

Psicólogo Organizacional

Leia estas instruções:

- 1 Confira se os dados contidos na parte inferior desta capa estão corretos e, em seguida, assine no espaço reservado.
- 2 Este Caderno contém, respectivamente, **uma** proposta de Redação e **50 questões** de múltipla escolha, assim distribuídas: **01 a 10** ▶ Língua Portuguesa; **11 a 20** ▶ Legislação; **21 a 50** ▶ Conhecimentos Específicos.
- 3 Quando o Fiscal autorizar, verifique se o Caderno está completo e sem imperfeições gráficas que impeçam a leitura. Detectado algum problema, comunique-o, imediatamente, ao Fiscal.
- 4 A Redação será avaliada considerando-se apenas o que estiver escrito no espaço reservado para o texto definitivo na **Folha de Redação** fornecida pela Comperve.
- 5 Escreva de modo legível, pois dúvida gerada por grafia ou rasura implicará redução de pontos.
- 6 Cada questão de múltipla escolha apresenta quatro opções de resposta, das quais apenas uma é correta.
- 7 Interpretar as questões faz parte da avaliação, portanto não adianta pedir esclarecimentos aos fiscais.
- 8 A Comperve recomenda o uso de caneta esferográfica de tinta preta, fabricada em material transparente.
- 9 Utilize qualquer espaço em branco deste Caderno para rascunhos e não destaque nenhuma folha.
- 10 Os rascunhos e as marcações que você fizer neste Caderno não serão considerados para efeito de avaliação.
- 11 Você dispõe de, no máximo, **quatro horas e trinta minutos** para redigir o texto definitivo na **Folha de Redação**, responder às questões e preencher a **Folha de Respostas**.
- 12 O preenchimento da Folha de Respostas e da Folha de Redação é de sua inteira responsabilidade.
- 13 Antes de se retirar definitivamente da sala, **devolva** ao Fiscal **este Caderno**, a **Folha de Respostas** e a **Folha de Redação**.

Assinatura do Candidato: _____

Prova de Redação

Em 2016, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que “A Administração Pública deve proceder ao desconto dos dias de paralisação decorrente do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre, permitida a compensação em caso de acordo”. O desconto nos salários seria possível mesmo antes de a Justiça estabelecer se a paralisação seria ilegal.

PROPOSTA DE REDAÇÃO

Colocando-se na posição de cidadão brasileiro, escreva uma carta aberta à Presidente do STF manifestando seu posicionamento sobre o desconto dos dias de paralisação decorrente do exercício do direito de greve.

INSTRUÇÕES

- Ⓜ Sua carta deverá, obrigatoriamente, atender as seguintes exigências:
- ser redigida no espaço destinado à versão definitiva na Folha de Redação;
 - apresentar, explicitamente, um ponto de vista fundamentado em, no mínimo, dois argumentos;
 - ser redigida na variedade padrão da língua portuguesa;
 - não ser escrita em versos;
 - conter, no máximo, 40 linhas;
 - respeitar as normas de citação de textos;
 - não ser assinada (nem mesmo com pseudônimo).

ATENÇÃO

- Ⓜ Será atribuída **NOTA ZERO** à redação em qualquer um dos seguintes casos:
- texto com até 14 linhas;
 - fuga ao tema ou à proposta;
 - letra ilegível;
 - identificação do candidato (nome, assinatura ou pseudônimo);
 - texto que revele desrespeito aos direitos humanos ou que seja ofensivo.

RASCUNHO

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	
31	
32	
33	
34	
35	
36	
37	
38	
39	
40	

(NÃO ASSINE O TEXTO)

As questões de número 01 a 10 referem-se ao texto abaixo.

MOÇA BONITA NÃO PAGA?

Maíra Zapater

Em junho de 2017, uma juíza do Distrito Federal, ao julgar uma ação proposta por um homem contra os organizadores de uma festa que cobrava preços diferentes para os ingressos de homens e mulheres, declarou ser ilegal a prática. À decisão, seguiu-se agora, em julho, nota técnica da Secretaria Nacional do Consumidor do Ministério da Justiça reafirmando a ilegalidade da cobrança diferenciada e ressaltando que os estabelecimentos que não se adaptassem estariam sujeitos às sanções previstas no artigo 56 do Código de Defesa do Consumidor.

Ambas as determinações geraram polêmica (aliás, como parece acontecer com tudo – ou quase tudo – que envolva demandas feministas relacionadas à desigualdade de gênero). Se até então eram frequentes, nas conversas de bar travadas tanto nas mesas quanto nas redes sociais, afirmações tais como *“nunca vi feminista reclamar na hora de entrar de graça ou pagar mais barato na balada!”* (em geral proferida com sua gêmea siamesa *“na hora de pedir serviço militar obrigatório, as feministas ficam quietas”*), agora parece que o jogo virou, e os críticos preferem manifestar sua indignação dizendo que *“as feministas querem impor sua ideologia pra todo mundo e obrigar as mulheres a pagarem mais caro na balada”, “vai acabar balada”, “nunca mais ninguém vai sair pra night”, “ninguém vai pegar mais ninguém”, “as feministas vão fazer fechar as casas noturnas”* e por aí vai.

