


**Concurso Público**

REF. EDITAL Nº 03

**NÍVEL SUPERIOR - MANHÃ**
**Cargo**
**PSICÓLOGO - ÁREA ORGANIZACIONAL**

Nome do Candidato \_\_\_\_\_

Inscrição \_\_\_\_\_

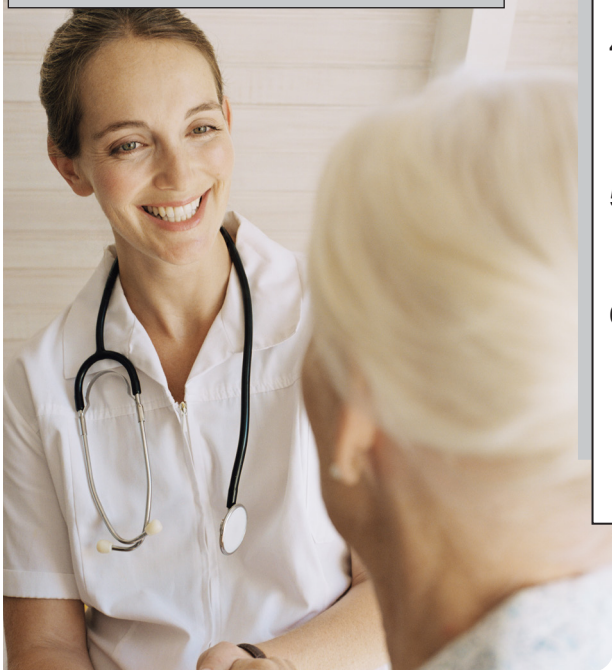
**ATENÇÃO**

O Caderno de questões possui 50 (cinquenta) questões objetivas, numeradas sequencialmente, de acordo com o exposto no quadro a seguir:

MATÉRIA	QUESTÕES
Língua Portuguesa	01 a 10
Raciocínio Lógico e Matemático	11 a 15
Legislação Aplicada à EBSERH	16 a 20
Legislação Aplicada ao SUS	21 a 25
Conhecimentos Específicos	26 a 50

**INSTRUÇÕES**

1. Na sua Folha de Respostas, confira seu nome, o número do seu documento e o número de sua inscrição. Além disso, não se esqueça de conferir seu Caderno de Questões quanto a falhas de impressão e de numeração, e se o cargo corresponde àquele para o qual você se inscreveu. Preencha os campos destinados à assinatura e ao número de inscrição. Qualquer divergência comunique ao fiscal.
2. O único documento válido para avaliação da prova é a Folha de Respostas. Só é permitido o uso de caneta esferográfica **transparente** de cor azul ou preta para o preenchimento da Folha de Respostas, que deve ser realizado da seguinte maneira: ■
3. O prazo de realização da prova é de 4 (quatro) horas, incluindo a marcação da Folha de Respostas. Após 60 (sessenta) minutos do início da prova, o candidato estará liberado para utilizar o sanitário ou deixar definitivamente o local de aplicação. A retirada da sala de prova dos 3 (três) últimos candidatos só ocorrerá conjuntamente.
4. Ao término de sua prova, comunique ao fiscal, devolvendo-lhe a Folha de Respostas devidamente preenchida e assinada. O candidato poderá levar consigo o Caderno de Questões, desde que aguarde em sala o término da aplicação.
5. As provas e os gabaritos preliminares estarão disponíveis no site do Instituto AOCP - [www.institutoaocp.org.br](http://www.institutoaocp.org.br) - no dia posterior à aplicação da prova.
6. Implicará na eliminação do candidato, caso, durante a realização das provas, qualquer equipamento eletrônico venha emitir ruídos, mesmo que devidamente acondicionado no **envelope de guarda de pertences**. O NÃO cumprimento a qualquer uma das determinações constantes em Edital, no presente Caderno ou na Folha de Respostas, incorrerá na eliminação do candidato.



-----(destaque aqui)-----

**FOLHA PARA ANOTAÇÃO DAS RESPOSTAS DO CANDIDATO**

<b>Questão</b>	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
<b>Resp.</b>																										

<b>Questão</b>	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	
<b>Resp.</b>																										

O gabarito oficial preliminar e o caderno de questões da prova objetiva estarão disponíveis no endereço eletrônico [www.institutoaocp.org.br](http://www.institutoaocp.org.br) no dia seguinte à aplicação da prova.

## A lista de desejos

Rosely Sayao

Acabou a graça de dar presentes em situações de comemoração e celebração, não é? Hoje, temos listas para quase todas as ocasiões: casamento, chá de cozinha e seus similares – e há similares espantosos, como chá de lingerie –, nascimento de filho e chá de bebê, e agora até para aniversário.

Presente para os filhos? Tudo eles já pediram e apenas mudam, de vez em quando ou frequentemente, a ordem das suas prioridades. Quem tem filho tem sempre à sua disposição uma lista de pedidos de presentes feita por ele, que pode crescer diariamente, e que tanto pode ser informal quanto formal.

A filha de uma amiga, por exemplo, tem uma lista na bolsa escrita à mão pelo filho, que tem a liberdade de sacá-la a qualquer momento para fazer as mudanças que ele julgar necessárias. Ah! E ela funciona tanto como lista de pedidos como também de “checklist” porque, dessa maneira, o garoto controla o que já recebeu e o que ainda está por vir. Sim: essas listas são quase uma garantia de conseguir ter o pedido atendido.

Ninguém mais precisa ter trabalho ao comprar um presente para um conhecido, para um colega de trabalho, para alguma criança e até amigo. Sabe aquele esforço de pensar na pessoa que vai receber o presente e de imaginar o que ela gostaria de ganhar, o que tem relação com ela e seu modo de ser e de viver? Pois é: agora, basta um telefonema ou uma passada rápida nas lojas físicas ou virtuais em que as listas estão, ou até mesmo pedir para uma outra pessoa realizar tal tarefa, e pronto! Problema resolvido!

Não é preciso mais o investimento pessoal do pensar em algo, de procurar até encontrar, de bater perna e cabeça até sentir-se satisfeito com a escolha feita que, além de tudo, precisaria estar dentro do orçamento disponível para tal. Hoje, o presente custa só o gasto financeiro e nem precisa estar dentro do orçamento porque, para não transgredir a lista, às vezes é preciso parcelar o presente em diversas prestações...

E, assim que os convites chegam, acompanhados sem discrição alguma das listas, é uma correria dos convidados para efetuar sem demora sua compra. É que os presentes menos custosos são os primeiros a serem ticados nas listas, e quem demora para cumprir

seu compromisso acaba gastando um pouco mais do que gostaria.

