



Concurso Público para provimento de vagas
Analista Judiciário – Área Apoio Especializado
Especialidade Psicologia

Nome do Candidato

Caderno de Prova '09', Tipo 001

Nº de Inscrição

MODELO

Nº do Caderno

TIPO-001

Nº do Documento

000000000000000000

ASSINATURA DO CANDIDATO

PROVA

Conhecimentos Gerais
Conhecimentos Específicos
Estudo de Caso

INSTRUÇÕES

Quando autorizado pelo fiscal de sala, transcreva a frase ao lado, com sua caligrafia usual, no espaço apropriado na Folha de Respostas.

O cerne da justiça é a soma das ideias de igualdade e liberdade.

- Verifique se este caderno:
 - corresponde a sua opção de cargo.
 - contém 60 questões, numeradas de 1 a 60.
 - contém as propostas e os espaços para o rascunho da Prova de Estudo de Caso.Caso contrário, solicite imediatamente ao fiscal da sala a substituição do caderno. Não serão aceitas reclamações posteriores.
- Para cada questão existe apenas UMA resposta certa.
- Leia cuidadosamente cada uma das questões e escolha a resposta certa.
- Essa resposta deve ser marcada na FOLHA DE RESPOSTAS que você recebeu.

VOCÊ DEVE

- Procurar, na FOLHA DE RESPOSTAS, o número da questão que você está respondendo.
- Verificar no caderno de prova qual a letra (A,B,C,D,E) da resposta que você escolheu.
- Marcar essa letra na FOLHA DE RESPOSTAS, conforme o exemplo: (A) ● (C) ○ (D) ○ (E) ○
- Ler o que se pede na Prova de Estudo de Caso e utilizar, se necessário, os espaços para rascunho.

ATENÇÃO

- Marque as respostas com caneta esferográfica de material transparente de tinta preta ou azul. Não será permitida a utilização de lápis, lapiseira, marca-texto, borracha ou líquido corretor de texto durante a realização da prova.
- Marque apenas uma letra para cada questão. Será anulada a questão em que mais de uma letra estiver assinalada.
- Responda a todas as questões.
- Não será permitida qualquer espécie de consulta ou comunicação entre os candidatos, nem a utilização de livros, códigos, manuais, impressos ou quaisquer anotações.
- Em hipótese alguma os rascunhos da Prova de Estudo de Caso serão corrigidos.
- Você deverá transcrever sua Prova de Estudo de Caso, a tinta, no caderno apropriado.
- A duração da prova é de 4 horas e 30 minutos para responder a todas as questões objetivas, preencher a Folha de Respostas e fazer a Prova de Estudo de Caso (rascunho e transcrição) no caderno correspondente.
- Ao término da prova, chame o fiscal da sala e devolva todo o material recebido.
- É proibida a divulgação ou impressão parcial ou total da presente prova. Direitos Reservados.

**CONHECIMENTOS GERAIS****Língua Portuguesa**

Atenção: Considere o texto abaixo para responder às questões de números 1 a 8.

1. *Sem grande aviso, o mundo digital está mudando em suas bases. O que um dia foi um meio anônimo transformou-se numa ferramenta dedicada a analisar dados pessoais.*
2. *Grande parte das pessoas imaginam que, ao procurar um termo na internet, todos obteremos os mesmos resultados. No entanto, hoje isso já não é verdade. Agora, obtemos o resultado que um filtro personalizado sugere ser melhor para cada usuário específico.*
3. *Durante algum tempo, parecia que a internet iria redemocratizar a sociedade. “Jornalistas cidadãos” iriam reconstruir os meios de comunicação. Os governos locais se tornariam mais transparentes. Contudo, esses tempos de conectividade cívica com os quais eu tanto sonhava ainda não chegaram.*
4. *A democracia exige que os cidadãos enxerguem as coisas pelo ponto de vista dos outros; em vez disso, estamos cada vez mais fechados em nossas próprias bolhas. A democracia exige que nos baseemos em fatos compartilhados; no entanto, estão nos oferecendo universos distintos e paralelos.*
5. *Naturalmente, há boas razões para que os filtros personalizados sejam tão fascinantes. Somos sobrecarregados por uma torrente de informações. Eric Schmidt costuma ressaltar que, se gravássemos toda a comunicação humana desde o início dos tempos até 2003, precisaríamos de 5 bilhões de gigabytes para armazená-la. Agora, criamos essa mesma quantidade de dados a cada dois dias.*
6. *Tudo isso levará ao colapso da atenção. Somos cada vez mais incapazes de processar tanta informação. Nossa concentração se desvia da mensagem de texto para as principais notícias e daí para o e-mail. A tarefa de examinar essa torrente cada vez mais ampla em busca das partes realmente importantes, ou apenas relevantes, já demanda dedicação integral. Assim, quando os filtros personalizados oferecem uma ajuda, tendemos a aceitá-la.*
7. *Deixados por conta própria, os filtros de personalização servem como uma espécie de autopropaganda invisível, doutrinando-nos com nossas próprias ideias, amplificando nosso desejo por coisas conhecidas e nos deixando alheios aos perigos ocultos no território do desconhecido. Na bolha dos filtros, há menos espaço para os encontros fortuitos que proporcionam novas percepções e aprendizados.*
8. *A criatividade muitas vezes é atijada pela colisão de ideias surgidas em disciplinas e culturas diferentes. Por definição, um mundo construído a partir do que é familiar é um mundo no qual não temos nada a aprender. Se a personalização for excessiva, poderá nos impedir de entrar em contato com experiências e ideias capazes de mudar o modo como pensamos.*
9. *Das megacidades à nanotecnologia, estamos criando uma sociedade cuja complexidade ultrapassa os limites da compreensão individual. Os problemas que enfrentaremos nos próximos vinte anos – escassez de energia, terrorismo, mudança climática – têm uma abrangência enorme. Os primeiros entusiastas da internet esperavam que a rede fosse uma nova plataforma para enfrentarmos esses problemas. Acredito que ainda possa ser.*
10. *Mas, antes, precisamos entender as forças que estão levando a internet em sua direção atual, personalizada. Precisamos entender as forças econômicas e sociais que movem a personalização, algumas inevitáveis, outras não. E precisamos entender o que tudo isso representa para a política, a cultura e o futuro. E como a bolha dos filtros distorce a percepção do que é importante, verdadeiro e real, é fundamental torná-la visível.*

(PARISER, Eli. **O filtro invisível: O que a internet está escondendo de você.** Trad. Diego Alfaro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor Ltda, 2012. Edição digital)

1. Considere as afirmações abaixo.
 - I. Os filtros de personalização, uma vez que isolam os indivíduos no universo de suas próprias ideias, são incompatíveis com certas premissas básicas da democracia, como a de que é necessário considerar sempre o ponto de vista do outro.
 - II. Ao concluir o texto, o autor explicita as forças políticas e sociais que vêm contribuindo para o fortalecimento da tendência de personalizar o conteúdo acessado pela internet e manifesta o intuito de combatê-las por meio da própria rede.
 - III. Um dos motivos para o caráter fascinante dos filtros personalizados reside no fato de que, embora atualmente desmedida, a personalização aprofunda o contato com nossas próprias experiências e ideias, contribuindo assim para que tiremos proveito da casualidade e do inusitado.