Piadas à parte, e sem entrar no mérito da (in)coerência das críticas, quero, na coluna de hoje, contribuir com argumentos para a discussão, sugerindo duas perguntas para, juntos, pensarmos sobre o assunto. Parece-me ser relevante refletir sobre dois aspectos: primeiro, é discriminatório cobrar preços diferentes para homens e mulheres na balada? E, segundo: se for discriminatório, o estabelecimento (que é privado) tem liberdade de discriminar seu público, cabendo ao consumidor exercer a sua liberdade de frequentar ou não o local conforme suas próprias convicções?

Os exemplos – ainda que hipotéticos – são sempre úteis para trazer à concretude abstrações por vezes nem tão acessíveis. Então, vamos lá: um exercício sempre eficaz para examinar se a questão de gênero faz ou não diferença em determinada situação é a inversão dos gêneros dos protagonistas. Pois imaginemos que uma determinada balada resolva cobrar mais barato o ingresso dos homens. O dono do estabelecimento justifica a adoção dessa política de preços afirmando preferir que haja maioria de homens no local, porque *“como todo mundo sabe, muita mulher junta sempre acaba dando confusão”* e que *“ninguém gosta de estar numa festa em que só tenha mulher”*. *“Além disso”,* continua ele, *“todo mundo sabe que, quando a mulherada sai pra night, só quer saber de pegação e, com certeza, vai preferir ir a um lugar onde tenha o máximo possível de homens para escolher”*.

A situação hipotética pareceu estranha, de alguma forma, com a inversão dos lugares-comuns em geral apresentados para justificar a cobrança mais barata para mulheres? Bom, se a narrativa ganhou conotações diferentes em decorrência dessa inversão, significa que há expectativas diferentes para homens e mulheres colocados em uma mesma situação social e que se construiu ali uma relação desigual entre homens e mulheres – e, portanto, (no mínimo, potencialmente) discriminatória e ilícita, já que a Constituição veda o tratamento desigual entre iguais (vale lembrar que o inciso II do artigo 5º da CF estabelece que *“homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”*, o que só reforça a invalidade jurídica do fator de discriminação com o qual se pretende justificar a cobrança diferenciada).

Pois bem. Assumindo que concordamos – eu e você, leitora e leitor – que há discriminação na prática de cobrar ingresso mais barato de mulheres nas festas e casas noturnas, resta pensar no segundo questionamento que propus acima: o estabelecimento privado tem a liberdade de adotar uma política considerada discriminatória, cabendo ao público consumidor escolher se quer ou não frequentar o local?

Ilustremos com outro exemplo hipotético (ou talvez menos fictício do que gostaríamos): imaginemos que o dono de uma casa noturna queira construir uma reputação de que seu estabelecimento seja um local “onde só vai gente bonita”. Para garantir que, segundo seus critérios subjetivos e seu “tino empresarial”, seja mantido um padrão estético mínimo nos frequentadores da casa, esse proprietário estabelece uma “cota máxima” para negros no local, estipulando um número limite de pessoas negras por noite, e determinando, ainda, que pessoas brancas têm direito a um ingresso com desconto. Esse empresário se justifica dizendo o seguinte: *“Não é racismo, é só uma questão de gosto. Eu concordo com o padrão hegemônico de beleza que, em geral, vemos nas revistas, novelas e filmes e acho que as pessoas brancas são mesmo mais bonitas e que é muito mais agradável estar numa balada com maioria de pessoas brancas. É só a minha opinião. Quem não concordar e tiver uma opinião diversa, não é obrigado a vir na minha casa noturna”*.

Teria o nosso empresário hipotético a liberdade de adotar uma política discriminatória por entender ser a mais lucrativa para o seu estabelecimento?

Aqui tocamos no sensível ponto dos limites entre a liberdade no campo privado e o dever de atuação do Estado quando há uma violação de direitos humanos entre particulares – sim, discriminar em razão de cor, raça, religião, gênero, orientação sexual etc. viola o direito à igualdade. Da mesma forma que a discriminação racial do segundo exemplo, a discriminação de gênero é também uma forma de violação – ainda que pareça vir disfarçada do “privilégio” de pagar mais barato um ingresso.

A ideia de uma presença majoritária de mulheres diz respeito a um tipo específico de balada, na qual, seguramente, as mulheres não gozam das mesmas prerrogativas de liberdade sexual que os homens – será que as moças que “saem pra pegação” são socialmente vistas da mesma maneira que os meninos na mesma situação? Ao defender a possibilidade de manutenção de cobrança diferenciada para mulheres, não estaremos a reafirmar estereótipos profundamente prejudiciais? E, de mais a mais, não é com essa alteração que “a balada ficou cara”, não é mesmo? Que tal revermos toda essa política de preços na qual se vendem “experiências” – e, claro, vai e paga quem pode e quem quer – mas tornando esse espaço de acesso público **friendly*** para mulheres da mesma forma que para os homens?

Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br>>. Acesso em: 11 jul. 2017.

***friendly** = amigável

01. O propósito comunicativo principal do texto orienta-se para

- A) negar, com concessões, o posicionamento das clientes dos estabelecimentos.
- B) refutar, com concessões, o posicionamento dos donos dos estabelecimentos.
- C) enaltecer, sem concessões, o posicionamento das feministas.
- D) confirmar, sem concessões, o posicionamento da juíza.

02. Considere o parágrafo final do texto:

A ideia de uma presença majoritária de mulheres diz respeito a um tipo específico de balada, na qual, seguramente, as mulheres não gozam das mesmas prerrogativas de liberdade sexual que os homens – será que as moças que “saem pra pegação” são socialmente vistas da mesma maneira que os meninos na mesma situação? Ao defender a possibilidade de manutenção de cobrança diferenciada para mulheres, não estaremos a reafirmar estereótipos profundamente prejudiciais? E, de mais a mais, não é com essa alteração que “a balada ficou cara”, não é mesmo? Que tal revermos toda essa política de preços na qual se vendem “experiências” – e, claro, vai e paga quem pode e quem quer – mas tornando esse espaço de acesso público **friendly** para mulheres da mesma forma que para os homens?

Mesmo implícitas, as possíveis respostas para o conjunto de perguntas presentes no parágrafo

- A) convergem para o ponto de vista defendido e imprimem força argumentativa.
- B) divergem do ponto de vista defendido e imprimem força argumentativa.
- C) inserem nova problemática a ser discutida, sem imprimirem força argumentativa
- D) recontextualizam a problemática focada, sem imprimirem força argumentativa.

03. Nos segundo e quarto parágrafos, a citação do discurso alheio objetiva, sobretudo,

- A) contextualizar a problemática focada sem fazer remissão ao embate das ideias sobre o tema em pauta.
- B) panoramizar argumentos que ratificam o ponto de vista defendido no texto.
- C) evidenciar argumentos que se afastam do ponto de vista defendido no texto.
- D) esclarecer a complexidade da discussão sem negar a possibilidade de um acordo entre as partes interessadas.

04. Considere o parágrafo

Os exemplos – ainda que hipotéticos – são sempre úteis para trazer à concretude abstrações por vezes nem tão acessíveis. Então, vamos lá: um exercício sempre eficaz para examinar se a questão de gênero faz ou não diferença em determinada situação é a inversão dos gêneros dos protagonistas. Pois imaginemos que uma determinada balada resolva cobrar mais barato o ingresso dos homens. O dono do estabelecimento justifica a adoção dessa política de preços afirmando preferir que haja maioria de homens no local, porque *“como todo mundo sabe, muita mulher junta sempre acaba dando confusão”* e que *“ninguém gosta de estar numa festa em que só tenha mulher”*. *“Além disso”,* continua ele, *“todo mundo sabe que, quando a mulherada sai pra night, só quer saber de pegação e, com certeza, vai preferir ir a um lugar onde tenha o máximo possível de homens para escolher”*.

A ideia central do parágrafo encontra-se explicitada

- A) nos dois últimos períodos.
- B) no primeiro período.
- C) nos dois penúltimos períodos.
- D) no segundo período.

05. Nos quinto e sexto parágrafos, a linguagem apresenta-se

- A) em norma-padrão, com interferências localizadas de informalidade.
- B) em norma-padrão, sem interferências localizadas de informalidade.
- C) em registro informal, com interferências da norma-padrão, em consonância com o gênero discursivo.
- D) em registro informal, sem interferências da norma-padrão, em consonância com o gênero discursivo.

06. Em relação ao período inicial dos segundo, terceiro e quinto parágrafos, faz-se presente,

- A) em todos os casos, expressão coesiva estabelecendo interligação com o parágrafo anterior.
- B) em nenhum dos casos, expressão coesiva estabelecendo interligação com o parágrafo anterior.
- C) apenas nos dois primeiros casos, expressão coesiva estabelecendo interligação com o parágrafo anterior.
- D) apenas nos dois últimos casos, expressão coesiva estabelecendo interligação com o parágrafo anterior.

07. Considere o parágrafo:

Aqui tocamos no sensível ponto dos limites entre a liberdade no campo privado e o dever de atuação do Estado quando há uma violação de direitos humanos entre particulares – sim, discriminar em razão de cor, raça, religião, gênero, orientação sexual etc. viola o direito à igualdade. **Da mesma forma que a discriminação racial do segundo exemplo, a discriminação de gênero é também uma forma de violação – ainda que pareça vir disfarçada do “privilégio” de pagar mais barato um ingresso.**

Em relação ao período anterior, o período em destaque estabelece relação semântica de

- A) explicação e poderia se iniciar com “pois”.
- B) contraposição e poderia se iniciar com “entretanto”.
- C) adição e poderia se iniciar com “ademais”.
- D) conclusão e poderia se iniciar com “portanto”.