Se, por um lado, dar presentes deixou de dar trabalho, por outro deixou também totalmente excluído do ato de presentear o relacionamento entre as pessoas envolvidas. Ganho para o mercado de consumo, perda para as relações humanas afetivas.

Os presentes se tornaram impessoais, objetos de utilidade ou de luxo desejados. Acabou-se o que era doce no que já foi, num passado recente, uma demonstração pessoal de carinho.

Sabe, caro leitor, aquela expressão de surpresa gostosa, ou de um pequeno susto que insiste em se expressar, apesar da vontade de querer que ele passe despercebido, quando recebíamos um mimo? Ou aquela frase transparente de criança, que nunca deixa por menos: “Eu não quero isso!”? Tudo isso acabou. Hoje, tudo o que ocorre é uma operação mental dupla. Quem recebe apenas tica algum item da lista elaborada, e quem presenteia dá-se por satisfeito por ter cumprido seu compromisso.

Que tempos mais chatos. Resta, a quem tiver coragem, a possibilidade de transgredir essas tais listas. Assim, é possível tornar a vida mais saborosa.

Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/colunas/rosely-sayao/2014/07/1489356-a-lista-de-desejos.shtml>

### QUESTÃO 01

De acordo com a autora,

- (A) com as listas de presentes, os presentes tornaram-se ainda mais pessoais, exigindo a habilidade da pessoa para não transgredir a lista sugerida.
- (B) seguir as listas de presentes e comprar exatamente o que está sendo solicitado é uma demonstração de carinho maior que escolher um presente por conta própria.
- (C) antes das listas de presentes, presentear exigia esforço, pois era necessário pensar em quem iria receber o presente, no que a pessoa gostaria de ganhar, o que teria relação com ela e seu modo de ser e de viver.
- (D) o esforço para comprar um presente solicitado em uma lista de presente é muito maior que escolher por conta própria.
- (E) os itens mais caros da lista de presentes são os primeiros a serem selecionados para a compra.

**QUESTÃO 02**

Qual das alternativas a seguir apresenta, **explicitamente**, a busca da autora em manter um diálogo com o interlocutor de seu texto?

- (A) “E, assim que os convites chegam, acompanhados sem discricção alguma das listas, é uma correria dos convidados para efetuar sem demora sua compra.”.
- (B) “Hoje, tudo o que ocorre é uma operação mental dupla.”.
- (C) “Ninguém mais precisa ter trabalho ao comprar um presente para um conhecido, para um colega de trabalho, para alguma criança e até amigo.”.
- (D) “Sabe, caro leitor, aquela expressão de surpresa gostosa, ou de um pequeno susto que insiste em se expressar, apesar da vontade de querer que ele passe despercebido, quando recebíamos um mimo?”.
- (E) “Quem recebe apenas tica algum item da lista elaborada, e quem presenteia dá-se por satisfeito por ter cumprido seu compromisso.”.

**QUESTÃO 03**

Em “Resta, a quem tiver coragem, a possibilidade de transgredir essas tais listas.”, é possível inferir que

- (A) a autora acredita que todos devem seguir as listas de presentes, caso contrário demonstrarão covardia.
- (B) a autora acredita que aqueles que decidem não seguir as sugestões das listas de presentes e escolher por decisão própria um presente são pessoas que têm coragem.
- (C) as pessoas seguem as sugestões das listas de presentes porque querem transgredir.
- (D) a autora aconselha a todos a não transgredirem a lista de presentes.
- (E) seguir as sugestões das listas de presentes é uma maneira de não se acomodar e transgredir o que é imposto.

**QUESTÃO 04**

Assinale a alternativa em que o termo destacado expressa finalidade.

- (A) “Presente para os filhos?”.
- (B) “... ou até mesmo pedir para uma outra pessoa realizar tal tarefa.”.
- (C) “Ninguém mais precisa ter trabalho ao comprar um presente para um conhecido...”.
- (D) “Ganho para o mercado de consumo...”.
- (E) “... é uma correria dos convidados para efetuar sem demora sua compra.”.

**QUESTÃO 05**

Em “... que tem a liberdade de sacá-la a qualquer momento para fazer as mudanças que ele julgar necessárias.”, o termo destacado retoma

- (A) bolsa.
- (B) filha.
- (C) lista.
- (D) amiga.
- (E) liberdade.

**QUESTÃO 06**

Em “... às vezes é preciso parcelar o presente em diversas prestações...”, podemos afirmar que nesse caso a crase foi utilizada

- (A) porque a expressão em destaque é uma locução adverbial de base feminina.
- (B) para atender a regência do verbo “precisar”.
- (C) para atender a regência do verbo “parcelar”.
- (D) porque a expressão em destaque é uma locução conjuntiva de base feminina.
- (E) porque a expressão de que ela faz parte está diante da palavra feminina “prestações”.

**QUESTÃO 07**

Assinale a alternativa em que a expressão ou termo destacado NÃO expressa tempo.

- (A) “às vezes”.
- (B) “de vez em quando”.
- (C) “frequentemente”.
- (D) “Hoje”.
- (E) “pouco”.

**QUESTÃO 08**

Assinale a alternativa em que o termo destacado NÃO é um artigo.

- (A) “Acabou a graça de dar presentes...”.
- (B) “... tem a liberdade de sacá-la a qualquer momento...”.
- (C) “A filha de uma amiga...”.
- (D) “... é possível tornar a vida mais saborosa.”.
- (E) “...para não transgredir a lista...”.

**QUESTÃO 09**

Em “... para não transgredir a lista, às vezes é preciso parcelar o presente em diversas prestações...”, a oração destacada indica

- (A) concessão.
- (B) finalidade.
- (C) comparação.
- (D) condição.
- (E) tempo.

**QUESTÃO 10**

Assinale a alternativa correta quanto à grafia dos pares.

- (A) Excluído – excluzão.
- (B) Doce – dossura.
- (C) Presente – presenssa.
- (D) Transparente – transparência.
- (E) Insiste – insistência.

---

**RACIOCÍNIO LÓGICO E MATEMÁTICO**


---

**QUESTÃO 11**

Em um grupo de 650 eleitores, 42% votaram no candidato A. Sabendo que todos os eleitores votaram em algum candidato, quantos desses eleitores não votaram no candidato A?

- (A) 377
- (B) 273
- (C) 608
- (D) 142
- (E) 302

**QUESTÃO 12**

Minha mãe fez uma jarra de suco de laranja.

