

PROVA OBJETIVA**QUESTÃO 1**

A partir da reflexão de Tamayo (2005) acerca da influência dos valores sobre o comportamento nas organizações, julgue os itens a seguir.

- I Os valores funcionam como guias que têm influência central sobre as percepções e os julgamentos específicos, tais como a percepção da retaliação no trabalho. Os valores induzem valências sobre objetos e situações. Dessa forma, conduzem a percepção a respeito da importância positiva ou negativa de um evento em uma situação específica. O pressuposto de que os valores induzem à atribuição valorativa de importância dada a um evento específico não exclui o reconhecimento de que as avaliações subjetivas também possam ser influenciadas por outros fatores.
- II Os valores sofrem influência de concepções ideológicas, mas são, também, fortemente influenciados pela cultura na qual as pessoas estejam inseridas. São crenças individuais sobre estados finais de existência e sobre comportamentos desejáveis e têm como característica o fato de serem importantes no nível individual e societal. Assim, a maneira das pessoas reagirem diante de resultados e eventos da vida cotidiana é frequentemente influenciada por seus valores. No contexto organizacional, os valores são capazes de descrever o que é importante para os empregados individualmente e para a organização como um todo.
- III Os valores influenciam diferentes tipos de comportamentos no trabalho e sinalizam situações de mudança organizacional. Os valores relacionam-se diretamente aos mais diversos aspectos do comportamento humano, podendo influenciar, de forma mais elaborada, tanto os comportamentos pró-sociais quanto a percepção das ações negativas vivenciadas no sistema organizacional. Dessa forma, indivíduos que compartilhem os mesmos valores tendem a apresentar aspectos similares das funções cognitivas, pois classificam e interpretam situações e eventos com base em uma mesma estrutura de valores, além de possuírem um sistema comum de comunicação.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Nenhum item está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Apenas os itens II e III estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 2

Segundo Bittencourt (2004), as competências pessoais conduzem à necessidade crescente de formar e valorizar o profissional para oferecer respostas mais rápidas às demandas do mercado e da organização, por meio de uma postura aberta à inovação, com base em um perfil criativo e flexível. Considerando essa informação, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) Há uma constatação de que o treinamento tradicional já não responde mais às necessidades de formação das pessoas, às expectativas das empresas em termos de novas habilidades e atitudes mais condizentes com a realidade organizacional e às exigências de um mercado mais competitivo. Nesse contexto, o conceito de competência adquire relevância.
- (B) As organizações contemporâneas têm sido levadas à modernização e(ou) adequação ao novo contexto produtivo por diferentes caminhos. Seja pela via tecnológica, seja pela via gerencial, múltiplos mecanismos e(ou) ferramentas são empregados, além de um esforço voltado à eficácia na utilização de recursos produtivos, visando, em última instância, à melhor adequação das pessoas ao trabalho. Por meio da construção de modelos que reconhecem a definição de competências como possibilidade concreta de proporcionar ganhos organizacionais, é possível, dentro dessa lógica, recompensar o esforço dos indivíduos.
- (C) A noção de competência surgiu como parte de um discurso empresarial, com ausência da ideia de relação social, sendo uma espécie de contraponto ao conceito de qualificação. Nessa mesma perspectiva, o modelo de competências se encaixa em uma dimensão que exige respostas a problemas ligados à remuneração, tendo-se em vista sua aproximação à gestão da produção.
- (D) A gestão de competências visa aproximar os objetivos organizacionais e os pessoais (profissionais). Tal diferenciação facilita a compreensão dos principais tipos de competências: o organizacional e o das pessoas. A ênfase para esse “ganho” é a busca do autodesenvolvimento como estratégia de aprendizagem contínua baseada em um perfil proativo. Nesse caso, a vantagem não é monetária, mas não deixa de envolver o reconhecimento.
- (E) Existe atualmente a necessidade de reformulação do conceito de qualificação. Via de regra, essa linha, mais próxima da formação profissional, argumenta que as competências gerais que um trabalhador possui (vindas de sua formação anterior) não seriam suficientes para o novo contexto produtivo em que se procura integrar a educação com o trabalho. Isso recupera a ideia de que seriam necessárias atitudes críticas e reflexivas do sujeito, uma vez que sua preparação deveria estar voltada somente para uma ocupação, e não para o trabalho como um todo.