08. Considere o trecho:

[...] se for discriminatório, o estabelecimento (que é privado) tem liberdade de discriminar **seu** (1º) público, cabendo ao consumidor exercer a **sua** (2º) liberdade de frequentar ou não o local conforme **suas** (3º) próprias convicções?

O pronome possessivo estabelece retomada

- A) de substantivos diferentes apenas nos dois últimos casos.
- B) do mesmo substantivo apenas nos dois últimos casos.
- C) do mesmo substantivo em todos os casos.
- D) de substantivos diferentes em todos os casos.

09. Considere o período:

À decisão, **segiu**-se (1º) agora, em julho, nota técnica da Secretaria Nacional do Consumidor do Ministério da Justiça **reafirmando** (2º) a ilegalidade da cobrança diferenciada e ressaltando que os estabelecimentos que não se adaptassem estariam sujeitos às sanções previstas no artigo 56 do Código de Defesa do Consumidor.

As formas verbais destacadas têm

- A) sujeito diferente, posposto em ambos os casos.
- B) o mesmo sujeito, anteposto em ambos os casos.
- C) o mesmo sujeito, posposto no primeiro caso e anteposto no segundo caso.
- D) sujeito diferente, anteposto no primeiro caso e posposto no segundo caso.

10. Considere o período:

Assumindo que **concordamos** (1º) – eu e você, leitora e leitor – que há discriminação na prática de cobrar ingresso mais barato de mulheres nas festas e casas noturnas, **resta** (2º) **pensar** (3º) no segundo questionamento que **propus** (4º) acima [...].

Nesse período, o verbo da oração principal é o

- A) terceiro.
- B) quarto.
- C) primeiro.
- D) segundo.

- 21.** O modelo conceitual de Walton avalia a qualidade de vida no trabalho considerando-a como promotora de uma organização mais humanizada e utilizando oito categorias de análise. Uma dessas categorias é denominada
- A)** leis e normas sociais.
 - B)** lazer e espiritualidade.
 - C)** proteção social e securitária.
 - D)** inserção comunitária e religiosa.
- 22.** A concepção psicológica de bem-estar pode ser apresentada em duas dimensões: 1) a que engloba aspectos cognitivos (bem-estar psicológico) e refere-se a conceitos de autoaceitação, autonomia, propósito de vida, domínio do ambiente, crescimento pessoal e relações positivas com os outros; e 2) a que engloba aspectos afetivos (bem-estar subjetivo) tais como otimismo, satisfação com a vida e felicidade.
- Considerando o consenso entre estudiosos da atualidade a respeito do tema, a abordagem adequada para fins de compreensão do bem-estar no trabalho seria a
- A)** Unidimensional que está baseada nos aspectos afetivos.
 - B)** Unidimensional que está baseada nos aspectos cognitivos.
 - C)** Multidimensional que integra aspectos cognitivos e afetivos.
 - D)** Multidimensional que integra aspectos indefinidos.
- 23.** A saúde positiva pretende extrapolar a ausência de doenças, conforme entendimento da OMS – Organização Mundial da Saúde. O profissional de psicologia que atua no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, objetivando a promoção da saúde positiva do trabalhador, deverá atentar para alguns aspectos básicos associados à consecução desse objetivo. Um desses aspectos é
- A)** a abolição de controle de ponto dos trabalhadores.
 - B)** o estímulo à prática de atividades físicas.
 - C)** a ênfase da saúde na seleção de pessoal.
 - D)** o programa de controle e erradicação de doenças no trabalho.
- 24.** A teoria das atitudes, dentro dos estudos sobre afetividade, concebe atitudes como um conjunto articulado de crenças, sentimentos e tendências dirigidas a pessoas, grupos, ideias ou objetos. Considerando o contexto do trabalho, constituem os principais conceitos atitudinais:
- A)** autocontrole, eficácia e autonomia.
 - B)** liderança organizacional, socialização organizacional e comunicação organizacional.
 - C)** iniciativa para o trabalho, criatividade laboral e empatia.
 - D)** satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional.

25. Diversos estudos têm apontado relações entre envolvimento com o trabalho e uma extensa gama de características pessoais e situacionais, em variados contextos laborais. Entre os fatores apontados como determinantes do envolvimento com o trabalho, destacam-se: variáveis de personalidade, características do cargo, características dos líderes e papéis organizacionais.

Em relação a esses fatores, considere as seguintes afirmações:

I	<i>Locus</i> de controle é uma característica de líder que antecede o envolvimento no trabalho.
II	Quantidade e qualidade da comunicação existente entre chefias e subordinados no ambiente de trabalho são características de líder que antecedem o envolvimento no trabalho.
III	Necessidade de crescimento é uma variável de personalidade que antecede o envolvimento no trabalho.
IV	O significado das tarefas para o trabalhador é um antecedente do envolvimento no trabalho da categoria dos papéis organizacionais.