Eu tomei  $\frac{2}{5}$  da quantidade de suco que havia na jarra e, em seguida, meu irmão bebeu  $\frac{1}{3}$  do restante. Qual é a fração da quantidade inicial de suco que meu irmão bebeu?

- (A)  $\frac{1}{3}$
- (B)  $\frac{3}{8}$
- (C)  $\frac{2}{15}$
- (D)  $\frac{5}{6}$
- (E)  $\frac{1}{5}$

**QUESTÃO 13**

Assinale a alternativa que representa a negação da proposição “ Todo homem joga futebol”.

- (A) “Toda mulher joga futebol”.
- (B) “Nenhum homem joga futebol”.
- (C) “Algum homem não joga futebol”.
- (D) “Todo homem joga vôlei”.
- (E) “Nem toda mulher joga futebol”.

**QUESTÃO 14**

Considere as proposições:  $p =$  “João gosta de maçãs”,  $q =$  “Está chovendo aqui”. Assinale a alternativa que corresponde à proposição  $(\sim p \wedge \sim q)$ .

- (A) “João gosta de maçãs ou está chovendo aqui”.
- (B) “João não gosta de maçãs ou não está chovendo aqui”.
- (C) “João gosta de maçãs e está chovendo aqui”.
- (D) “João não gosta de maçãs e está não chovendo aqui”.
- (E) “Se João gosta de maçãs, então não está chovendo aqui”.

**QUESTÃO 15**

A proposição  $p \rightarrow q$  é equivalente a

- (A)  $\sim p \rightarrow \sim q$ .
- (B)  $\sim p \vee q$ .
- (C)  $\sim q \wedge p$ .
- (D)  $q \rightarrow p$ .
- (E)  $\sim p \rightarrow q$ .

### QUESTÃO 16

O Conselho de Administração da EBSEERH, segundo seu regimento, tem sua competência previamente determinada. Assim, com relação a essa competência, assinale a alternativa INCORRETA.

- (A) Assistir a Diretoria Executiva e o Conselho de Administração em suas funções, sobretudo na formulação, implementação e avaliação de estratégias de ação da EBSEERH.
- (B) Aprovar o orçamento e o programa de investimentos propostos pela Presidência e acompanhar a sua execução.
- (C) Examinar e aprovar, por proposta do Presidente da EBSEERH, as políticas gerais e programas de atuação da Empresa, a curto, médio e longo prazos, em consonância com as políticas de educação; de saúde; e econômico-financeira do Governo Federal.
- (D) Aprovar o Regimento Interno da EBSEERH e suas alterações supervenientes, o qual deverá conter, dentre outros aspectos, a estrutura básica da Empresa e os níveis de alçada decisória das Diretorias e do Presidente.
- (E) Apreciar e aprovar o Relatório Anual de Gestão apresentado pela Administração da EBSEERH.

### QUESTÃO 17

Quanto à sede da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEERH –, é correto afirmar que ela fica na cidade de

- (A) São Paulo (SP).
- (B) Belo Horizonte (MG).
- (C) Rio de Janeiro (RJ).
- (D) Salvador (BA).
- (E) Brasília (DF).

### QUESTÃO 18

O Decreto que aprova o Estatuto Social da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEERH – é o

- (A) Decreto n.º 10.302, de 05 de fevereiro de 2015.
- (B) Decreto n.º 3.123, de 17 de outubro de 2002.
- (C) Decreto n.º 7.661, de 28 de dezembro de 2011.
- (D) Decreto n.º 8.280, de 19 de dezembro de 1990.
- (E) Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

### QUESTÃO 19

A integralização do capital social da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEERH – fica estabelecida no Parágrafo único, do art. 2.º da Lei n.º 12.550, de 15 de dezembro de 2011, que prescreve: “A integralização do capital social será realizada com recursos oriundos de dotações consignadas no orçamento da União, bem como pela incorporação de qualquer espécie de bens e direitos suscetíveis de avaliação em dinheiro.” Quanto à propriedade do capital social da EBSEERH, é correto afirmar que

- (A) é concorrente entre Municípios, dos Estados e da União.
- (B) é concorrente entre Estados e União.
- (C) é exclusivo dos Estados.
- (D) é exclusivo da União
- (E) é exclusivo do Município.

### QUESTÃO 20

Em uma EBSEERH, para seu devido funcionamento, deve ter algumas diretorias que serão direcionadas de acordo com a sua competência, como a Diretoria de Administração e Infraestrutura, a Diretoria de Gestão de Pessoas, dentre outras. No que se refere ao que compete à Diretoria de Gestão de Pessoas, assinale a alternativa correta.

- (A) Compete planejar, implementar e controlar as políticas e diretrizes de gestão orçamentária, financeira e contábil no âmbito da Sede da EBSEERH, das filiais e das unidades descentralizadas.
- (B) Compete propor e gerir a Política de Gestão de Pessoas da EBSEERH, em articulação com as demais Diretorias e órgãos de assessoramento da Presidência, de acordo com as necessidades da Empresa.
- (C) Compete planejar, implementar e controlar as políticas e diretrizes de gestão administrativa, patrimonial e de infraestrutura no âmbito da Sede da EBSEERH, filiais e unidades descentralizadas.
- (D) Compete implementar, monitorar, avaliar e aperfeiçoar as características e a execução do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação (PETI) e do Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTI) na EBSEERH, de acordo com o planejamento institucional.
- (E) Compete alinhar as ações de atenção à saúde coordenadas pela EBSEERH às políticas e diretrizes dos Ministérios da Educação e da Saúde.

## LEGISLAÇÃO APLICADA AO SUS

### QUESTÃO 21

**A Lei que dispõe sobre a participação da comunidade na gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) é**

- (A) a Lei n.º 8.142, de 28 de dezembro de 1990.
- (B) a Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002.
- (C) a Lei n.º 5.869, de 11 de janeiro de 1973.
- (D) a Lei n.º 8.080, de 19 de dezembro de 1990.
- (E) o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

### QUESTÃO 22

**Acerca da Ordem Social, de acordo com a Constituição Federal brasileira, de 05 de outubro de 1988, é correto afirmar que**

- (A) a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa exclusiva dos Poderes Públicos.
- (B) a seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e de contribuições sociais.
- (C) a saúde é direito de todos e dever de cada cidadão.
- (D) não são de relevância pública as ações e serviços de saúde.
- (E) a assistência à saúde é exclusiva do Poder Público.