QUESTÃO 3

Para Zanelli (2004), o trabalho e as organizações de trabalho estão presentes na vida de todos. O cotidiano de cada um é enormemente afetado pelo funcionamento das organizações sociais. Acerca desse assunto, julgue os itens que se seguem.

- I A psicologia, tradicionalmente, ocupou-se em compreender e intervir sobre fenômenos e processos relativos ao mundo do trabalho e das organizações. De forma crescentemente explícita, ela se dá conta de que não se pode reproduzir, no campo científico e profissional, a junção entre a esfera do trabalho e as demais esferas da vida pessoal do sujeito. A compreensão do ser humano, portanto, depende da nítida separação das atividades de seu trabalho no interior das organizações (quando lidam com ocupações e profissões) e do que ocorre no vasto campo de ações do ser humano fora das organizações.
- II Considerando-se o conjunto de transformações que estão marcando o mundo do trabalho, a ideia de organização, sob o olhar da psicologia, não está, por decorrência, restrita à produção de bens no vasto mercado da competitividade globalizada e abrange também a prestação de serviços em sentido amplo, que vai, por exemplo, de hospitais a sindicatos.
- III Uma das tarefas centrais da psicologia organizacional e do trabalho constitui-se em analisar e compreender a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, em um mundo crescentemente complexo e em transformação, construindo, a partir daí, estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Nenhum item está certo.
- (B) Apenas o item I está certo.
- (C) Apenas os itens I e II estão certos.
- (D) Apenas os itens II e III estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 4

Com base nos pressupostos de Robbins (1998) sobre a entrevista psicológica, julgue os próximos itens.

- I Entre todos os mecanismos de seleção que as organizações usualmente utilizam para diferenciar candidatos ao trabalho, a entrevista psicológica costuma ser o recurso menos frequentemente usado e, geralmente, seus resultados tendem a possuir menor peso de influência na decisão de seleção.
- II A entrevista de curta duração, causal e composta de perguntas aleatórias provou-se um mecanismo de seleção ineficaz. Os dados coletados nessas breves entrevistas são geralmente tendenciosos e frequentemente não relacionados ao futuro desempenho no cargo.
- III É mister salientar a importância do papel do entrevistador nesse método de seleção. Os entrevistadores, se não possuírem formação adequada e não usarem um conjunto padronizado de procedimentos, tenderão a favorecer candidatos que partilhem de suas atitudes, dando peso excessivo à informação negativa e permitindo que a ordem na qual os candidatos sejam entrevistados influencie as avaliações.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Nenhum item está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Apenas os itens II e III estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 5

Acerca dos pressupostos relativos à análise do trabalho de acordo com Spector (2010), julgue os itens que se seguem.

- I Análise do trabalho é um método utilizado para descrever tanto os diferentes tipos de trabalho quanto as características humanas necessárias para o desenvolvimento das atividades. Não há apenas uma única maneira de realizá-la. Muitos métodos fornecem diferentes tipos de informações sobre as atividades e os requisitos para desenvolvê-las.
- II Na análise do trabalho, a tarefa é o componente principal de um trabalho. Para que cada tarefa seja concluída com êxito, uma ou mais funções associadas precisam ser realizadas. Uma função é uma parte completa do trabalho, que envolve algum objetivo particular. Cada função pode ser subdividida em atividades. Cada atividade pode ser subdividida em várias ações.
- III Uma análise do trabalho pode conter um grande número de informações muito específicas sobre a realização de um determinado trabalho. Uma análise do trabalho que chega ao nível das ações gera um relatório longo e detalhado.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Nenhum item está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Apenas os itens II e III estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 6