Estão corretas as afirmações

- A) II e III.
 B) II e IV.
 C) I e III.
 D) I e IV.
26. A satisfação no trabalho pode ser concebida como um sentimento positivo resultante do trabalho ou uma atitude reativa ao trabalho. Considerando a satisfação em sua essência psicológica, cognitiva e multidimensional, há fortes fatores de satisfação componentes da gestão de pessoas que se manifestam na troca de investimentos entre o empregado e a organização. Dentre esses fatores, os mais fortes são:
- A) estabilidade e oportunidade de qualificação.
 B) jornada de trabalho e oportunidade de qualificação.
 C) flexibilidade de horário e benefícios.
 D) salário e oportunidade de promoção.
27. Considere o quadro comparativo reproduzido a seguir, que apresenta características das dimensões interpessoal e organizacional de assédio moral no trabalho.

		ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	
		Assédio moral interpessoal	Assédio moral organizacional
I	Situação	Processo sistemático de hostilização	Processo sistemático de hostilização, cujas práticas estão inseridas nas estratégias e métodos de gestão.
II	Assediador	Superiores ou colegas	A empresa, exclusivamente por meio de sua diretoria.
III	Alvos de assédio	Indivíduos ou pequenos grupos	Grande parte dos trabalhadores ou setores específicos
IV	Participação da organização	Omissão ou permissão da ocorrência	Apenas permissão da ocorrência

A partir dessa comparação, as informações associadas corretamente estão nos itens

- A) I e IV.
 B) II e IV.
 C) II e III.
 D) I e III.

28. Um dos mais importantes estudos sobre a relação entre cultura nacional e cultura organizacional foi apresentado por Hofstede (1980). De acordo com esse estudo,
- A) o Brasil se caracteriza como uma sociedade de tendência coletivista. O trabalho e a produtividade importam menos que as interações sociais no trabalho e a vida fora dele.
 - B) os pressupostos básicos de cultura distintos da cultura local, geralmente, são bem aceitos pelos participantes das organizações, pela necessidade do emprego.
 - C) o comportamento das organizações tem explicação mais significativa pela decodificação de sua cultura organizacional do que pela compreensão do contexto sociocultural onde operam.
 - D) o conjunto de dimensões culturais existentes se encerra em: individualismo/coletivismo, distância do poder e masculinidade/feminilidade.
29. Diagnosticar ou pesquisar clima organizacional serve para embasar ações estratégicas de reforço ou correção de rumos na organização. A gestão do clima deve pautar-se por diagnóstico realizado com instrumentos que possuam duas características imprescindíveis:
- 1) comprovação psicométrica de que avalia o que realmente pretende avaliar.
 - 2) prova de que avalia com estabilidade ou com a menor ocorrência de erro possível.
- Essas características correspondem, respectivamente, à
- A) padronização e congruência.
 - B) validade e fidedignidade.
 - C) fidedignidade e validade.
 - D) congruência e padronização.
30. Há práticas de gestão de pessoas que promovem altos níveis de comprometimento e maior retenção dos trabalhadores "aposentáveis". Numa das poucas pesquisas sobre o tema, Armstrong-Stassen (2008) apresenta estudo que aponta as características dessas práticas. Considere as seguintes afirmações sobre as práticas de gestão de pessoas:

I	As que promovem a retenção dos trabalhadores "aposentáveis" são muito comuns entre as organizações.
II	As que oferecem incentivos e opções de trabalho flexível causam tanta influência na decisão de permanência na organização, quanto o treinamento e o desenvolvimento
III	As que são relativas a treinamento e desenvolvimento têm pouca influência na decisão de permanência na organização.
IV	As que envolvem reconhecimento e respeito ao trabalhador têm forte influência na decisão permanência na organização.

Das afirmações, estão corretas

- A) I e IV.
 - B) II e III.
 - C) I e II.
 - D) III e IV.
31. A fim de problematizar a discussão sobre o compromisso social do psicólogo, Bastos, Yamamoto e Rodrigues (2013) consideram alguns critérios de compromisso social. De acordo com esses autores, há um critério "...segundo o qual não é suficiente localizar as atividades do psicólogo em espaços criados para a inclusão de usuários não atendidos, se não há a perspectiva de transformação e supressão das desigualdades sociais." Trata-se do critério de
- A) renovação.
 - B) direção política.
 - C) orientação teórica.
 - D) expansão.