Está correto o que se afirma APENAS em

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



2. ...**I**... a criatividade muitas vezes é atijada pela colis3o de ideias surgidas em disciplinas e culturas diferentes, ...**II**... um mundo construido a partir do que 3 familiar 3 um mundo no qual n3o temos nada a aprender. (8º par3grafo)

Sem prejuizo do sentido, preenchem correta e respectivamente as lacunas **I** e **II**:

- (A) Se, por um lado, – por outro,
- (B) Se – assim,
- (C) Uma vez que – logo,
- (D) Conquanto – de modo que
- (E) Consoante – desde que

3. No contexto, sem prejuizo da correcao gramatical e do sentido, o elemento em negrito pode ser substituido pelo que se encontra entre par3nteses em:

- (A) ... *estamos criando uma sociedade **cuja** (da qual) complexidade ultrapassa os limites da compreens3o individual.* (9º par3grafo)
- (B) **Assim** (Porquanto), *quando os filtros personalizados oferecem uma ajuda, tendemos a aceit3-la.* (6º par3grafo)
- (C) **E como** (na medida em que) *a bolha dos filtros distorce a percepcao do que 3 importante...* (3ltimo par3grafo)
- (D) ... e nos deixando **alheios** (distantes) *aos perigos ocultos no territ3rio do desconhecido.* (7º par3grafo)
- (E) ... **h3** (existe) *boas raz3es para que os filtros personalizados sejam t3o fascinantes.* (5º par3grafo)

4. Os termos sublinhados t3m a mesma funcao sint3tica em:

- (A) A criatividade muitas vezes 3 atijada pela colis3o de ideias surgidas em disciplinas e culturas diferentes.
- (B) O que um dia foi um meio an3nimo transformou-se numa ferramenta dedicada a analisar dados pessoais.
- (C) A tarefa de examinar essa torrente cada vez mais ampla em busca das partes realmente importantes, ou apenas relevantes, j3 demanda dedicacao integral.
- (D) ... os filtros de personalizacao servem como uma esp3cie de autopropaganda invisivel, doutrinando-nos com as nossas pr3prias ideias...
- (E) Na bolha dos filtros, h3 menos espaco para os encontros fortuitos que proporcionam novas percepcoes...

5. Foi corretamente transposto para a voz passiva o segmento que se encontra em:

- (A) Foram transformados numa ferramenta dedicada a analisar dados pessoais aquilo que era um meio an3nimo.
- (B) Pensaram que a rede seria uma nova plataforma para que se enfrentasse esses problemas.
- (C) Se fosse gravado desde o in3cio dos tempos toda a comunicacao humana, precisar3mos de 5 bilh3es de *gigabytes*.
- (D) Ser3 enfrentado nos pr3ximos vinte anos problemas como escassez de energia, terrorismo, mudanca clim3tica.
- (E) Agora, cria-se essa mesma quantidade de dados a cada dois dias.

6. Considerado o contexto, est3 correto o que consta de:

- (A) Sem que nenhuma outra modificacao seja feita, o segmento *Se a personalizacao for excessiva, poder3 nos impedir de...* continuar3 correto substituindo-se o termo “for” por “fosse”.
- (B) Exprime nocao de finalidade o segmento sublinhado em *Nossa concentracao se desvia da mensagem de texto para as principais noticias.*
- (C) Os verbos dos segmentos *que nos baseemos em fatos compartilhados // todos obteremos os mesmos resultados* est3o flexionados nos mesmos tempo e modo.
- (D) O sinal indicativo de crase deve ser usado caso se substitua o segmento sublinhado pelo que se encontra entre par3nteses em *O que um dia foi um meio an3nimo transformou-se numa ferramenta dedicada a analisar dados pessoais* (an3lise de dados pessoais).
- (E) Na frase *h3 boas raz3es para que os filtros personalizados sejam t3o fascinantes*, o termo **que** pode ser substituido por “as quais”.

7. Est3 gramaticalmente correta a redacao da seguinte frase adaptada do texto:

- (A) N3o 3 dificil compreender que, em um mundo construido a partir do que 3 familiar n3o se t3m nada a aprender.
- (B) A colis3o de ideias que surgem em disciplinas e culturas diferentes muitas vezes desperta a criatividade.
- (C) Demandam tempo e dedicacao integral encontrar na torrente cada vez maior de informacoes as que s3o realmente relevantes.
- (D) 3 necess3rio a compreens3o dos padr3es econ3micos e sociais – que nem sempre pode ser evitado –, atuando por tr3s da tend3ncia da personalizacao da internet.
- (E) Alguns dos primeiros entusiastas da internet, acreditaram que a rede pudesse ser uma plataforma diante dos quais os graves problemas do mundo seriam enfrentados.



8. Sem que nenhuma outra modificação seja feita na frase, o verbo que pode ser corretamente flexionado em uma forma do singular está sublinhado em:
- (A) “Jornalistas cidadãos” iriam reconstruir os meios de comunicação.
 - (B) Grande parte das pessoas imaginam que, ao procurar um termo na internet...
 - (C) Os primeiros entusiastas da internet esperavam que a rede...
 - (D) ... os filtros de personalização servem como uma espécie de autopropaganda invisível...
 - (E) ... no entanto, estão nos oferecendo universos distintos e paralelos.

9. O comentário escrito com correção e lógica está em:

- (A) Embora o uso da internet garanta acesso a uma gama interminável de informações, perdem-se muitas delas dentro da bolha dos filtros de personalização.
- (B) No início da internet, parecia revolucionária a liberdade de poder estar anônimo, que daria à qualquer pessoa, contudo, a possibilidade de explorar diferentes personalidades para si mesma.
- (C) À medida que o comércio e as leis alcançaram a tecnologia, começou a diminuir as possibilidades de anonimato: uma pessoa anônima não pode ser responsabilizada por suas ações.
- (D) Ainda não está claro – sobretudo porque a maioria, ainda consome mais tempo com as informações advindas na imprensa tradicional – a forma como os fluxos de conteúdo personalizados moldam a identidade.
- (E) Preveem-se que as tecnologias que favorecem a personalização vão se fortalecer nos próximos anos, ao passo que os sensores que coletam fluxos de dados estarão, cada vez mais, presente no cotidiano.

Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

10. Poderão concorrer a cada cargo de direção do Tribunal, os

- (A) dez Desembargadores mais antigos e elegíveis.
- (B) cinco Desembargadores mais antigos e elegíveis.
- (C) quinze Desembargadores mais velhos, desde que elegíveis.
- (D) seis Desembargadores mais antigos e elegíveis.
- (E) doze Desembargadores mais velhos, desde que elegíveis.