Com relação ao contexto histórico de atuação dos pesquisadores em psicologia organizacional e do trabalho (POT) segundo Siqueira (2008), assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) Nas décadas de 1970 e 1980, os profissionais que desejassem realizar estudos sobre o trabalho em organizações precisavam recorrer necessariamente a autores estrangeiros, pois praticamente não havia pesquisas nacionais que os auxiliassem a realizar seu trabalho a contento. Estudos de psicologia do trabalho eram dificultados pelos desafios a que os pesquisadores estavam sujeitos para confrontar suas perguntas a respeito de pesquisa, medidas, delineamentos e abordagens teóricas estratégicas com as de pesquisadores e profissionais de outros países.
- (B) Nas décadas de 1970 e 1980, a POT não era reconhecida pela sociedade brasileira como uma área relevante e apta a produzir conhecimentos capazes de melhorar a qualidade de vida das pessoas no trabalho. O foco em assuntos ligados ao trabalho humano e a organizações não era visto no Brasil como assunto para psicólogos.
- (C) Nas décadas de 1970 e 1980, os pesquisadores do comportamento humano no trabalho utilizavam a psicologia social (como o fazem até hoje) para encontrar apoio teórico e metodológico para suas questões de pesquisa. Nesse sentido, muitos pesquisadores sofreram forte influência da psicologia social, sendo que alguns deles hoje realizam pesquisas nas duas áreas da psicologia (social e POT).
- (D) As tentativas pioneiras de sistematização dos avanços da POT ocorreram na Inglaterra, na década de 1960, e enfatizaram a estruturação de seu campo de estudos, em especial nos temas relativos à satisfação e motivação no trabalho. No Brasil, ao contrário, esses temas não foram pioneiros. Os estudos que abordaram inicialmente o comportamento organizacional datam dos anos 1970 e os temas eram diversificados, e não específicos.
- (E) Hoje, em virtude do crescimento da área, a procura por instrumentos de diagnóstico e de gestão do comportamento organizacional é crescente. Tal demanda ocorre porque cresce o número de cursos de graduação e de especialização que exigem o desenvolvimento de estudos científicos como trabalhos de conclusão de curso. Existe também interesse, entre os estudantes de cursos de mestrado e de doutorado nas áreas de administração e psicologia, por temas do comportamento organizacional.

QUESTÃO 7

Considerando os pressupostos relativos ao conceito de equipes de trabalho em organizações conforme Bastos (2010), julgue os itens subsequentes.

- I Equipes de trabalho constituem sistemas dinâmicos de atos protagonizados por conjuntos de pessoas com habilidades complementares cujas ações laborais são norteadas por metas de trabalho comuns. Assim, essas pessoas são mutuamente responsáveis pelo alcance de seus objetivos. Nesse sentido, uma equipe é caracterizada pela complementaridade das habilidades de seus membros, pelas experiências de trabalho coletivas, pela responsabilidade compartilhada tanto na execução das tarefas quanto no alcance das metas.
- II As equipes de trabalho são concebidas com a finalidade de promover a efetividade da organização. A efetividade da organização, por sua vez, é compreendida como um padrão externo de referência que indica quão bem a organização atende às demandas dos grupos que dela participam. Dessa forma, espera-se que as equipes sejam efetivas no seu desempenho a fim de contribuírem para a consecução das metas da organização.
- III Em decorrência de sua enorme divulgação no mundo organizacional, células de trabalho das mais diversas naturezas recebem imprecisamente a denominação de “equipe”, sem necessariamente apresentarem características que permitam sua adequada identificação. Contudo, é mister para o psicólogo organizacional detalhar peculiaridades que caracterizem esse campo do conhecimento, com o objetivo de favorecer a compreensão do funcionamento das células de trabalho denominadas de equipes e, assim, auxiliá-las.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Nenhum item está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Apenas os itens II e III estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 8

Segundo Limongi-França (2008), a análise da pessoa na organização deve ocorrer não só a partir dos processos técnicos de trabalho, mas das condições de vida laboral, das práticas e dos valores de cada organização, dos significados vividos no trabalho e da legitimação de ações de desempenho e produtividade. A respeito dessa temática, julgue os itens seguintes.