### QUESTÃO 23

**A Constituição Federal brasileira, de 05 de outubro de 1988, declara que a saúde é direito de todos e dever**

- (A) do particular.
- (B) da escola.
- (C) dos planos de saúde.
- (D) do Estado.
- (E) das empresas.

### QUESTÃO 24

**Conforme dispõe o art. 28 da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, os cargos e funções de chefia, direção e assessoramento, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), só poderão ser exercidos**

- (A) em regime de tempo integral.
- (B) em regime de tempo parcial de 04 (quatro) horas.
- (C) em escala de 24 (vinte e quatro) horas por 48 (quarenta e oito) horas.
- (D) sem ter horário determinado, por tratar-se de cargo de confiança.
- (E) em regime de tempo parcial de 06 (seis) horas.

### QUESTÃO 25

**De acordo com o Decreto Federal nº 7.508, de 28 de junho de 2011, o acesso universal e igualitário à assistência farmacêutica pressupõe**

- (A) não estar o usuário assistido por ações e serviços de saúde do SUS.
- (B) ter o medicamento sido prescrito por qualquer pessoa.
- (C) estar a prescrição em conformidade com a RENAME e os Protocolos Clínicos e Diretrizes Terapêuticas ou com a relação específica complementar estadual, distrital ou municipal de medicamentos.
- (D) não ter a dispensação ocorrido em unidades indicadas pela direção do SUS.
- (E) estar o usuário assistido por ações e serviços de saúde particular.

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

### QUESTÃO 26

**Em relação aos fatores condicionantes aos modelos de gestão de pessoas é correto afirmar que**

- (A) dentre os fatores internos destacam-se o produto ou o serviço oferecido, a tecnologia adotada, a estratégia de organização do trabalho, a cultura e a estrutura organizacional.
- (B) o desempenho que se espera das pessoas no trabalho e o modelo de gestão correspondente são determinados apenas por fatores internos ao contexto organizacional.
- (C) dentre os fatores internos a cultura de trabalho de dada sociedade, sua legislação trabalhista e o papel conferido ao Estado e aos demais agentes que atuam nas relações de trabalho vão estabelecer os limites nos quais o modelo de gestão de pessoas poderá atuar.
- (D) os fatores externos à organização condicionam muito pouco os modelos de gestão de pessoas, uma vez que as estruturas sociais, econômicas e políticas em um cenário de globalização são altamente previsíveis e, já há algumas décadas, reguladas.
- (E) a cultura organizacional não precisa ser considerada pela gestão de pessoas, pois ela não influi em aspectos que impactam as relações de trabalho.

### QUESTÃO 27

**Em se tratando dos elementos componentes do modelo de gestão de pessoas, assinale a alternativa INCORRETA.**

- (A) O comportamento organizacional não é produto direto de um processo de gestão, mas o resultado das relações pessoais, interpessoais e sociais que ocorrem na organização.
- (B) Gestão de pessoas significa, entre outras coisas, orientação e direcionamento do agregado de interações humanas.
- (C) A definição de uma estratégia, a implementação de uma diretriz com impactos no comportamento dos empregados, a fusão ou transferência de uma unidade organizacional ou a busca de nova postura de atendimento ao cliente são, por exemplo, intervenções de gestão de pessoas.
- (D) O desenho organizacional, a estrutura específica de organização de trabalho dos profissionais especializados e a forma pela qual eles prestam

serviços a seus clientes (internos ou externos) não devem ser considerados elementos constituintes do modelo de gestão de pessoas.

- (E) Os componentes formais de um modelo de gestão de pessoas se definem por princípios, políticas e processos que interferem nas relações humanas no interior das organizações.

### QUESTÃO 28

**Em relação aos testes psicológicos, assinale a alternativa INCORRETA.**

- (A) Devem oferecer condições de sensibilidade, ou seja, ser adequados à idade, escolaridade e ao grupo social, econômico ou profissional daqueles que vão ser examinados.
- (B) São instrumentos padronizados que servem de estímulo a determinado comportamento do examinado. Visam prever o comportamento humano com base no que foi revelado na situação de teste.
- (C) Necessitam apresentar condições satisfatórias de validade, demonstrando suficiente evidência científica de que medem aquilo que se propõem a medir.
- (D) Os testes psicométricos são aqueles que medem as aptidões individuais, determinando um índice comparado com escores ponderados e validados anteriormente. Exemplos de testes psicométricos são as matrizes progressivas de Raven e o Teste de Apercepção Temática (TAT).
- (E) Os testes de personalidade identificam traços de personalidade, aspectos motivacionais, interesses e/ou distúrbios. Embora esses testes não permitam inferências precisas do possível sucesso profissional, indicam estados temperamentais, necessidades, pressões ou conflitos emocionais que, afetando a vida do indivíduo, podem refletir em sua atividade profissional.

### QUESTÃO 29

**Em relação às temáticas trabalho, subjetividade e saúde psíquica podemos afirmar, à luz da psicodinâmica do trabalho, que**

- (A) deve ser reforçada a centralidade do trabalho e sua importância para os sujeitos, mas sem a preocupação em favorecer um caminho em busca da emancipação em uma perspectiva intersubjetiva, pois este referencial teórico-metodológico concentra-se em intervenções individuais e hipotetiza que os trabalhadores já encontram-se livres dos grilhões da gestão, principalmente após a drástica redução dos



modelos de gestão frutos da administração científica.

- (B) a proposta de intervenção não se resume a um estudo sobre o trabalhar, mas sim à constituição de um processo de ação, onde quem atua por meio da psicodinâmica do trabalho age como um facilitador, como alguém que se propõe a uma escuta mínima e pouco incentiva grupos de expressão, pois já traz um conhecimento consultivo pré-elaborado e universal.
- (C) prazer e sofrimento no trabalho originam-se de uma dinâmica interna das situações e da organização do trabalho. São decorrências das atitudes e dos comportamentos franqueados pelo desenho organizacional, cuja tela de fundo constitui-se de relações subjetivas e de poder.
- (D) o trabalho, por apresentar uma condição externa (estrutura física onde é realizado, divisão das tarefas e dos homens para realizá-las), não pode influir nem positivamente nem negativamente em aspectos relativos à subjetividade e saúde humana.
- (E) o sofrimento psíquico (seja criativo ou patogênico) só é promovido em trabalhos cujos sujeitos não têm possibilidades de intervir na organização das próprias atividades e, por isso, estes trabalhos são altamente sublimatórios e podem causar enorme desgaste mental aos executantes.