11. Considere as seguintes atribuições do Órgão Especial:

- I. Determinar às Varas do Trabalho a realização dos atos processuais e das diligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob sua apreciação.
- II. Praticar quaisquer outros atos necessários ao bom funcionamento da Justiça do Trabalho da 15ª Região, assim como deliberar o que for cabível, nos casos não previstos no Regimento Interno do Tribunal.
- III. Convocar Desembargador para a formação de quórum, respeitada a ordem de antiguidade.

Mediante resolução aprovada pela maioria de seus Desembargadores efetivos, poderá o Órgão Especial delegar, integral ou parcialmente, ao Presidente do Tribunal ou a qualquer órgão do Tribunal, o que consta de

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

12. Não se tratando de recurso, o prazo para a correção parcial é de

- (A) quinze dias, a contar da ciência do ato ou da omissão impugnados, independentemente da qualidade do interessado.
- (B) dez dias, a contar da ciência do ato ou da omissão impugnados; no entanto, dependendo da qualidade do interessado, tal prazo será contado em dobro.
- (C) cinco dias, a contar da ciência do ato ou da omissão impugnados, independentemente da qualidade do interessado.
- (D) quinze dias, a contar da ciência do ato ou da omissão impugnados; no entanto, dependendo da qualidade do interessado, tal prazo será contado em dobro.
- (E) dez dias, a contar da ciência do ato ou da omissão impugnados, independentemente da qualidade do interessado.



13. Considere a seguinte situação hipotética: Zeus é Presidente da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Nesse caso, Zeus
- (A) dirigirá a Câmara que integra, e a outra Câmara será dirigida pelo seu componente com mais idade, substituídos nas ausências também pelo critério de idade.
 - (B) não dirigirá a Câmara que integra, e a outra Câmara será dirigida pelo seu componente com mais idade, substituído nas ausências também pelo critério de idade.
 - (C) não dirigirá a Câmara que integra, e a outra Câmara será dirigida pelo seu componente mais antigo, substituído nas ausências também pelo critério de antiguidade.
 - (D) dirigirá a Câmara que integra, e a outra Câmara será dirigida pelo seu componente mais antigo, substituídos nas ausências também pelo critério de antiguidade.
 - (E) dirigirá tanto a Câmara que integra quanto a outra Câmara, haja vista sua condição de Presidente da Turma, e será substituído, na sua ausência, pelos componentes mais antigos.
-
14. Considere a seguinte situação hipotética: Henrique é Desembargador do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, sendo que lhe compete, dentre outras, a seguinte atribuição: "presidir audiências de conciliação em recursos de revista". Tendo em vista a atribuição narrada, Henrique exerce o cargo de
- (A) Vice-Corregedor Regional do Tribunal.
 - (B) Presidente do Tribunal.
 - (C) Vice-Presidente Judicial do Tribunal.
 - (D) Corregedor Regional do Tribunal.
 - (E) Vice-Presidente Administrativo do Tribunal.

Noções sobre Direito das Pessoas com Deficiência

15. Para fins de aplicação da Lei nº 13.146/2015, as barreiras existentes nos edifícios públicos ou privados são barreiras
- (A) urbanísticas.
 - (B) arquitetônicas.
 - (C) atitudinais.
 - (D) materiais imperfeitas.
 - (E) informais de espaço.
-
16. De acordo com a Lei nº 10.098/2000, o planejamento e a urbanização das vias públicas, dos parques e dos demais espaços de uso público deverão ser concebidos e executados de forma a torná-los acessíveis para todas as pessoas, inclusive para aquelas com deficiência ou com mobilidade reduzida. O passeio público, elemento
- (A) facultativo de urbanização e parte da via pública, necessariamente segregado e em nível diferente, destina-se à circulação de pedestres e à implantação de mobiliário urbano e de vegetação.
 - (B) obrigatório de urbanização e parte da via pública, necessariamente segregado e em nível diferente, destina-se à circulação de pedestres e à implantação de mobiliário urbano e de vegetação.
 - (C) facultativo de urbanização e não integrante da via pública, normalmente segregado e em nível diferente, destina-se somente à circulação de pedestres e, quando possível, à implantação de mobiliário urbano e de vegetação.
 - (D) obrigatório de urbanização e parte da via pública, normalmente segregado e em nível diferente, destina-se somente à circulação de pedestres e, quando possível, à implantação de mobiliário urbano e de vegetação.
 - (E) obrigatório de urbanização e não integrante da via pública, normalmente segregado e em nível diferente, destina-se à circulação de pedestres e à implantação de mobiliário urbano e de vegetação.
-
17. Considere:
- I. A inclusão, no sistema educacional, da Educação Especial como modalidade educativa que abranja a educação precoce, a pré-escolar, as de 1º e 2º graus, a supletiva, a habilitação e reabilitação profissionais, com currículos, etapas e exigências de diplomação próprios.
 - II. A oferta, obrigatória e gratuita, da Educação Especial em estabelecimento público de ensino.
 - III. O oferecimento obrigatório de programas de Educação Especial em unidades hospitalares e congêneres nas quais estejam internados, por prazo igual ou superior a 2 anos, educandos portadores de deficiência.
 - IV. A matrícula facultativa em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoas portadoras de deficiência capazes de se integrarem no sistema regular de ensino.
- De acordo com a Lei nº 7.853/1989, ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.
- Para esse fim, os órgãos e entidades da Administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos da referida Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as medidas, na área da educação, indicadas APENAS em
- (A) I e II.
 - (B) II, III e IV.
 - (C) II e IV.
 - (D) I, III e IV.
 - (E) I e III.