- 32.** Peter Warr foi um dos primeiros autores a propor um modelo que leva em conta antecedentes e indicadores do bem-estar afetivo no trabalho, abordando, em conjunto, as dimensões organizacionais e individuais desse construto. Warr e seus colaboradores desenvolveram uma tipologia para os antecedentes do bem-estar afetivo no trabalho contendo, inicialmente, nove categorias ou características do ambiente organizacional.
- Demandas da tarefa em termos qualitativos e quantitativos, como as pressões do tempo e a carga de responsabilidade inerente à função, corresponde à categoria
- A)** Oportunidades de uso das próprias habilidades.
 - B)** Valorização social da função.
 - C)** Oportunidades de controle pessoal.
 - D)** Metas geradas externamente.
- 33.** Pesquisas desenvolvidas sobre as emoções e os afetos no trabalho concluem a favor da importância da média gerência na redução de impactos negativos sobre o trabalhador e identificam padrões para esse gerenciamento. Assim, são técnicas para o gerenciamento das emoções no ambiente de trabalho:
- A)** estímulo à vivência da emoção como uma importante ferramenta para o ajustamento e a adaptação no exercício do papel profissional, padronizando a expressão das emoções na interação com os outros; e redirecionamento das manifestações afetivas para espaços catárticos, que venham dar vazão à demonstração espontânea daquelas emoções e sentimentos que podem ser revelados no contexto das interações formais de trabalho.
 - B)** controle dos empregados sobre o que está acontecendo, mantendo-os informados sobre cada passo da mudança e qual seu objetivo final, para que possam desistir quando necessário; e sustentação de uma mudança organizacional pela forma como os gerentes administram suas emoções e de seus colaboradores.
 - C)** autogerenciamento das emoções, favorecendo um melhor equacionamento entre pensamento, sentimento e ação, por meio da reavaliação cognitiva da situação e do aumento da resiliência; e gerenciamento organizacional das emoções, adotando medidas para evitar emoções disfuncionais, ou buscando identificar fatores potencialmente desencadeadores de emoções negativas, preparando as pessoas para lidar com normas, diversidade e mudança.
 - D)** exame das manifestações afetivas explícitas, para tornar a intervenção do gerente mais efetiva a fim de antecipar ou minimizar as consequências; e monitoramento do impacto das mudanças nas pessoas, de modo que possa ser dado o suporte necessário para que a organização gerencie seus sentimentos e afetos.
- 34.** A classificação e a hierarquização de resultados de aprendizagem possibilitam a identificação das expectativas e dos padrões organizacionais de excelência como também a escolha do tipo de evento educacional adequado ao desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs) necessários ao desempenho competente e exemplar. O sistema de classificação de Bloom e colaboradores (1971 e 1974) compreende os domínios cognitivo, afetivo e psicomotor. De acordo com esse sistema de classificação,
- A)** os objetivos afetivos dizem respeito à internalização da vontade da pessoa, sendo a receptividade seu nível mais alto.
 - B)** as categorias das habilidades intelectuais são conhecimento, compreensão, aplicação, análise, síntese e avaliação.
 - C)** os objetivos do domínio cognitivo enfatizam a recordação ou a resolução de alguma tarefa intelectual.
 - D)** as habilidades do domínio psicomotor não interagem com as capacidades cognitivas e afetivas e, por isso, não estão presentes como objetivos educacionais.

39. O acúmulo de conhecimentos gerados ao longo do tempo sobre a socialização organizacional, interagindo com a evolução dos campos de conhecimento em que se inserem, deu origem a vários enfoques de estudo a respeito do tema. Além dos modelos que têm intenção de serem efetivamente integradores, é possível considerar dois grandes enfoques na construção socio-histórica do campo. São eles:
- A) enfoque na redução das incertezas, na cognição social e no construtivismo de sentidos e cognições e enfoque no nível de integração estrutural, no sistema gerencial e na cultura organizacional.
 - B) enfoque de Van Maanem e Schein e enfoque de Griffin.
 - C) enfoque nas táticas organizacionais de socialização e enfoque na informação e nos conteúdos.
 - D) enfoque nas variáveis individuais e enfoque nas variáveis do contexto organizacional.
40. O crescimento de práticas de tutorização organizacional é uma tendência que faz parte de outra mais ampla, qual seja, promover a integração ou acelerar o processo de socialização dos empregados ao ingressarem em uma organização. As funções desenvolvidas nesse processo são agrupadas em duas amplas categorias: funções de desenvolvimento de carreira e funções de suporte psicossocial. Considere as afirmações a seguir sobre as funções da tutorização e seu desenvolvimento:

I	As funções de desenvolvimento de carreira se referem aos aspectos da relação de tutorização orientados à aprendizagem dos papéis profissionais que preparam o indivíduo para o progresso dentro da organização.
II	As funções de desenvolvimento são fundamentais ao processo de aprendizagem social e envolvem a modelagem de papéis, a aceitação e a confirmação, o aconselhamento e a amizade.
III	As funções de suporte psicossocial são desempenhadas no intuito de trabalhar as deficiências do tutorando, quando o tutor designa tarefas desafiadoras, de modo a habilitar o desenvolvimento de competências específicas e a experiência de realização profissional.
IV	As funções de suporte psicossocial têm lugar quando o tutor serve como modelo de comportamento no qual o tutorando guia sua atuação profissional, habilitando-o a desenvolver seu senso de competência.