- I Todos se manifestam de maneira psicossomática, tanto no trabalho como em suas vidas. Têm potencialidades e reações biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de trabalho e da vida em geral. Essas respostas apresentam variadas combinações e intensidades nesses três níveis (ou camadas) e as manifestações podem ser mais visíveis e específicas em um ou outro aspecto, embora todas sejam sempre interdependentes. Tal conceito biopsicossocial propõe uma visão integrada do ser humano.
- II Os estudos sobre psicossomática no trabalho partem da premissa de que os processos corporais (decorrentes da atividade de trabalho) influenciam muito mais a dinâmica psíquica que o contrário. Assim, as somatizações caracterizam-se por se constituírem em disfunções psíquicas (conteúdos emocionais, estresse) como respostas originadas a partir das sensações corporais, tais como dores generalizadas, disfunções orgânicas e lesões de órgão. A somatização considera uma total integração entre esses processos mentais e físicos no ambiente de trabalho.
- III As respostas psicossomáticas são manifestações humanas decorrentes de impactos na dinâmica biopsicossocial. No contexto do trabalho em organizações, essas respostas psicossomáticas podem mobilizar processos simultâneos e interdependentes em busca de adaptação e equilíbrio interno e externo.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Nenhum item está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Apenas os itens II e III estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 9

No que se refere às concepções de Bittencourt (2004) sobre aprendizagem organizacional, julgue os itens a seguir.

- I A aprendizagem organizacional traz uma proposta em termos de mudança: a ênfase no processo em detrimento do produto, ou seja, não é concebível a ideia de programas ou modelos preconcebidos desprovidos de uma contextualização ou não respeitando a individualidade e a realidade de cada organização (especificidade). Nesse sentido, o que faz a diferença em um processo de mudança é a forma com que essa mudança é concebida e implementada, ficando em segundo plano o programa adotado.
- II Tendo como foco a aprendizagem, as organizações desenvolvem uma postura mais flexível, em que o erro é visto como uma experiência positiva e uma oportunidade na construção do conhecimento, portanto torna-se fundamental que as organizações aprendam a aprender, ou seja, a partir de uma mudança de mentalidade, atitude e percepção, aprendam a construir novos caminhos com base na aquisição, disseminação e interpretação de informações.
- III O conceito de organização de aprendizagem refere-se a organizações capacitadas em criar, adquirir e transferir conhecimentos e modificar seus comportamentos para refletir esses novos conhecimentos e *insights*. O conceito abordado centraliza-se na visão interna da organização (ambiente interno). Para essa análise, prevalecem as práticas organizacionais que são construídas conforme a cultura e o clima organizacional. Assim, fatores como espírito empreendedor, orientação para mercado, estrutura orgânica, liderança, estratégia descentralizada, entre outros, são de importância fundamental nessa configuração.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Nenhum item está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Apenas os itens II e III estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 10

Conforme Tamayo (2005), existe um impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comportamento organizacional. Considerando essa informação, assinale a alternativa correta.

- (A) Os valores influenciam, de forma sistemática, o comportamento das pessoas, mas não permitem sua predição.
- (B) Os valores orientam as pessoas na escolha dos comportamentos quotidianos e essa influência é exclusivamente inconsciente. Tal influência dos valores é exercida por meio de mecanismos (tais como o hábito) que levam à execução de comportamentos automáticos, que não exigem uma decisão consciente.
- (C) A maneira natural de perseguir os valores é se comportar de acordo com suas metas, realizando atos que promovam sua obtenção. Os valores implicam necessariamente uma preferência, uma meta, uma distinção entre o que é importante para o indivíduo e o que é secundário, entre o que tem valor e o que não tem.
- (D) A organização hierárquica de valores pressupõe que o indivíduo se relacione com o mundo físico e social como um observador que assiste a um espetáculo, e não como um ator que participa, que toma partido, que se envolve nele.
- (E) É a prioridade dada a um determinado valor que influencia o comportamento, e não a interação entre os múltiplos interesses representados pelos valores. Assim, a relação entre os valores pessoais e qualquer atitude ou comportamento tende a ser associada, de forma similar, a tipos motivacionais adjacentes na estrutura circular.