**Lei nº 8.112/1990**

18. Após regular processo administrativo disciplinar, garantidos ao servidor público federal investigado o exercício do contraditório e da ampla defesa, restaram cabalmente comprovadas a materialidade e a autoria de infração disciplinar descrita na portaria inaugural, punível com demissão, nos termos da Lei nº 8.112/1990. Sobreveio aos autos informação de que o servidor processado, autor da infração, havia se aposentado voluntariamente durante a tramitação do processo. A autoridade competente, conforme estabelece a Lei nº 8.112/1990,
- (A) em razão da precedente aposentadoria, deverá aplicar a pena de demissão, mitigando-a para suspensão por 90 dias e determinando sua anotação no prontuário do servidor, para resguardo dos direitos da Administração.
 - (B) deverá aplicar a pena de cassação de aposentadoria, mas, ato contínuo, cancelar seu registro, com efeitos retroativos à data da passagem para inatividade.
 - (C) deverá declarar a extinção da punibilidade do servidor, em razão de sua precedente aposentadoria, exarando sentença absolutória imprópria.
 - (D) deverá, em decisão motivada, aplicar ao servidor faltoso a pena de cassação de aposentadoria, na hipótese de considerar que não estão presentes os requisitos autorizadores de sua mitigação.
 - (E) poderá escolher livremente entre aplicar as penas de advertência, suspensão em mitigação à penalidade de demissão ou de cassação de aposentadoria, justamente em razão da precedente passagem do servidor para inatividade.
-
19. Considere que hipoteticamente a autarquia federal Y entendeu por bem realizar concurso público para provimento de cargos públicos vagos previstos em sua estrutura organizacional, estabelecendo no edital que nos três primeiros anos de exercício os investidos nos cargos públicos correlatos não perceberiam vencimentos. A previsão estabelecida no edital, nos termos da Lei nº 8.112/1990,
- (A) é válida, pois, dada a conjuntura econômica do país, se faz permitida a prestação de serviços federais gratuitos.
 - (B) é válida, pois durante o estágio probatório, que coincide com os três primeiros anos de exercício, os servidores não percebem vencimentos, mas indenização e ajuda de custos.
 - (C) é nula, pois os cargos públicos são criados por lei com vencimentos pagos pelos cofres públicos, não havendo que se falar na prestação de serviços gratuitos nesta hipótese.
 - (D) é nula, pois a prestação de serviços gratuitos à União encontra limite temporal de dois anos, no máximo.
 - (E) é válida, em razão de se tratar de concurso para provimento de cargo da Administração pública federal indireta, hipótese em que, desde que haja previsão em edital, é permitida a prestação de serviços gratuitos por período a ser acordado entre as partes.
-
20. Considere hipoteticamente que João, servidor público federal cujo vínculo é regido pela Lei nº 8.112/90, foi promovido na sua carreira após 10 anos de efetivo exercício. Solicitou, ao departamento competente, a contagem de seu tempo de serviço, passados 5 anos do ato que o promoveu, sem que tenha se afastado do exercício de quaisquer dos cargos nesse período. A certidão foi expedida na mesma data em que solicitada, apontado que João contava com 5 anos de exercício no serviço público federal. A certidão
- (A) está incorreta, pois a promoção não interrompe o tempo de exercício, que, tão somente, é contado no novo cargo a partir da publicação do ato que o promoveu.
 - (B) está correta, pois a promoção suspende o tempo de exercício, cuja contagem é retomada, com efeitos *ex nunc*, a partir da publicação do ato de promoção.
 - (C) está incorreta, pois dela deveria ter constado que João contava com 15 anos de serviço no cargo para o qual foi promovido, pois, para tanto, o tempo de exercício decorrido antes da promoção deveria ter sido considerado.
 - (D) está correta, pois, após a promoção, o tempo de serviço é zerado, contando-se apenas o tempo de exercício decorrido no novo cargo.
 - (E) está incorreta, pois dela deveria ter constado que João contava com 10 anos de serviço público federal, pois a lei de regência determina que o tempo transcorrido após a promoção deve ser desconsiderado.

**CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS**

Atenção: As questões de números 21 a 25 referem-se ao Conteúdo Programático de Administração Pública.

21. É uma característica dominante do tipo de estrutura organizacional denominada Divisional:
- (A) horizontalização das estruturas, com relativa autonomia de gestão, porém com centralização da apuração de custos e resultados.
 - (B) existência de órgãos ou unidades vinculados a projetos, dotados de independência em relação aos órgãos centrais.
 - (C) autonomia de unidades, qualificadas como centros de resultado, que apuram lucros ou prejuízos autonomamente.
 - (D) departamentalização por áreas geográficas, visando maior capilaridade, com descentralização de custos e centralização de apuração de prejuízos.
 - (E) departamentalização por clientela, com desenvolvimento de projetos autônomos e órgãos cuja existência se limita ao tempo de execução do projeto.
-
22. Considere que determinada organização pretenda adotar, para avaliação do desempenho de seus integrantes, metodologia de avaliação de fácil aplicação e que considere, como fator determinante, os aspectos extremos do comportamento e atuação dos avaliados, negativos e positivos. A metodologia adequada para atingir os fins colimados é:
- (A) Avaliação 360°.
 - (B) Comparação binária.
 - (C) Escolha forçada.
 - (D) Incidentes Críticos.
 - (E) Pesquisa de campo.
-
23. O *Balanced scorecard* (BSC) é uma metodologia bastante difundida e utilizada no planejamento estratégico de instituições privadas e também públicas. Uma de suas etapas relevantes é a definição de missão da instituição que
- (A) procura explicar com clareza a razão de existência da organização, expressando sua essência.
 - (B) não se aplica, contudo, às instituições públicas, cuja missão institucional está prevista em lei.
 - (C) traduz o consenso dos seus membros sobre o futuro almejado pela organização, representado pelas metas fixadas.
 - (D) decorre da avaliação dos cenários, com projeções de futuros potenciais em relação aos quais a organização deve se posicionar.
 - (E) se aplica às organizações públicas, tendo sua correlação, no que tange às instituições privadas, com a etapa de definição de metas de resultado.
-
24. A gestão de processos constitui uma abordagem contemporânea nas organizações, no bojo da qual é avaliado o grau de maturidade dos processos internos com base em metodologias consagradas. Nesse diapasão, de acordo com os conceitos predados pela *Society for Design and Process Science* (SDPS), os denominados processos interoperados correspondem
- (A) aos processos interligados a partir de um único gestor ou unidade de comando.
 - (B) aos macroprocessos formados por cadeias de processos intermediários.
 - (C) ao nível indesejado de maturidade, em face do grau de interdependência.
 - (D) às cadeias de valor geradas a partir da interligação de processos.
 - (E) ao nível máximo de maturidade, considerando o grau de minimização de riscos.
-
25. A aplicação da abordagem estrutural para gestão de conflitos prioriza
- (A) a adoção de medidas contundentes no episódio de conflito, incluindo o afastamento dos agentes envolvidos.
 - (B) a intervenção antes da instalação do conflito, atuando sobre condições preexistentes que predispõem à sua ocorrência.
 - (C) a intervenção de uma terceira parte, externa à organização, como forma de intermediar o conflito.
 - (D) o enfrentamento dos aspectos intrínsecos do conflito, de natureza pessoal, ligados ao clima organizacional.
 - (E) o tratamento dos aspectos extrínsecos ao conflito, como a cultura dominante na organização, utilizando-os como elementos neutralizadores.