Dentre essas afirmações, estão corretas

- A) II e III.
 - B) III e IV.
 - C) I e IV.
 - D) I e III.
41. Cannon-Bowers e colaboradores (1995) afirmam que um dos elementos vitais do desempenho das equipes são as competências. Os autores fazem referência às competências da equipe, que englobam conhecimentos, princípios e conceitos subjacentes à *performance* das tarefas da equipe, repertórios de habilidades e comportamentos necessários para o bom desempenho coletivo, assim como atitudes dos membros que fortalecem a efetividade da equipe. Em relação ao papel das competências na gestão das equipes,
- A) as contingentes à tarefa são mais comumente encontradas nas equipes de autogestão e nas de gestores, que desenvolvem um estilo próprio de relacionamento útil para a realização das mais diversas tarefas, como, por exemplo, a equipe de um *chef* de cozinha mau humorado a qual precisa desenvolver a competência específica para lidar com o chefe.
 - B) as determinadas pelo contexto tendem a ser mais presentes em equipes temporárias, em que o aspecto relevante é o domínio de certas tarefas consideradas centrais para a missão da equipe. Um exemplo são as equipes de Auditoria do Tribunal de Contas da União, em que o conhecimento técnico é vital.
 - C) as contingentes à equipe são aquelas em que as habilidades técnicas são bastante específicas, mas também as habilidades de relacionamento dentro da equipe e com o meio externo, por exemplo, como ocorre nas equipes de cirurgias incomuns, que precisam lidar não apenas com o paciente, mas também com os familiares e com a imprensa.
 - D) as transportáveis são aplicáveis às mais diversas equipes e servem para a execução de várias tarefas. Exemplos desse tipo de competências são encontrados na capacidade de comunicação na equipe, na organização e no planejamento do trabalho assim como no acompanhamento da evolução das tarefas.

42. O tema da liderança é amplo e complexo. O líder é um fenômeno grupal, funcional, que existe em determinada circunstância e lugar histórico e não de forma descontextualizada. Entre as teorias que consideram a análise do líder a partir da situação, Hersey e Blanchard propõem:
- A) o Modelo da Complexidade da Liderança, que enfatiza a complexidade cognitiva, a social e a comportamental.
 - B) a Teoria da Liderança Situacional, partindo do pressuposto de que não existe um estilo ideal de conduta do líder que seja adequado a todas as situações.
 - C) estudos sobre Estilos de Liderança, centrados na conduta do líder, independente de outras circunstâncias.
 - D) o Modelo Integrador, que parte da ideia de que a liderança é um processo com múltiplas facetas, integradas em dois níveis: as funções e os processos.
43. As pesquisas indicam que as falhas de comunicação são as fontes mais frequentemente citadas de conflitos interpessoais. Como as pessoas passam cerca de 70% de suas horas de vigília se comunicando – escrevendo, lendo, falando, escutando –, parece razoável afirmar que uma das principais forças que podem impedir o bom desempenho de um grupo é a falta de uma comunicação eficaz. Sobre as barreiras para a comunicação eficaz, considere as seguintes afirmações:

I	Quando as pessoas se sentem ameaçadas, a tendência é uma reação para aumentar a capacidade de entendimento mútuo, que caracteriza a defesa.
II	A filtragem acontece quando o receptor vê e escuta com base em suas próprias necessidades, motivações, experiências, histórico e outras características pessoais.
III	Quando as pessoas têm mais informações do que conseguem organizar e utilizar, empenham-se em um esforço de processamento que pode levá-las a selecionar, ignorar ou esquecer informações.
IV	Nas organizações, os funcionários geralmente dominam padrões diversos de linguagem, o que faz o emissor assumir que as palavras e os termos usados por ele na transmissão da mensagem têm o mesmo significado para o receptor.

Das afirmações, estão corretas:

- A) II e III.
 - B) I e IV.
 - C) III e IV.
 - D) I e III.
44. A Teoria do Poder Organizacional formulada por Mintzberg (1983) concebe que o comportamento organizacional pode ser explicado por meio da dinâmica de seus jogos de poder, da intensidade da utilização de suas bases e dos sistemas de influência. Em relação às bases do poder descritas pelo autor,
- A) os especialistas têm maior autonomia e serão tanto mais poderosos quanto mais crítica for sua especialidade para a organização, mais escassa no mercado de trabalho e mais difícil de ser substituída.
 - B) a forma como a organização controla recursos como dinheiro, materiais, tecnologia, pessoal, apoio de clientes, de fornecedores e da comunidade em geral independe da necessidade de concentração de poder.
 - C) as informações que circulam na organização são sempre usadas pelo influenciador em benefício da organização, mesmo que existam estratégias que dificultem o acesso a todos os membros.
 - D) o poder legal se concentra nos critérios para a existência e classificação das organizações, além de atribuir direitos e deveres da organização e de seus membros.