#### QUESTÃO 30

**Existem alguns pontos que merecem atenção na implementação de processos de avaliação de desempenho nas organizações. É necessário lembrar que o campo da avaliação de pessoas é repleto de nuances e subjetividade: de forma geral, o mesmo comportamento ou competência pode ser percebido e interpretado de maneira diversa pelas pessoas. Isso significa que um dos principais problemas associados aos sistemas de avaliação refere-se às diferenças de percepção dos envolvidos, o que pode comprometer a precisão das avaliações. Alguns procedimentos, entretanto, contribuem para que isso seja minimizado, EXCETO**

- (A) utilização de critérios claros de avaliação, negociados e legitimados, como instrumento adequado de acompanhamento do profissional ou grupo. Esses instrumentos devem originar-se das necessidades da organização contrapostas a sua cultura, crenças, valores e objetivos.
- (B) ampla comunicação de objetivos, etapas, impactos do processo, criando-se um significado e enfatizando-se seus resultados positivos para

a empresa e para cada profissional que dela faz parte.

- (C) apresentação da avaliação como elemento de apoio ao desenvolvimento organizacional e profissional, com o objetivo primordial de sustentar a relação estabelecida entre avaliação e punição.
- (D) capacitação dos usuários do sistema (avaliadores e avaliados) quanto à importância e utilidade de cada um dos instrumentos de avaliação utilizados e à compreensão das ações deles decorrentes.
- (E) adoção de uma sistemática que transcenda a dimensão unidirecional (chefe-subordinado), estimulando-se a autoavaliação e a avaliação com múltiplas fontes.

#### QUESTÃO 31

**Em relação aos temas cultura e clima organizacional, assinale a alternativa correta.**

- (A) Clima organizacional é um conceito mais profundo e amplo do que o conceito de cultura organizacional.
- (B) Não há distinção claramente identificável entre satisfação no trabalho e clima organizacional.
- (C) A cultura organizacional consiste em padrões explícitos e implícitos de comportamentos adquiridos e transmitidos ao longo do tempo que constituem uma característica própria de cada organização.
- (D) Satisfação no trabalho diz respeito às percepções compartilhadas pelos trabalhadores, enquanto clima organizacional é uma avaliação mais individualizada que o trabalhador faz sobre seu trabalho ou situação de trabalho.
- (E) O clima organizacional é independente da cultura organizacional.

**QUESTÃO 32**

A gestão por competências pode ser definida como um princípio gerencial que visa impulsionar os trabalhadores ao alcance da competência profissional, adicionando habilidades e aumentando as já existentes. A gestão por competências é considerada um programa sistematizado e desenvolvido no sentido de definir perfis profissionais que proporcionem maior produtividade e adequação ao negócio, identificando os pontos de excelência e os pontos de carreira, suprimindo as lacunas e agregando conhecimento, tendo como base certos critérios objetivamente mensuráveis. Em relação à gestão por competências, é correto afirmar que

- (A) a gestão por competências busca substituir o tradicional levantamento de obrigações e deficiências de treinamento por uma ótica das necessidades posteriores do negócio e de como as pessoas agregarão valor à organização.
- (B) o gerenciamento fundamentado em competências ou gestão por competências é uma ferramenta que não permite a identificação das competências essenciais. Este diagnóstico é realizado pelo próprio trabalhador, que deve, espontaneamente, escrever no mural de seu departamento o que ele julga ser seus pontos fortes, seus pontos fracos e escolher um profissional a ser demitido da organização caso haja alguma crise.
- (C) A competência é um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que afetam a maior parte do trabalho de uma pessoa e que se relacionam com seu desempenho no trabalho. Porém, somente apresentam competências os profissionais/trabalhadores que executaram o ensino superior, pois é no cenário acadêmico que as atitudes são desenvolvidas e se tornam aptas a serem exercidas.
- (D) A avaliação de cada colaborador e de toda a equipe em conjunto deve envolver necessariamente as competências, tanto individuais como grupais. É uma tarefa simples e bastante rápida, pois para isso só depende de se formarem equipes alavancadas em uma ação participativa, escolhendo bons profissionais no mercado, planejando e organizando bem suas atividades, preparando e capacitando o grupo envolvido nesse processo, reconhecendo as competências necessárias, interligando a organização para alcance dos objetivos individuais, bem como organizacionais.
- (E) Como o enfoque é o desenvolvimento das competências de cada trabalhador, a missão e a

visão da empresa já não são mais premissas da gestão.

**QUESTÃO 33**

O indivíduo submetido ao estresse ocupacional pode deixar de responder adequadamente às demandas do trabalho e geralmente se encontra irritável, ansioso e/ou deprimido. Indivíduos com cronificação de altos níveis de estresse ficam vulneráveis ao surgimento da Síndrome de *Burnout*. A Síndrome é um processo de enfraquecimento decorrente de um período prolongado de estresse profissional. O termo *Burnout* é a junção de *burn* (queima) e *out* (exterior), significando exaustão emocional, fadiga, frustração, desajustamento. São fatores associados ao aparecimento da Síndrome de *Burnout*, EXCETO

- (A) baixa autonomia no desempenho das atividades profissionais.
- (B) elevado reconhecimento no trabalho por parte dos pares e superiores.
- (C) sobrecarga de trabalho.
- (D) problemas de relacionamentos interpessoais (chefia, colegas ou clientes).
- (E) sentimento de desqualificação e falta de cooperação dentro da equipe.

**QUESTÃO 34**

Em relação ao fenômeno do assédio moral no trabalho, assinale a alternativa correta.

- (A) A discussão sobre assédio moral é nova, logo que o fenômeno é novo e tem seu nascimento e expansão assimilado ao trabalho nas organizações com modelo de gestão estratégico, característico das décadas de 1970-80.
- (B) O Brasil tem uma legislação federal específica definindo o assédio moral ou violência psíquica no trabalho Lei nº 11.340/2006.
- (C) O assédio moral no trabalho não pode chegar a desenvolver ou facilitar o desenvolvimento de psicopatologias aos sujeitos que são vítimas dessa violência.
- (D) Aspectos como intencionalidade, premeditação e intensidade são relevantes para a análise, julgamento e, por vezes, determinação de que a(s) violência(s) passa(m) a se caracterizar como assédio moral nas relações de trabalho.
- (E) O assédio moral, que também é conhecido por assédio sexual, teve sua lei federal sancionada em 2006 e é conhecida com Lei Maria da Penha – uma das maiores conquistas do campo da Psicologia do Trabalho nos últimos tempos.