26. A abordagem estratégica à administração de recursos humanos reconhece três elementos-chave: todos os gerentes são gerentes de recursos humanos; os colaboradores são vistos como ativos; e a administração de recursos humanos é
- (A) um ativo importante em que o principal papel da área de recursos humanos é garantir que todos os processos burocráticos sejam cumpridos de forma a atrair bons colaboradores para a empresa.
 - (B) um processo de ajustamento, integrando a estratégia e as metas da organização com a abordagem correta de administrar o capital humano da empresa.
 - (C) função consultiva que deve ser exercida por profissionais competentes e que tenham acesso a todas as informações de negócios da empresa para que possam contribuir de maneira definitiva na ação comercial e na criação de novos produtos.
 - (D) função de assessoria e deve estar ligada diretamente à presidência da empresa visando assim indicar a importância relativa oferecida a essa área, frente às exigências do mercado.
 - (E) uma área que tem como meta garantir que todos os colaboradores se sintam satisfeitos com as políticas de *compliance* aplicadas pela empresa, além de oferecer condições de trabalho que garantam que os resultados sejam cumpridos.
-
27. Em muitas empresas, especialmente aquelas que confiam mais na informação, criatividade no conhecimento e nos serviços dos colaboradores, mais do que na produção das máquinas, o sucesso de muitas empresas depende da capacidade de administrar o capital humano. O capital humano refere-se
- (A) ao valor relativo que cada colaborador tem para o mercado, adicionado aos seus interesses pessoais e propósitos de vida.
 - (B) ao potencial, ao nível de inteligência e à capacidade de engajamento dos colaboradores em relação aos objetivos da empresa.
 - (C) ao valor econômico da combinação de conhecimento, experiência, habilidades e competências dos colaboradores.
 - (D) à missão e ao propósito de vida de cada colaborador que deve estar diretamente integrado à missão e aos valores da empresa.
 - (E) ao nível de engajamento que cada colaborador deve demonstrar para colocar em prática suas competências em prol da empresa em que trabalha para que possa dar os melhores resultados possíveis.
-
28. O advento de equipes de gerenciamento de projetos é uma importante tendência no local de trabalho de hoje. As pessoas que estavam acostumadas a trabalhar sozinhas no chão de fábrica, no departamento de publicidade ou na gerência média estão agora alocadas em equipes e obtêm sucesso como parte de um grupo. Nesse modelo de trabalho, cada membro da equipe age como
- (A) um gerente, tornando-se responsável pelos padrões de qualidade, programando e até mesmo contratando e demitindo outros membros da equipe.
 - (B) um colaborador que recebe uma demanda específica de trabalho e que interage com um único membro da equipe de projetos, evitando assim ruídos de comunicação.
 - (C) membro de uma equipe multidisciplinar que trabalha exclusivamente à distância e que responde especificamente por uma pequena parte do projeto a que foi destinado, face a sua pouca experiência.
 - (D) um líder que tem como meta específica dar apoio técnico aos membros menos experientes da equipe, orientando-os e treinando-os para que possam aumentar seus conhecimentos.
 - (E) um coadjuvante que fica à disposição do gestor de uma determinada área, atuando como um especialista, pois seu conhecimento é fundamental para dar apoio como mentor a equipes multidisciplinares estruturadas pelo gestor da área.
-
29. Ao implementar uma Política de Avaliação de Desempenho, um psicólogo optou por usar uma técnica de avaliação denominada Escala de Classificação Ancorada no Comportamento (ECAC) que é desenvolvida a partir dos incidentes críticos referentes ao desempenho do trabalho. Cada escala de desempenho de trabalho é ancorada em
- (A) um grupo de fatores de necessidades motivacionais descritos por Szondi que indicam os melhores graus de desempenho que cada colaborador deve apresentar para obter o desempenho satisfatório em sua função.
 - (B) dez competências que descrevem as habilidades essenciais que cada colaborador deve apresentar para o cargo que ocupa.
 - (C) um conjunto de habilidades e experiências que cada colaborador deve apresentar para cumprir a missão do seu cargo.
 - (D) declarações comportamentais específicas que descrevem variados graus de desempenho.
 - (E) uma escala que varia de zero a dez em que o gestor deverá indicar o grau de cumprimento dos objetivos estabelecidos daquele colaborador no período de um ano.
-
30. Os pesquisadores indicam que os gerentes, ao avaliarem o desempenho de seus colaboradores, não estão livres de viés, podendo levá-los a vários problemas de classificação. Um gestor que avalia seus colaboradores mais velhos como mais lentos e mais difíceis de treinar está cometendo um dos mais perigosos erros de avaliação que é o de
- (A) criar o efeito de halo.
 - (B) estereotipar.
 - (C) ser superficial.
 - (D) subvalorizar.
 - (E) supervalorizar.



31. Um grupo de colaboradores procura o psicólogo organizacional da empresa para relatar que seu gestor conta com baixa disposição para escutar o grupo e que não gosta de compartilhar informações. Além disso, é pouco atento às necessidades da equipe preferindo emitir um comportamento de liderança caracterizado basicamente pelo rígido estabelecimento de objetivos desafiadores e pela busca constante de um melhor desempenho. Durante a conversa, o psicólogo identifica que o comportamento de liderança adotado por esse líder é
- (A) co-criativo.
 - (B) de influência ascendente.
 - (C) situacional.
 - (D) contingencial.
 - (E) orientado para realizações.
-
32. O conceito de caminho-objetivo para liderança concentra-se em vários tipos de comportamento do líder e de fatores situacionais. Colaboradores que possuem forte necessidade de segurança provavelmente estarão mais satisfeitos com um líder
- (A) diretivo, que reduza a incerteza ao estabelecer regras e procedimentos.
 - (B) incentivador, que garanta um ambiente de trabalho acolhedor.
 - (C) participativo, que compartilhe a todo momento as informações que possui, oferecendo apoio a cada colaborador.
 - (D) inspirador, que mantenha um clima de reforço positivo para toda a equipe.
 - (E) conciliador, que reduza ruídos no ambiente e evite a ocorrência de conflitos.
-
33. Equipes de produção, de serviços, de gerência, de projetos e consultivas podem ser diferenciadas pelo tipo de trabalho que realizam e pelo propósito que buscam. Essas equipes são exemplos de equipes
- (A) de autogestão.
 - (B) formais.
 - (C) estruturais.
 - (D) ocasionais.
 - (E) funcionais.
-
34. Teleconferência, sistemas de videocomunicação, comunicação eletrônica em tempo real, sistemas de votação por meio de teclados ligados a uma central, *software* de administração de projetos de grupo e diversos dispositivos de comunicação sem cabeamento são tecnologias que apoiam o trabalho de equipes
- (A) analógicas.
 - (B) informais.
 - (C) robóticas.
 - (D) virtuais.
 - (E) analíticas.
-
35. Quando colaboradores que trabalham juntos em um projeto discordam quanto a quem vai trabalhar em quais partes do projeto, ou se devem ter reuniões face a face ou se comunicar por meio eletrônico, trata-se de um conflito de
- (A) relacionamento.
 - (B) meta.
 - (C) processo.
 - (D) tarefa.
 - (E) organizacional.
-
36. Considere as definições abaixo.
- I. Significado afetivo da ligação do indivíduo com seu contexto de trabalho.
 - II. Conjunto das percepções compartilhadas pelos empregados acerca de aspectos da vida organizacional.
- As definições I e II são, respectivamente,
- (A) cultura organizacional e clima psicológico.
 - (B) clima psicológico e clima organizacional.
 - (C) clima organizacional e cultura organizacional.
 - (D) constructo organizacional e clima organizacional.
 - (E) satisfação no trabalho e cultura organizacional.