45. O conflito pode ser caracterizado como um processo que se inicia quando uma pessoa percebe que outra pessoa pode afetar negativamente algo que considera importante. Nas organizações, o conflito poderá interferir no desempenho e precisa ser apropriadamente administrado. Cada estágio do processo do conflito possui distintas características, em que
- A) as organizações que conseguem criar conflitos disfuncionais com sucesso, encorajando seu pessoal a desafiar o sistema e desenvolver novas ideias, recompensando os dissidentes e punindo aqueles que evitam o conflito, atingem o último estágio.
 - B) o estágio III compreende a presença de condições que criam oportunidades para que ele surja. As fontes ou causas do conflito podem ser organizadas em três categorias: comunicação, estrutura e variáveis pessoais.
 - C) o comportamento corresponde ao quarto estágio do conflito, que se apresenta como um *continuum* de intensidade. Os conflitos que atingem um patamar mais alto de tensão são quase sempre disfuncionais, enquanto os conflitos funcionais apresentam menor intensidade.
 - D) a primeira etapa diz respeito às decisões de agir de determinada maneira, porque precisamos inferir as intenções dos outros para sabermos como responder ao seu comportamento, pois o comportamento nem sempre reflete as intenções.
46. De acordo com Peixoto e Caetano, 2013 “[...] os sistemas de avaliação não têm considerado a influência dos fatores sistêmicos sobre o desempenho, os quais são salientados, por exemplo, pelas abordagens da qualidade total, que pressupõem uma elevada interdependência entre os dispositivos organizativos e técnicos que devem garantir a qualidade e o esforço dos empregados para adotarem iniciativas de melhoria e prevenção de erro.” Considere as seguintes afirmações sobre a avaliação de desempenho:

I	Para medir o desempenho, é necessário utilizar indicadores quantitativos que permitam efetuar comparações confiáveis entre os níveis de desempenho pretendidos e os alcançados.
II	A medição do desempenho constitui o aspecto mais crítico de qualquer sistema de avaliação, e, por isso, tem sido um dos principais alvos de investigação há mais de cem anos.
III	Não se pode excluir totalmente o componente subjetivo na medição do desempenho, pois este requer sempre algum tipo de apreciação por parte dos atores organizacionais, na maioria dos casos, das chefias.
IV	A medição e a avaliação incidem sobre as pessoas, os comportamentos, os resultados ou os efeitos para a organização, independentemente do contexto em que ocorrem.

Das afirmações estão corretas:

- A) I e II
 - B) II e III
 - C) I e IV
 - D) III e IV
47. A gestão do desempenho apresenta-se como ferramenta valiosa para as organizações como fonte de informação sobre o pessoal, configurando-se como importante componente estratégico relacionado aos resultados individuais ou os de equipes. As tendências futuras na avaliação de desempenho estão intimamente associadas ao desenvolvimento observado na organização do trabalho e em dinâmicas sociais mais amplas. Entres essas tendências, verifica-se que,
- A) a possibilidade do uso de procedimentos invasivos ou perversos para coleta de informações e acompanhamento levanta sérios questionamentos éticos.
 - B) a percepção sobre o que é desempenho e seus resultados não apresenta variação entre os diversos países, pois o esforço legítimo de trabalho é sempre o mesmo.
 - C) a utilização de equipes virtuais para a realização de tarefas de trabalho inviabiliza a avaliação, uma vez que não ocorrem mecanismos de cooperação e coordenação.
 - D) a utilização da tecnologia nos sistemas de AD, embora seja um tema novo, encontra-se em um estágio de sofisticação que ainda não possibilita o processamento de um grande número de informações.

48. É consenso, entre os autores, que há uma relação entre o desenvolvimento do comprometimento dos trabalhadores e uma percepção positiva das práticas de gestão de pessoas da organização. Uma das práticas de gestão de pessoas consideradas negativas quanto à promoção de comprometimento dos trabalhadores é
- A) ofertar treinamentos intensivamente, independentemente da avaliação de impacto no trabalho.
 - B) realizar seleções rígidas associadas a justas recompensas.
 - C) mostrar respeito e transparência no recrutamento de candidatos e imprimir imagem positiva.
 - D) aplicar táticas socializadoras adaptativas como uma estratégia inicial.
49. Os estudos brasileiros sobre comprometimento organizacional têm apontado para um novo conceito, o de Entrincheiramento Organizacional, que é a tendência do indivíduo continuar na organização para evitar perdas de investimentos, custos associados à sua saída e falta de opções fora da organização. A opção em que **NÃO** há uma dimensão do entrincheiramento organizacional é
- A) ajustamentos à posição.
 - B) aceitação íntima.
 - C) arranjos burocráticos impessoais.
 - D) limitação de alternativas.
50. O processo de orientação para a aposentadoria pode contar com procedimentos alternativos às intervenções emergenciais desenvolvidas por setores da gestão, ao final da carreira dos trabalhadores. Dentre as opções a seguir, a que **NÃO** representa um desses procedimentos alternativos é
- A) programa de desligamento.
 - B) treinamento de assertividade.
 - C) tutorização organizacional.
 - D) *coaching* pessoal.