**QUESTÃO 35**

**Em relação às teorias da motivação humana, assinale a alternativa correta.**

- (A) Na Teoria da Hierarquia das Necessidades, Maslow defende que, dentro de cada ser humano, existe uma hierarquia de necessidades de cinco categorias: a necessidade fisiológica; a necessidade de segurança; a social; a necessidade de estima; e a necessidade mais básica e premente que é a de autorrealização.
- (B) Desenvolvida por David McClelland, a “Teoria das Necessidades Socialmente Adquiridas” descreve que as pessoas são motivadas por três necessidades básicas, que são: a necessidade de realização, necessidade de reproduzir e necessidade de influenciar.
- (C) Clayton Alderfer propõe uma teoria sobre motivação que muito se assemelha ao modelo de Maslow, conhecida pelo nome de teoria ERG – Existência, Relacionamento e Crescimento (em inglês: Existence, Relatedness, Growth). Na sua proposta, ele diminui a hierarquia de Maslow, condensando as necessidades de autorrealização e estima em crescimento (Growth), dando ao afeto o nome de Relacionamento (Relatedness) e às necessidades fisiológicas o nome de Existência (Existence).
- (D) Frederick Herzberg, formulou “A Teoria dos Três Fatores” para explicar o comportamento das pessoas no trabalho. Para ele, a motivação é influenciada por três fatores, sendo eles: higiênicos, criativos e motivacionais, que são interdependentes e responsáveis pela satisfação profissional das pessoas.
- (E) De acordo com a Teoria das Relações Humanas, a motivação humana não existe e foi dentro dessa teoria que seu principal autor, Douglas McGregor, escreveu sobre “O mito da motivação”.

**QUESTÃO 36**

**Alguns fatores podem ser considerados como favorecedores ao aumento dos índices de absenteísmo nos espaços organizacionais de trabalho, EXCETO**

- (A) empobrecimento das tarefas.
- (B) estabelecimento de metas alcançáveis.
- (C) ausência de um plano de cargos, salários e carreira.
- (D) condições desagradáveis ou precárias de trabalho.
- (E) políticas inadequadas de organização do trabalho.

**QUESTÃO 37**

**A “Psicologia da Segurança no Trabalho” é definida como sendo a parte da Psicologia que se ocupa do componente de segurança da conduta humana. Esta ciência vem sendo desenvolvida desde a década de 1970 e é também um conjunto de técnicas/metodologia de intervenção que permitem compreender e agir sobre os elementos humanos da prevenção de acidentes de trabalho com profundidade e precisão. Em relação à Psicologia da Segurança no Trabalho, assinale a alternativa correta.**

- (A) Ela deve atuar isoladamente dos outros campos de saber que atuam na saúde e segurança do trabalho, por exemplo, a Medicina e a Engenharia, a fim de proteger os conhecimentos por ela gerados.
- (B) Diferentemente do acidente de trabalho que é um fenômeno multideterminado, os comportamentos relacionados à segurança são considerados como determinados por uma única causa: a desmotivação do trabalhador.
- (C) O “comportamento seguro” de um trabalhador, de um grupo ou de uma organização pode ser definido como sendo a capacidade de identificar e controlar os riscos presentes em uma atividade no presente, de forma a reduzir a probabilidade de ocorrências indesejadas no futuro, para si e para os outros.
- (D) Aos trabalhadores que exercem uma mão de obra menos especializada, não devem ser dadas condições (capacitação e abertura) para pensar, sentir e agir considerando os riscos aos quais estão expostos e as melhores formas de controlá-los.
- (E) Treinamentos, cursos, palestras, procedimentos e políticas não são importantes estratégias para a promoção da mudança de “comportamentos de risco” para “comportamentos seguros”. Deve-se desenvolver, apenas, instruções proibitivas e intervenções punitivas.

**QUESTÃO 38**

O que pode ser considerado para classificar uma organização como sustentável? Pesquisadores envolvidos ativamente no debate sobre a sustentabilidade tentam identificar maneiras pelas quais as organizações possam desenvolver novas metodologias de gestão que confluem no aprimoramento de práticas relacionadas a cada um dos pilares que alicerçam este fenômeno e, conseqüentemente, contribuir de maneira mais coerente com o desenvolvimento sustentável sistêmico. Adotando-se uma abordagem sistêmica, a qual ressalta a interdependência de três pilares principais inseridos ao sistema de compreensão e acontecimento da sustentabilidade, sendo eles: o pilar econômico, o pilar ambiental e o pilar social, assinale a alternativa em que existe correspondência correta entre o pilar e sua definição.

- (A) Sustentabilidade social: É um subsistema da sustentabilidade organizacional representante da eficácia de dois agires organizacionais menores, a ecoeficiência e a inserção socioeconômica. Abrange tópicos como competitividade, oferta de empregos, penetração em novos mercados e lucratividade voltada para o longo prazo.
- (B) Sustentabilidade ambiental: Trata-se da capacidade organizacional de apresentar um fluxo de caixa suficiente que assegure a liquidez necessária.
- (C) Sustentabilidade econômica: É um subsistema da sustentabilidade organizacional representante da eficácia de dois agires organizacionais menores, a inserção socioeconômica e a justiça socioambiental. Abrange a gestão do impacto que a organização gera nos sistemas sociais por meio de suas atividades operacionais.
- (D) Sustentabilidade social: É um subsistema da sustentabilidade organizacional representante da eficácia de dois agires organizacionais menores, a justiça socioambiental e a ecoeficiência. Abrange a prevenção dos impactos gerados pela organização nos sistemas naturais compostos por seres vivos e não vivos.
- (E) Sustentabilidade econômica: É um subsistema da sustentabilidade organizacional representante da eficácia de dois agires organizacionais menores, a ecoeficiência e a inserção socioeconômica. Abrange tópicos como competitividade, oferta de empregos, penetração em novos mercados e lucratividade voltada para o longo prazo.

**QUESTÃO 39**

As organizações vêm investindo cada vez mais no aprendizado de seus funcionários, com o foco no desenvolvimento de pessoal e obtenção de melhores resultados. Dessa forma, o conceito de educação corporativa ganha destaque e pode ser definido como

- (A) um modelo de treinamento tradicional, por trazer uma visão em curto prazo, e restrito a assuntos específicos.
- (B) uma prática de gestão de pessoas, tendo como objetivo ministrar aulas para os funcionários que não conseguiram terminar seus estudos.
- (C) um projeto de aprendizagem contínua com o intuito de desenvolver atitudes, proporcionando a aquisição de novas competências, alinhadas aos objetivos da empresa.
- (D) um sistema educacional vinculado ao Ministério da Educação, em que empresas firmam parcerias com o Governo Federal para obtenção de bolsas de estudos para seus funcionários.
- (E) um modelo de treinamento com foco no aprendizado individual, baseado na visão taylorista, em que o resultado esperado é o aumento das habilidades interpessoais do funcionário.