QUESTÃO 11

No que se refere à administração de projetos e à sua relação com a estrutura organizacional de acordo com Schermerhorn (1999), julgue os próximos itens.

- I Um projeto organizacional é o processo de escolha e implementação de uma configuração estrutural. A escolha da estrutura organizacional apropriada depende de vários fatores, incluindo-se aí seu tamanho, corpo de funcionários, seu posicionamento na sociedade, sua tecnologia e as decisões sobre a taxa de crescimento e sobrevivência. As grandes organizações não deveriam ser simplesmente versões ampliadas das menores. É necessária a administração desse projeto em virtude do tamanho da organização.
- II Muitas organizações requerem estruturas organizacionais diferentes. Para essas organizações, é recomendável que o projeto siga uma estratégia organizacional. Uma estratégia organizacional pode ser conceituada como o processo de posicionar a organização em seu ambiente, levando-se em consideração o detalhamento da implementação de ações.
- III É condição *sine qua non* que a administração do projeto de estrutura organizacional abarque as progressões. Isso significa gerenciar o fato de que, conforme aumenta o número de seres humanos em uma organização a um ritmo de progressão aritmética, o número de interconexões possíveis aumenta em progressão geométrica.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Nenhum item está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Apenas os itens II e III estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 12

À luz das concepções de Zanelli (2004) sobre produção e gestão de conhecimento em organizações do trabalho, julgue os itens subsequentes.

- I A produção de conhecimento pela POT ocorre por meio de seus estudos sobre fenômenos como comportamentos, relações entre pessoas e grupos, disposições, motivos, percepções, crenças, reações, atitudes, significados, valores e sentimentos, entre outros.
- II O que torna a POT única (diferenciada de outras subáreas da psicologia) é o fato de que seu foco de interesse reside no estudo de fenômenos humanos em contextos de trabalho, como, por exemplo, estudos sobre os valores e os significados do trabalho e das organizações, estudos sobre a aprendizagem organizacional, estudos sobre comprometimento organizacional, estudos sobre educação corporativa, estudos sobre satisfação no trabalho etc. A produção desse conhecimento está atrelada às organizações do trabalho.
- III A gestão do conhecimento produzido pela POT enfrenta alguns problemas. Um dos desafios para investigar fenômenos humanos em organizações reside em encontrar uma definição que represente ou corresponda a seu objeto e que convença outras pessoas de que essa definição seja adequada. Outro desafio é encontrar indicadores confiáveis e válidos que demonstrem os graus em que esses fenômenos estão presentes nos contextos em que devam ser estudados.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Nenhum item está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Apenas os itens II e III estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 13

Com base nos pressupostos de Antunes (2000) sobre o trabalho no “terceiro setor”, julgue os itens a seguir.