37. É importante distinguir análise da atividade e análise ergonômica do trabalho. A análise da atividade é um método para a abordagem do comportamento humano, visando conhecê-lo e produzir conhecimentos sobre
- (A) os equipamentos de segurança.
 - (B) os recursos de trabalho presentes.
 - (C) o ambiente de trabalho.
 - (D) o sujeito em ação.
 - (E) as fontes de necessidades motivacionais dos trabalhadores.
-
38. Em relação aos clientes e seguindo as orientações do Código de Ética Profissional do Psicólogo – Resolução Conselho Federal de Psicologia (CFP) nº 010/2005, um psicólogo que, por motivos justificáveis, não pode dar continuidade aos serviços profissionais assumidos junto aos seus clientes, deve:
- (A) sugerir que procurem psicólogos de amigos, que venham tendo sucesso, pois há uma maior garantia de bons resultados.
 - (B) indicar seus clientes a um amigo e garantir que o preço dos serviços seja o mesmo, diminuindo assim possíveis danos aos seus clientes.
 - (C) entregar uma lista de psicólogos disponíveis e pedir que os clientes passem por entrevistas e lhe informem o escolhido para que possa avaliar se se adequa ao tratamento aplicado a cada cliente.
 - (D) encerrar o serviço prestado dizendo aos seus clientes que a partir daquele momento devem buscar ajuda de outros psicólogos, caso julguem necessário, deixando-os livres para serem protagonistas dos seus processos.
 - (E) sugerir serviços de outros psicólogos e fornecer ao seu substituto as informações necessárias à continuidade do trabalho.
-
39. Um gestor que possui o hábito de visitar, sem aviso prévio, as áreas da empresa e conversar com todos os colaboradores independentemente do seu nível hierárquico, desenvolvendo relacionamentos positivos e obtendo informações diretamente deles sobre suas áreas e seu trabalho, está utilizando uma técnica de comunicação denominada
- (A) *networking* intrapessoal.
 - (B) comunicação boca a boca.
 - (C) gerenciamento com envolvimento.
 - (D) mensagem instantânea.
 - (E) riqueza de canal.
-
40. Deslocar-se, movimentar-se nos vários contextos empresariais, conhecer as diversas realidades, disponibilizar competências e colaborar para o atingimento da meta são atitudes que ajudam a “tocar” na sensibilidade e motivação das pessoas. Trata-se de uma descrição de influência na atuação profissional da inteligência
- (A) cinestésica.
 - (B) interpessoal.
 - (C) linguística.
 - (D) espacial.
 - (E) intrapessoal.
-
41. O líder de um grupo apresenta uma ideia ruim em uma reunião. Cada membro da equipe inicialmente pode suspeitar de que a ideia é ruim, mas reluta em dizer isso, ou seja, ninguém quer questionar a decisão do líder. À medida que cada indivíduo olha ao redor e percebe que todos estão em silêncio, cada elemento começa a duvidar de seu julgamento inicial. Afinal, se todo mundo parece estar concordando, talvez a ideia não seja tão ruim. Conforme o processo continua, qualquer crítica é descartada, e os membros são pressionados individualmente a concordar com o ponto de vista do grupo. Esse fenômeno é denominado
- (A) evento crítico.
 - (B) pensamento grupal.
 - (C) comportamentos reminiscentes.
 - (D) declarações explícitas.
 - (E) rompimento da comunicação.
-
42. Um gerente encoraja a aprendizagem organizacional, estabelecendo sistemas de informações que permitam às pessoas compartilhar conhecimento e aprender de novas maneiras, se coloca como exemplo, ouvindo os outros, lendo bastante, refletindo sobre o que observa e se pergunta periodicamente “O que podemos aprender dessa experiência?”. Todo esse processo estimula na equipe a
- (A) conceitualização concreta.
 - (B) experimentação ativa.
 - (C) aprendizagem contínua.
 - (D) conceitualização abstrata.
 - (E) experimentação passiva.
-
43. Considerando a motivação sob a ótica da teoria do reforço, quando um supervisor para de criticar ou reprimir um funcionário, uma vez que o comportamento incorreto tenha parado, ele está utilizando um instrumento de reforço denominado
- (A) contínuo.
 - (B) intermitente.
 - (C) punição.
 - (D) extinção.
 - (E) evasão de aprendizagem.



44. Por se tratar de um ramo complexo a Ergonomia possui subdivisões. A Ergonomia cognitiva refere-se aos processos mentais, que inclui itens de
- (A) estrutura organizacional, processos de trabalho, programação do trabalho, manipulação de materiais e arranjo físico das estações de trabalho.
 - (B) movimentos repetitivos, postura, demandas do trabalho, estrutura organizacional, e trabalhos em turno.
 - (C) programação do trabalho, carga física e psicológica, ruído, supervisão e trabalho a distância.
 - (D) tomada de decisão, desempenho de habilidades, interação humano-computador, conflitos e treinamento.
 - (E) políticas de trabalho, fatores de repetição, trabalho manual, satisfação no trabalho, trabalho presencial e normas éticas.
-
45. A partir do modelo da Psicologia Positiva, distinguem-se duas concepções de bem-estar, o Capital Psicológico e o *Continuum* de Saúde Mental. O Capital Psicológico é definido como o estado psicológico positivo de desenvolvimento de um indivíduo que se caracteriza pela
- (A) avaliação cognitiva, ajustamento pessoa-ambiente e personalização.
 - (B) autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência.
 - (C) emoção positiva, autoaceitação, propósito de vida e integração social.
 - (D) aceitação social, realização pessoal, autonomia e afinidade.
 - (E) engajamento, dedicação, busca de harmonia e propósito profissional.
-
46. Existem vários métodos básicos de coleta de dados para a análise de cargo. A vantagem da técnica do incidente crítico é de que
- (A) o comportamento real, e não as opiniões ou impressões subjetivas, é usado como parâmetro de como o trabalho deve ser feito.
 - (B) as opiniões, impressões e sugestões de quem executa o trabalho são consideradas e utilizadas como parâmetro de como o trabalho deve ser feito.
 - (C) prepara os trabalhadores para as entrevistas que serão realizadas com foco em obter informações detalhadas de como o trabalho é feito.
 - (D) os trabalhadores naturalmente modificam para melhor sua forma de trabalho, pois estão sendo observados.
 - (E) o comportamento desejado, e não o comportamento rotineiro e habitual, é usado para definir como o trabalho será feito.
-
47. No processo de seleção, é importante que o psicólogo tenha identificado os requisitos da função e os requisitos de acesso para a vaga existente. O requisito de acesso é
- (A) o grupo de competências comportamentais que habilitam o profissional para o exercício do cargo.
 - (B) a condição ideal que um profissional deve ter para desempenhar na plenitude a função.
 - (C) o mínimo aceitável que um profissional que iniciará na função precisa ter.
 - (D) o tempo de prática do profissional em função semelhante em outra organização.
 - (E) a condição primária de maturidade e equilíbrio emocional necessárias ao exercício do cargo.
-
48. A Teoria de Desenvolvimento do grupo de Bion (1961) afirma que os grupos funcionam em dois níveis, o nível da manifestação e o nível
- (A) latente.
 - (B) consciente.
 - (C) abstrato.
 - (D) concreto.
 - (E) inconsciente.
-
49. O desenvolvimento organizacional visa melhorar a eficiência da organização e de seus membros por meio de um programa
- (A) que eleve o valor da empresa.
 - (B) democrático.
 - (C) de estabelecimento de resultados.
 - (D) de mudança sistemática.
 - (E) que sane todas as deficiências organizacionais.
-
50. Segundo a *Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10*, a Reação aguda a estresse (F43.0) é um transtorno transitório de gravidade significativa, o qual se desenvolve em um indivíduo sem qualquer outro transtorno mental aparente em resposta à excepcional estresse físico e/ou mental e o qual usualmente diminui
- (A) em 1 ou 2 meses.
 - (B) dentro de minutos ou horas.
 - (C) dentro de horas ou dias.
 - (D) em 3 ou 4 semanas.
 - (E) em 5 ou 6 semanas.