**QUESTÃO 40**

A respeito das avaliações de desempenho, assinale a alternativa correta.

- (A) É a elucidação dos resultados do trabalho do indivíduo, na qual é importante considerar fatores comportamentais, bem como indicadores que elucidem a *performance* do trabalhador e o oriente para o que é esperado de seu trabalho.
- (B) Quando bem realizada, pode gerar sentimento de incompetência o que sempre mantém o trabalhador alerta para o seu contínuo desenvolvimento.
- (C) Visa apenas apontar as falhas e os acertos do trabalhador sem a intenção de motivá-lo para o desenvolvimento e novos aprendizados.
- (D) Sempre é realizada pelo superior da pessoa avaliada e deve considerar apenas questões comportamentais para não pressionar o indivíduo quanto aos resultados objetivos do seu trabalho.
- (E) Quando realizada pelos líderes e colegas de trabalho, sempre gera resultados positivos e mais adequados, independente do clima organizacional e da relação cooperativa de trabalho.

**QUESTÃO 41**

**Em relação ao tema de condições de trabalho, segurança no trabalho e saúde ocupacional, assinale a alternativa correta.**

- (A) Cabe apenas ao médico garantir a saúde do trabalhador, visto que é ele quem identifica os exames necessários, bem como faz a avaliação física dos funcionários.
- (B) A saúde do trabalhador também é garantida através de orientações e esclarecimentos quanto à higiene, prevenção de doenças e uso de equipamentos de segurança.
- (C) Como ação preventiva, deve-se levar em conta apenas as doenças que constam no Nexo Técnico Profissional ou do trabalho.
- (D) Os riscos ambientais, quando minimizados pelos equipamentos de segurança, não são prejudiciais aos trabalhadores.
- (E) A saúde do trabalhador envolve apenas casos de doenças físicas e riscos de morte no trabalho.

**QUESTÃO 42**

**Nas organizações de trabalho um fator de grande importância é o conhecimento que as pessoas possuem. Sobre a gestão do conhecimento nas organizações, é correto afirmar que**

- (A) processos, rotinas bem definidas e o trabalho competitivo promovem um ambiente de desenvolvimento contínuo e mútuo.
- (B) a padronização de procedimentos acarreta processos criativos no trabalho que levam naturalmente as pessoas a buscarem inovações e agirem em sinergia.
- (C) os procedimentos, a socialização das experiências e a promoção de ambientes de desenvolvimento dão condições aos trabalhadores de desenvolverem novas habilidades a partir de um conhecimento coletivo e coerente com o histórico da empresa.
- (D) os acontecimentos anteriores da empresa não são relevantes à medida que as inovações tecnológicas e a criatividade são mais importantes e superam sempre as ações já aplicadas anteriormente.
- (E) o conhecimento do indivíduo garante a sobrevivência dele na empresa e, por isso, ele não deve compartilhar.

**QUESTÃO 43**

**As pressões, a competição e outros fatores estressantes podem gerar sofrimento e o adoecimento psíquico. Algumas ações do**

**psicólogo para prevenir ou minimizar tais situações são:**

- (A) grupos operativos nos quais liderados podem reclamar de seus líderes.
- (B) política de remuneração que garanta bons ganhos e não gere insatisfações financeiras em seus funcionários.
- (C) acompanhamento do desenvolvimento dos indivíduos por meio de avaliações de desempenho. Tratando os comportamentos desviantes.
- (D) treinar líderes para controlar suas emoções e de seus liderados.
- (E) mediar as relações entre colegas, líderes e liderados, favorecendo um ambiente cooperativo e, juntamente com treinamentos, o desenvolvimento das pessoas.

**QUESTÃO 44**

**A avaliação psicológica orienta a elaboração do perfil profissiográfico desejado para os cargos existentes em uma organização. No processo de avaliação, o profissional**

- (A) deve fazer uso exclusivamente de testes psicológicos, por seguirem um padrão e ter validação do Conselho de Classe.
- (B) nunca leva em conta os conhecimentos técnicos do profissional avaliado, pois os mesmos podem ser apreendidos no decorrer do trabalho em qualquer circunstância.
- (C) pode utilizar técnicas de entrevistas, testes psicológicos validados pelo Conselho, bem como uma análise das condições sociais do candidato de modo a compreendê-lo como um sujeito em sua totalidade.
- (D) pode respaldar a indicação de um profissional ao cargo apenas com o uso de testes psicológicos, pois o ambiente de trabalho não interfere no desenvolvimento do sujeito e nos resultados por ele gerados.
- (E) pode considerar a análise social do sujeito, no entanto essa não é fundamental, à medida que o sujeito deve estar preparado para as situações de pressão e ser capaz de produzir, mesmo em situação de instabilidade emocional.

**QUESTÃO 45**

Os treinamentos voltados para o desenvolvimento humano, com a intenção de estabelecer um ambiente de aprendizagem e de colaboração mútua, possibilitam

- (A) desenvolvimento de competências, garantindo ao indivíduo motivação, independente de outras variáveis que se relacionam ao trabalho, tais como remuneração, equipe, aspectos sociais e familiares.
- (B) apenas maior conhecimento de técnicas, visto que os comportamentos e valores são aprendidos no âmbito familiar e social.
- (C) o envolvimento dos indivíduos com os resultados gerados pelos seus trabalhos, pois o treinamento garante a efetividade das tarefas e com isso o trabalhador se responsabiliza pelo seu trabalho.
- (D) a incorporação de novos conhecimentos e habilidades, facilitando a compreensão da realidade e uma atuação mais reflexiva que, aliada à políticas de remuneração e reconhecimento, gera uma relação mais saudável com o trabalho.
- (E) maior motivação para o trabalho, pois o indivíduo acredita que a empresa se preocupa com seu bem-estar.

**QUESTÃO 46**

Em relação ao campo da Saúde Mental no Trabalho, assinale a alternativa correta.