- I Tem ocorrido historicamente uma retração do trabalho no denominado “terceiro setor”, especialmente em países capitalistas avançados, como EUA, Inglaterra, entre outros. Esse decréscimo do trabalho no “terceiro setor” decorre da retração do mercado de trabalho industrial e também da redução que começa a sentir o setor de serviços em decorrência do desemprego estrutural. Isso ocorre particularmente em empresas de perfil mais comunitário, nas quais predominam formas de trabalho voluntário que abarcam um amplo leque de atividades, sobretudo assistenciais, sem fins diretamente lucrativos, e que se desenvolvem um tanto à margem do mercado.
- II As mutações organizacionais e tecnológicas e as mudanças nas formas de gestão vêm afetando o setor de serviços que, cada vez mais, se submete à racionalidade do capital. Veja-se, por exemplo, o caso da intensa diminuição do trabalho bancário ou da monumental privatização dos serviços públicos, com seus enormes níveis de desempregados, durante a última década. Assim, a partir de 1975-1980, começou a se desenvolver uma redução no ritmo de crescimento do setor de serviços, ampliando os índices de desemprego estrutural.
- III Se, dentro do “terceiro setor”, as atividades que vêm caracterizando a economia solidária têm a positividade de frequentemente atuar à margem da lógica mercantil, constitui-se em um equívoco concebê-la como uma real alternativa transformadora da lógica do capital e de seu mercado, como capaz de minar os mecanismos da unidade produtiva capitalista. Como se, por meio da expansão da economia solidária inicialmente pela franja do sistema, se pudesse reverter e alterar substancialmente a essência da lógica do sistema produtor de mercadorias e da valorização do capital. Em resumo: o “terceiro setor” não é uma alternativa efetiva e duradoura ao mercado de trabalho capitalista, mas cumpre um papel de funcionalidade ao incorporar parcelas de trabalhadores desempregados pelo capital.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Nenhum item está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Apenas os itens II e III estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 14

Para Chanlat (1996), as publicações e reflexões sobre o comportamento organizacional geralmente focalizam temas como: motivação; liderança; comunicação; dinâmica de grupo etc., desconhecendo ou relegando a um plano secundário as contribuições das ciências políticas e da antropologia no ambiente das organizações. Com base nessa informação, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) Há uma exigência de respostas alternativas para as enormes transformações sociais, econômicas e culturais, assim como um questionamento do próprio ensino e da formação de psicólogos, administradores e gestores, considerados geralmente como muito especializados, técnicos e quantitativos, em detrimento de uma maior preocupação com as dimensões socioculturais do indivíduo.
- (B) É necessário existir uma renovação na abordagem do comportamento organizacional que incorpore campos de conhecimento até então considerados como marginais, como a linguística e a psicanálise, ou ainda a emergência das ciências do conhecimento e, enfim, a enorme contribuição de disciplinas básicas, como a antropologia, a sociologia, a filosofia e a psicologia social.
- (C) Nas escolas de gestão e nas empresas, as atividades que envolvem diretamente a administração de ações concretas atingiram elevado grau de sofisticação. Da mesma forma, é preciso admitir que tudo o que se relaciona com o governo das pessoas está no mesmo patamar de sofisticação, adquirindo a legitimidade que merece e ocupando o lugar que lhe deve pertencer na gestão equilibrada dos negócios. Assim, o feliz casamento que deve existir entre essas duas perspectivas já aconteceu.
- (D) A compreensão dos seres humanos no ambiente de trabalho passa pela adoção de uma postura condescendente, única e capaz de apreender o sentido que os seres humanos dão à sua própria vida. Há que se considerar, também, os acontecimentos dramáticos observados universalmente, tais como a deterioração da condição física, psíquica e cultural de grande parte da humanidade.
- (E) Há, nos estudos sobre o comportamento humano em organizações, uma aceitação incondicional e passiva do modelo adotado pelas ciências exatas como sendo o único digno de consideração e respeito.

QUESTÃO 15

A partir do ponto de vista de Goulart & Sampaio (1998) sobre o estudo dos fenômenos sociais nas organizações pela POT, julgue os próximos itens.

- I Uma enormidade de processos interativos está ocorrendo no cotidiano das organizações. Uma organização pode fundamentalmente apoiar ou limitar tanto quanto pode produzir ou reproduzir controladamente uma ação processual enquanto mecanismo de mediação humana. Isso configura a psicologia do trabalho enquanto ação processual a partir da psicologia social da organização, o que abre novas e teoricamente bem fundamentadas possibilidades de análise para o estudo e controle dos fenômenos sociais que ocorrem nas organizações.
- II O interacionismo, em suas diversas modalidades, constitui um dos suportes teóricos possíveis para orientar o estudo dos fenômenos psicossociais que ocorrem nas organizações, visto que a concentração de processos sociais que ocorrem em seu cotidiano representa a oportunidade de as pessoas estabelecerem modelos de interação construídos ao longo de sua história social.
- III As abordagens da psicologia social podem vir a representar marcos teóricos muito relevantes em termos de sustentação dos estudos empreendidos pela psicologia do trabalho, que, a partir deles, poderia se constituir em uma ciência aplicada com uma fundamentação teórica consistente, e não um amontoado de “dicas” e “receitas” para psicólogos que estejam se preparando para atuar nas organizações.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Nenhum item está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Apenas os itens II e III estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 16

De acordo com os pressupostos de Robbins (1998) sobre cultura organizacional, julgue os itens que se seguem.