51. Consta no *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM-5* que a característica comum dos transtornos depressivos é a presença de humor triste, vazio ou
- (A) volátil, acompanhado de alterações mentais e perceptivas que afetam significativamente a capacidade de condução do indivíduo.
 - (B) irritável, acompanhado de alterações somáticas e cognitivas que afetam significativamente a capacidade de funcionamento do indivíduo.
 - (C) irrealizável, acompanhado de alterações neuróticas e de pensamento que afetam significativamente a capacidade cognitiva do indivíduo.
 - (D) instável, acompanhado de alterações comportamentais e de raciocínio que afetam significativamente a capacidade de interação do indivíduo.
 - (E) incontrolável, acompanhado de alterações fisiológicas e sentimentais que afetam significativamente a capacidade de adaptação do indivíduo.

52. O espectro da esquizofrenia e outros transtornos psicóticos são definidos por anormalidades em um ou mais dos seguintes 5 domínios: delírios, alucinações, pensamento (discurso) desorganizado, comportamento motor grosseiramente desorganizado ou anormal (incluindo catatonia) e sintomas
- (A) agressivos.
 - (B) positivos.
 - (C) aversivos.
 - (D) fantasiosos.
 - (E) negativos.

53. Beck preconiza que o indivíduo adito terá, entre outras, as seguintes crenças aditivas sobre o comportamento ou a droga:
- I. Trará prazer e excitação; fornecerá força e poder; é necessária para manter o equilíbrio psicológico ou emocional.
 - II. Terá efeito calmante; melhorará o funcionamento social e intelectual; trará alívio para a monotonia, a ansiedade, a tensão e a depressão.
 - III. A fissura faz parte do prazer; o apoio da família é opcional; pensamentos opositivos trazem força e expectativa de cura.
 - IV. Pensamentos fantasiosos trazem esperança e equilíbrio; a fissura faz parte da excitação; a presença de alívio gera conforto intersíquico.

Está correto o que consta APENAS de

- (A) I e II.
 - (B) III e IV.
 - (C) II e III.
 - (D) I e III.
 - (E) I e IV.
54. Processo diagnóstico é a forma resultante de determinada organização e estruturação dos elementos de um estudo de caso, realizado segundo uma certa concepção diagnóstica, que ocorre em uma sequência de passos, para a consecução dos objetivos diagnósticos, orientados em função de determinados embasamentos teóricos e práticos, sendo classificado de conformidade com os tipos existentes. No processo compreensivo busca-se
- (A) dados de observação objetiva como prioritários, com exclusão de apreciações a respeito do mundo interno, sendo os referenciais, nesse processo, extraídos da Psicologia da Aprendizagem em que se enfatizam os programas desenvolvidos pela Psicologia Experimental.
 - (B) uma transposição, para o diagnóstico psicológico, de noções advindas do diagnóstico clínico em medicina, tomando a vida emocional em termos similares àqueles empregados para o organismo, ou seja, um objeto concebido como doente.
 - (C) configurar uma espécie de antevisão dos fenômenos que a prática psicanalítica bem-sucedida encontraria no paciente, e com os quais lidaria, sendo que a Psicanálise constitui-se em modelo de trabalho para os profissionais que se utilizam desse tipo de processo.
 - (D) encontrar um sentido para o conjunto das informações disponíveis, tomar aquilo que é relevante e significativo na personalidade, entrar empaticamente em contato emocional e, também, conhecer os motivos profundos da vida emocional de alguém.
 - (E) ter, no psicólogo, um simples aplicador e avaliador de testes psicológicos, cuja finalidade é auxiliar o trabalho de outros profissionais, sendo que o psicólogo entra em contato com aspectos parciais da personalidade do paciente, de modo "objetivo".



55. Para Jurema Alcides Cunha, a escolha de testes que serão utilizados em um processo psicodiagnóstico corresponde a uma das etapas do estabelecimento de um plano de ação e que se deve ter em conta que
- (A) um teste, desde que bem apropriado ao que se quer avaliar, torna-se suficiente para o processo de avaliação psicológica.
 - (B) nenhum teste, isoladamente, pode proporcionar uma avaliação abrangente da pessoa como um todo.
 - (C) um teste projetivo é suficiente para a obtenção de dados em um plano psicodiagnóstico.
 - (D) um teste de inteligência deve sempre estar incluído na bateria de testes de escolha do psicólogo, pela importância que tem a avaliação cognitiva.
 - (E) é desnecessária a validação intertestes, já que cada instrumento já passou por estudo detalhado antes de sua liberação para uso.
-
56. Os testes projetivos proporcionam obter informações sobre diferentes níveis de funcionamento da personalidade e, para isso, são oferecidos ao examinando estímulos
- (A) ordenados de tal modo que o examinando discorra sobre os temas oferecidos, mantendo-se engajado na tarefa, sem dispersar-se.
 - (B) estruturados, com o objetivo de conseguir informações sobre temas específicos do mundo objetivo do examinando.
 - (C) convencionais, a partir dos quais o indivíduo informa sobre suas preferências em relação a temáticas específicas.
 - (D) pouco estruturados, que ele organizará em conformidade com aspectos de seu mundo interno.
 - (E) sequenciais que induzem o examinando a expressar conteúdos relativos aos temas propostos, de modo estruturado.
-
57. É uma intervenção estruturada muito utilizada atualmente no tratamento de comportamentos considerados aditivos, que tem por objetivo principal auxiliar nos processos de mudanças comportamentais, trabalhando a resolução da ambivalência. Trata-se da Entrevista
- (A) Institucional.
 - (B) de Triagem.
 - (C) Devolutiva.
 - (D) Retrospectiva.
 - (E) Motivacional.
-
58. Uma senhora pediu pensão alimentícia ao ex-marido alegando não ter condições psíquicas de trabalhar. Foi solicitado a um psicólogo que, judicialmente, elaborasse um documento fundamentado e resumido sobre essa questão focal do campo psicológico e cujo resultado poderia ser indicativo ou conclusivo. Buscava-se uma resposta esclarecedora, no campo do conhecimento psicológico, sobre a "questão-problema", visando esclarecer dúvidas que interferiam na decisão judicial sobre a concessão ou não da pensão. Tendo por base a Resolução nº 007/2003, que instituiu o Manual de Elaboração de Documentos Escritos produzidos pelo psicólogo, decorrentes de avaliação psicológica, o psicólogo entendeu que lhe era solicitado um
- (A) Laudo psicológico.
 - (B) Relatório psicológico.
 - (C) Parecer psicológico.
 - (D) Prontuário psicológico.
 - (E) Laudo comprobatório.
-
59. Para David E. Zimmerman, existem pelo menos seis tipos de resistência que podem surgir a partir de determinados indivíduos, em uma grupoterapia psicanalítica. O indivíduo que, à moda de um líder negativo, pode tentar impedir que um grupo cresça exitosamente e que os seus componentes façam verdadeiras mudanças, pois ele se revela como um pseudocolaborador e prefere as pseudoadaptações, é denominado de
- (A) Sabotador.
 - (B) Ambíguo.
 - (C) Desviador de assuntos.
 - (D) Monopolizador.
 - (E) Atuador.
-
60. Entre as técnicas utilizadas na psicoterapia de grupo psicodinâmica (de orientação psicanalítica) encontra-se uma técnica central, que corresponde a encorajar os pacientes a serem espontâneos na comunicação de seus pensamentos e sentimentos, especialmente em relação aos outros membros e que ocorre, no grupo, em dois planos: o individual e o grupal. Trata-se de
- (A) Associação livre.
 - (B) Foco no aqui-e-agora.
 - (C) *Feedback*.
 - (D) Interpretação.
 - (E) *Brain storming*.



