ações e representações criativas e integradoras definidas consensualmente para transformar o sofrimento, estabilizar os sujeitos e estruturar o grupo
 - (D) ações criativas e de modulação construídas e partilhadas coletivamente para lidar com o sofrimento, garantir a estabilidade dos sujeitos e a coesão do grupo
35. As rápidas e constantes mudanças no ambiente externo das organizações acabam refletindo no comportamento organizacional. Segundo França (2006), em virtude dessas mudanças, a liderança deve ser:
- (A) interativa, favorecendo o monitoramento dos liderados para melhorar o desempenho coletivo
 - (B) estratégica, facilitando o processo de comprometimento coletivo dos liderados
 - (C) construtiva, integrando o compromisso individual com o comprometimento do grupo na realização das tarefas
 - (D) participativa, favorecendo a participação dos liderados na definição das metas organizacionais

36. Entre as abordagens de liderança adotadas pelos diferentes modelos de gestão organizacional, podem-se destacar a Teoria dos Traços e a Teoria do Enfoque Situacional, que enfatizam, respectivamente:
- (A) os conhecimentos e habilidades do líder e a influência das variáveis situacionais
 - (B) a personalidade do líder e a interação entre ação do líder e as atitudes dos liderados
 - (C) as características inatas e adquiridas do líder e a interação entre atitude do líder, comportamento dos liderados e condições do contexto
 - (D) a autoconfiança do líder e as demandas das variáveis situacionais
37. Sobre a realização de estudos, pesquisas, ensino e treinamento, o Código de Ética Profissional do Psicólogo, em seu art. 30, alínea a, veda ao psicólogo:
- (A) desrespeitar a dignidade e a privacidade das pessoas e dos grupos participantes de seus trabalhos
 - (B) desrespeitar a liberdade e o caráter sigiloso dos conteúdos obtidos com as pessoas e grupos determinados
 - (C) desconsiderar a liberdade e a identidade das pessoas e dos grupos previamente selecionados
 - (D) desconsiderar a dignidade e a liberdade das pessoas e grupos envolvidos em seus trabalhos
38. Uma das dificuldades na realização de avaliação sistemática de Treinamento Desenvolvimento e Educação (TD&E) é:
- (A) o desconhecimento das medidas de avaliação e também do processo de desenvolvimento de medidas
 - (B) a padronização das medidas quando se pretende avaliar o impacto de ações específicas para cada indivíduo
 - (C) a medição do número de acertos de um participante em uma tarefa objetiva
 - (D) a adoção de uma única tecnologia na construção de medidas e avaliação de TD&E
39. Segundo a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento no trabalho pode ser de dois tipos:
- (A) dinâmico, quando é transformado em espontaneidade e criatividade; e patológico, quando leva somente à adaptação do trabalhador
 - (B) adaptativo, quando estimula a adaptação e a satisfação; e patológico, quando gera ansiedade e ruptura da identidade
 - (C) criativo, quando favorece a criatividade e a identidade; e patológico, quando não consegue ser transformado
 - (D) criativo, quando estimula a criatividade e a adaptação; e patológico, quando provoca o bloqueio das necessidades e criatividade
40. O efeito direto da transferência de treinamento sobre o desempenho do egresso no cargo ou no trabalho denomina-se:
- (A) aprendizagem
 - (B) impacto em amplitude
 - (C) impacto em profundidade
 - (D) retenção
41. De acordo com o modelo de Kirkpatrick (1976), que é o modelo de avaliação de treinamento mais conhecido e usado internacionalmente, é possível destacar quatro níveis de avaliação:
- (A) reação, aprendizagem, desempenho no cargo e resultado no nível da organização
 - (B) aprendizagem, desempenho no cargo, mudança organizacional e valor final
 - (C) reação, aprendizagem, mudança organizacional e valor final
 - (D) aprendizagem, mudança organizacional, resultado no nível da organização e desempenho no cargo
42. Muito mais que a percepção das coisas, a percepção de pessoas está sujeita a uma série de distorções e ilusões. Esse processo leva a ver as pessoas com as quais se interage bem diferentes do que realmente são. Essa distorção se dá, por exemplo, através dos enganos cometidos por Efeito Halo, que ocorre quando:
- (A) se usa uma impressão padronizada de um grupo de pessoas para influenciar a percepção de um indivíduo em particular
 - (B) o observador atribui à pessoa percebida suas próprias características pessoais
 - (C) qualquer característica faz um objeto ou pessoa sobressair, aumentando sua probabilidade de ser percebido
 - (D) uma característica positiva ou negativa de um indivíduo encobre todas as demais características que ele tem
43. Munchinsky, citado por Bergamini (2006), fala em três tipos básicos de grupos de trabalho:
- (A) equipe de interação, criação e resolutiva
 - (B) equipe interpessoal, tática e de solução de problemas
 - (C) equipe de criação, táticas e de solução de problemas
 - (D) equipe resolutiva, de solução de problemas e criação
44. Para Schutz, citado por Bergamini (2006), as três fases de amadurecimento dos pequenos grupos, que passam pelas necessidades interpessoais são:
- (A) controle, inteligência e habilidade
 - (B) praticidade, inteligência e inclusão
 - (C) afeição, competência e controle
 - (D) inclusão, controle e afeição