- (A) O trabalho deve ser visto de forma desintegrada da área social, econômica, e psicológica, visto que o trabalhador é motivado apenas pelos resultados quantitativos e financeirizados que gera para as organizações.
- (B) O trabalho impede o despertar de sentimentos como satisfação, frustração, medo, indecisão, dúvida, tristeza, entre outros.
- (C) A saúde mental tem especificidades, mas não pode ser tratada de forma isolada, uma vez que todo aspecto material, simbólico e social do trabalho está interligado aos sujeitos de modo a influir em sua saúde e bem-estar psíquico.
- (D) Os sofrimentos e agravos da saúde psíquica do trabalhador não têm nenhuma relação com os elementos que compõem a organização e gestão do trabalho.
- (E) Relações interpessoais satisfatórias e a falta de autonomia no trabalho contribuem para a saúde psíquica do trabalhador.

**QUESTÃO 47**

Os fatores de risco psicossociais no trabalho vêm sendo estudados com mais intensidade desde os anos 1960, principalmente com o avanço da tecnologia e sistemas de produção. Sobre o assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) Fatores como aumento da complexidade das tarefas, pressão do tempo, relações de trabalho tensas, associados à redução do contingente de trabalhadores, criam um clima de competitividade saudável no ambiente de trabalho, fazendo com que os trabalhadores fiquem mais motivados em busca de melhores resultados.
- (B) Os fatores de risco psicossociais no trabalho são apenas percepções subjetivas do trabalhador frente à organização do trabalho, não sendo relevantes seus estudos no contexto laboral.
- (C) Situações como: trabalho que não envolve tomada de decisões, pouca autonomia do trabalho executado, altos níveis de esforço físico, atividades repetitivas e monótonas não caracterizam os riscos psicossociais no trabalho.
- (D) Os fatores de risco psicossociais podem ser categorizados em dois tipos: Estressores ou demandas laborais, que dizem respeito aos aspectos físicos, sociais e organizacionais, por exemplo, sobrecarga de trabalho e conflito de papéis na organização, e (a falta de) recursos pessoais e laborais, que são os aspectos como autoeficácia profissional, autonomia no trabalho, e feedbacks sobre as tarefas realizadas, que se fossem satisfatórios poderiam ser protetivos à saúde do trabalhador.
- (E) O estresse ocupacional não pode ser assimilado como uma das consequências dos fatores de risco psicossociais.

**QUESTÃO 48**

Entendendo o programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como um conjunto de ações desenvolvidas em uma organização com o objetivo de implementar melhorias no ambiente de trabalho, visando o bem-estar biopsicossocial dos funcionários, é correto afirmar que

- (A) a implantação de um programa de QVT é de responsabilidade exclusiva dos dirigentes, sendo estes os únicos a se beneficiarem do programa.
- (B) ações que promovem o combate à fadiga e à desmotivação, a prevenção de riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores devem ser consideradas nos programas de QVT.
- (C) apenas empresas com um número acima de

150 funcionários devem, por lei, implementar programas de QVT.

- (D) os programas de QVT defendem o desenvolvimento de práticas de trabalho mecanicistas visando diminuir a autonomia e o desgaste dos funcionários.
- (E) os programas de QVT implantados e praticados nas empresas prevêem ações individualizadas e estão embasadas na inteligência astuciosa conforme propôs B. F. Skinner.

#### QUESTÃO 49

**Em relação à temática da atração e a retenção de talentos como estratégia organizacional, assinale a alternativa correta.**

- (A) É evidente a importância dos talentos humanos, dentro das organizações, sendo marcantes suas contribuições no atingimento de metas e objetivos por elas propostos; sendo assim, deve haver um reconhecimento de que as pessoas são ativos que não precisam mais ser desenvolvidos, pois o aprendizado se dá durante o desenvolvimento infantil e no contexto laboral presente são recursos a serem consumidos.
- (B) O que é atrativo (salário, benefícios, plano de carreira, desafios, transparência na comunicação, participação nos acontecimentos) para um profissional tem sempre o mesmo significado para o outro.
- (C) A retenção ou fidelização do funcionário para com a organização é influenciada por meio dos atrativos que esta oferece (Exemplos: salário, benefícios, plano de carreira, desafios, transparência na comunicação) e da conciliação dos mesmos com os objetivos pessoais de cada sujeito/trabalhador.
- (D) O investimento em atração de talentos é justificável, pois isso assimila-se e supre o *gap* diagnosticado pelas ferramentas de descrição e análise de cargos e avaliação de desempenho. Contudo o investimento em retenção de talentos não vem sendo valorizado pelas estratégias organizacionais, porque a rotatividade não é mais dispendiosa na atualidade e os talentos podem ser encontrados em diversas instituições de ensino superior espalhadas pelo país.
- (E) A oferta de um ambiente de trabalho saudável (com jornadas de trabalho/horários flexíveis, instalações/equipamentos adequados e novos etc.) e propiciar constante desenvolvimento profissional (por exemplo, a partir de treinamentos, capacitações, incentivos aos estudos e/ou coparticipações em pagamentos de cursos ou especializações e oferta de planos de carreira) não são vistos no Brasil por parte

dos gestores como ferramentas de atração e retenção de talentos.

#### QUESTÃO 50

**Em relação à temática do Comportamento Organizacional, assinale a alternativa correta.**

- (A) Administrar uma empresa, atualmente, requer muito mais do que o exercício das funções básicas de gerência, como planejar, organizar e controlar. As ameaças às organizações, vindas dos clientes, da concorrência e em decorrência das mudanças no contexto socioeconômico requerem habilidades humanas em alto grau de refinamento.
- (B) A abordagem do comportamento organizacional leva em conta que os sujeitos são iguais em ideias, gostos e valores, refutando, assim, as teorias contingenciais de análise do comportamento humano nas organizações.
- (C) Os estudos sobre o comportamento organizacional inovam e desenvolvem uma linha de reflexão que em nada se assemelha a outras escolas de pensamento e não se vale de nenhuma outra corrente psicológica, sociológica, econômica ou antropológica, a não ser o behaviorismo radical.
- (D) Os estudos sobre o comportamento organizacional são recentes e frutos das necessidades de compreensão dos efeitos da globalização econômica que se intensificou em meados de 1990 e para pensar em alternativas ao modelo precarizante proporcionado pela reengenharia industrial.
- (E) Hoje percebe-se que o campo do comportamento organizacional evoluiu de uma orientação com ênfase em uma perspectiva de grandes subsistemas, organizações e seus ambientes para estruturas e processos de pequenos grupos ou sujeitos isolados, contribuindo para a compreensão e solução de problemas de trabalho por meio de diferentes possibilidades de intervenção, especialmente focadas em atuações pontuais que denotam respeito/consideração com os clientes internos da organização.