PROVA DE ESTUDO DE CASO

Instruções Gerais:

Conforme Edital publicado, Capítulo 12: 12.3 As Provas Estudos de Caso destinam-se a avaliar o domínio técnico do conteúdo dos temas abordados, a coesão, a coerência e a argumentação, a experiência prévia do candidato e sua adequabilidade quanto às atribuições e especialidades de cada cargo. 12.4 Para a Prova de **Estudo de Caso** constará de 02 (duas) questões práticas, sobre a qual o candidato deverá apresentar, por escrito, a solução relacionada aos Conteúdos Programáticos de Conhecimentos Específicos do Anexo III deste Edital. 12.7 (...) a Prova **Estudo de Caso** terá caráter eliminatório e classificatório. Cada uma das questões será avaliada na escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, considerando-se habilitado o candidato que tiver obtido, no conjunto das duas questões, média igual ou superior a **50 (cinquenta) pontos**. 12.9 Na aferição do critério de correção gramatical, por ocasião da avaliação do desempenho na Prova **Estudo de Caso** (...) deverão os candidatos valer-se das normas ortográficas em vigor. 12.10 Será atribuída nota zero à **Prova Estudo de Caso** nos seguintes casos: a) apresentar abordagem incorreta do conteúdo solicitado; b) apresentar textos na forma não articulada verbalmente (apenas com desenhos, números e palavras soltas ou em versos) ou qualquer fragmento do texto escrito fora do local apropriado; c) for assinada fora do local apropriado; d) apresentar qualquer sinal que, de alguma forma, possibilite a identificação do candidato; e) estiver em branco; f) apresentar letra ilegível e/ou incompreensível. 12.11 A folha para rascunho no Caderno de Provas é de preenchimento facultativo. Em hipótese alguma o rascunho elaborado pelo candidato será considerado na correção da Prova **Estudo de Caso** pela Banca Examinadora.

QUESTÃO 1

Uma empresa contratou Elaine, como psicóloga, para implantar um processo de gestão de desempenho por resultados. O sucesso da implantação de um processo como esse, está ligado diretamente ao nível do comprometimento e envolvimento de todos os colaboradores que, ao enfrentarem inovações como essa, reagem em duas dimensões: intelectual e emocional. Esses dois componentes atuam em ritmos radicalmente diferentes. A estratégia de Elaine para atuar nos dois campos foi a de utilizar uma metodologia composta de três fases:

Fase I: Conhecimento.

Fase II: Implementação.

Fase III: Comprometimento.

Ao término da aplicação de cada Fase é esperado que os colaboradores diminuam resistências e aceitem de forma tranquila a implantação do processo de gestão de desempenho por resultados.

A Fase I (Conhecimento) é composta por três etapas: **sensibilização; conscientização e entendimento**.

Apresente, fundamentadamente, o objetivo de cada uma das etapas da Fase I indicando duas ações que Elaine poderá adotar para obter o envolvimento dos colaboradores em cada uma dessas etapas.

(Utilize as linhas abaixo para 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	

RASCUNHO

NÃO ESCREVA NESTE ESPAÇO

**QUESTÃO 2**

Em um escritório, Paulo era assistente do gerente. Havia completado 32 anos e seu histórico profissional era muito pobre. Mudou várias vezes de emprego, em geral, não permanecendo nos locais de trabalho por mais de 1 ou 2 anos. Entretanto, em um primeiro contato, sua imagem é a de ser muito competente, focado, determinado, até mesmo aparentando ser o gestor dirigente do escritório. Procurava colocar a pessoa à vontade e transformava-se no centro do assunto, monopolizando a conversa. Quando iniciou no escritório, essa sua conduta foi valorizada pelos demais colegas de trabalho, porém, após algumas semanas, isso passou a incomodar os demais funcionários, que sentiam como se Paulo quisesse ter uma ascensão sobre eles, supervisionando-os, embora não fosse sua atribuição de cargo. Despendia grande parte do tempo com as conversas, no lugar de executar suas tarefas diretas. Tornou-se muito controlador, intrometendo-se, inclusive em atribuições de outros funcionários. Seu egocentrismo e natureza controladora passaram a prejudicar a boa evolução do fluxo de tarefas do escritório. Se questionado em alguma de suas condutas, tendia a culpabilizar outros funcionários pelo infortúnio ocorrido. Comportava-se como se o seu desempenho fosse excepcional. Demonstrava ter um conceito muitíssimo elevado de si mesmo, exagerando suas reais capacidades. Embora atrasasse na sua chegada ao trabalho e cometesse erros significativos que revelavam uma ineficiência no trabalho, se portava como se fosse indispensável ao bom desenvolvimento das atividades. Possuía um sentimento despropositado da própria importância e ficava tão preocupado consigo mesmo que não apresentava sensibilidade e compaixão em relação a outras pessoas. Seu foco estava em ser admirado pelos demais. Suas sensações exageradas e fantasias de grandeza criavam-lhe atributos negativos. Assumia atitude bastante arrogante e invejoso, quando se deparava com outras pessoas bem-sucedidas. Ameaçava se deprimir quando não conseguia alcançar suas próprias expectativas. Fora do escritório, Paulo também esperava receber atenção especial, como estacionar no melhor local, mesmo que correspondesse a um local proibido. Nitidamente faltava-lhe uma atitude, empática e altruísta. Essa situação fora levada à Área de Recursos Humanos e dois psicólogos levantaram uma hipótese diagnóstica de um transtorno de personalidade, porém, um psicólogo entendia que se tratava de transtorno de personalidade histriônico e o outro acreditava que Paulo havia desenvolvido um transtorno de personalidade narcisista.

Responda, fundamentadamente:

- A qual transtorno de personalidade corresponde o que se descreve sobre Paulo?
- Cite, pelo menos, 5 características presentes no transtorno que Paulo desenvolveu.
- Cite 3 características que justifiquem o porquê de Paulo não possuir o outro transtorno.

(Utilize as linhas abaixo para 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	

RASCUNHO

NÃO ESCREVA NESTE ESPAÇO