45. A avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação envolve sempre algum tipo de coleta de dados que são usados para emitir juízos de valores. O objeto dessa avaliação pode ser uma ação isolada de TD&E ou um conjunto de atividades de um programa de TD&E. Conforme Kirkpatrick (1976) e Hamblin (1978), as ações de TD&E podem gerar resultados imediatos, que são avaliados nos dois seguintes níveis:
- (A) comportamento e organização
 - (B) reação e aprendizagem
 - (C) habilidades e alteração
 - (D) aquisição e organização
46. Um dos aspectos mais característicos das emoções é o seu caráter avaliativo. Nesse sentido, elas podem ser agradáveis, desagradáveis ou mistas. Embora a pesquisa sobre emoções seja complexa, sabe-se que os estudos divulgados até o momento conforme Huffman, Vernoy e Vernoy (2003) tomam como referencial três aspectos básicos:
- (A) cognitivo, fisiológico e comportamental
 - (B) subjetivo, psicológico e afetivo
 - (C) linguagem, comportamento verbal e linguagem corporal
 - (D) comportamental, emocional e sentimental
47. No texto "Abordagem geral do usuário de substância com potencial de abuso", os autores apontam para um conceito atual de dependência química descritivo, baseado em sinais e sintomas, que traz critérios diagnósticos claros, rejeitando a ideia dicotômica (dependente e não dependente). Neste contexto, a dependência é vista, como:
- (A) uma doença fisiológica em que o portador desse distúrbio perde o controle do uso de drogas
 - (B) um impulso psicológico, que faz com que o usuário utilize continuamente uma ou mais substâncias químicas
 - (C) uma síndrome, determinada a partir da combinação de diversos fatores de risco e que aparece de maneiras diferentes em cada indivíduo
 - (D) uma doença crônica incurável, que causa um quadro de dependência
48. A Organização Mundial de Saúde (OMS), define saúde como "um estado de absoluto bem-estar físico, mental e social e não simplesmente a ausência de doença ou enfermidade". Não há dúvida de que o trabalho e suas condições têm enorme influência sobre a saúde, afetando-a tanto negativamente como positivamente. Nesse sentido, todas as áreas do mercado de trabalho podem considerar a realização de melhorias organizacionais para prevenir o estresse e problemas de saúde relacionados ao trabalho. Tais melhorias devem atingir os seguintes fatores:
- (A) salário, benefícios, carga de trabalho, capacitação, perspectiva de carreira, segurança e qualidade de vida
 - (B) horário de trabalho, participação/controle, carga de trabalho, conteúdo, papéis, ambiente social e futuro
 - (C) recompensa, desempenho, qualidade, capacitação, expectativa dos trabalhadores, segurança e rotatividade
 - (D) responsabilidade, perspectiva de carreira, capacitação, parcerias, tolerância, satisfação e segurança
49. O *burnout* no trabalho é uma síndrome psicológica que envolve uma reação prolongada aos estressores interpessoais crônicos. As três principais dimensões desta reação são:
- (A) sensação de sobrecarga no trabalho; incompatibilidade entre o indivíduo e o seu ambiente familiar; falta de controle dos afetos
 - (B) sensação de ineficácia; humor eufórico; atitudes negativas
 - (C) depressão orgânica; exaustão emocional; forte reação psíquica
 - (D) exaustão avassaladora; sensação de ceticismo e desligamento do trabalho; sensação de ineficácia e falta de realização
50. Para Michel Foucault, o poder não é um objeto natural, uma coisa, mas uma prática social e, como tal, constituída historicamente. Assim, ao mesmo tempo em que pode estar associado a práticas de dominação, o poder também conota:
- (A) uma recompensa, uma posição na trama social
 - (B) uma dimensão humana sempre criativa e, portanto, indefinível
 - (C) uma dimensão objetiva destituída de consciência
 - (D) uma estabilidade inerente ao sistema governamental

ÉTICA DO SERVIDOR NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

51. Adquirir, para outrem, no exercício de mandato, bens de qualquer natureza cujo valor seja desproporcional à evolução do patrimônio ou à renda do agente público é ato de improbidade que:
- (A) causa prejuízo ao erário
 - (B) importa enriquecimento ilícito
 - (C) atenta contra os princípios da Administração Pública
 - (D) ofende a ética pública
52. A representação por ato de improbidade contra agente público, quando o autor da denúncia o sabe inocente, constitui crime punido com a pena de multa e:
- (A) detenção de seis a dez meses
 - (B) reclusão de três a seis meses
 - (C) detenção de um a três meses
 - (D) reclusão de seis a doze meses
53. Exigir, para si, diretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida configura o seguinte tipo penal:
- (A) peculato
 - (B) estelionato
 - (C) concussão
 - (D) prevaricação
54. O patrocínio indireto de interesse privado perante a Administração Pública, valendo-se da qualidade de funcionário, é crime que pode ser punido com:
- (A) detenção de seis a dez meses
 - (B) reclusão de três a seis meses
 - (C) reclusão de seis a doze meses
 - (D) detenção de um a três meses
55. Retardar, indevidamente, ato de ofício para satisfazer interesse ou sentimento pessoal configura o seguinte tipo penal:
- (A) corrupção passiva
 - (B) prevaricação
 - (C) advocacia administrativa
 - (D) excesso de exação