- I A institucionalização presente na cultura organizacional opera para produzir entendimentos comuns entre os membros sobre o que é comportamento apropriado e, fundamentalmente, relevante. Assim, quando uma organização assume permanência institucional, modos aceitáveis de comportamento tornam-se evidentes para seus membros.
- II Na concepção de cultura organizacional, o sistema de significados compartilhados e mantidos por seus membros distingue essa organização de outras, tornando-se um conjunto-chave do que a organização valoriza. Tal sistema valorativo, portanto, representa uma percepção comum por parte dos membros da organização.
- III Podem existir subculturas organizacionais dentro de um sistema maior que abranja a cultura organizacional como um todo. Nesse seguimento, pode-se ter a cultura macro (que fornece à organização uma personalidade distinta) e, dentro dela, um subsistema de valores partilhados unicamente por um pequeno número de funcionários, mas fundamentalmente atrelado à cultura macro.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Nenhum item está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Apenas os itens II e III estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 17

Considerando as inferências de Spector (2010) a respeito dos programas de treinamento, desenvolvimento e educação, julgue os seguintes itens.

- I Uma avaliação de necessidades é conduzida para determinar quais funcionários precisam de treinamento e que conteúdo ele deve ter. É comum o desperdício de recursos específicos ao se treinar pessoas que não necessitam desse procedimento ou quando se propõe um conteúdo indevido. Uma avaliação de necessidades pode garantir que os recursos de treinamento sejam bem empregados em áreas em que seja demonstrada a real necessidade de treinamento.
- II Apesar da importância da avaliação das necessidades, as organizações frequentemente não a utilizam. Nelas, é comum o desperdício de recursos de treinamento porque a avaliação de necessidades (que poderia ter redirecionado aquele trabalho) nunca foi sequer realizada.
- III A avaliação de necessidades de treinamento pode vir a determinar, com razoável eficácia, os objetivos que o treinamento deve alcançar, visto que fornece critérios como base para o projeto de treinamento organizacional.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Nenhum item está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Apenas os itens II e III estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 18

Considerando os pressupostos de Borges-Andrade (2006) sobre a formação do profissional de treinamento, desenvolvimento e educação, julgue os itens que se seguem.

- I Devido às rápidas e vertiginosas mudanças tecnológicas, econômicas e sociais que caracterizam o atual mundo do trabalho e das organizações, as áreas de aprendizagem no trabalho, em formação profissional e TD&E têm crescido de importância. Por meio do TD&E, são adquiridos conhecimentos sobre fatos, conceitos e teorias e se desenvolvem habilidades motoras, sociais e intelectuais, estratégias cognitivas e atitudes que poderão tornar o indivíduo mais competente para desempenhar vários papéis, no presente ou no futuro, em diversas organizações. No caso de treinamento, isso será feito de uma forma mais sistemática, enquanto o desenvolvimento baseia-se na autogestão da aprendizagem. Entretanto, em ambos os casos, a aprendizagem ocorre em contextos formais e, portanto, uma tecnologia instrucional será necessária.
- II A noção de crescimento pessoal contínuo, inicialmente colocada como um assunto de decisão pessoal, tornou-se um requisito organizacional que dele retirou a noção de escolha livre e pessoal, embora tenha sido mantido ou fortalecido o discurso de que se trate de autogestão da aprendizagem.
- III Em muitos casos, o desenvolvimento de competências pessoais diversificadas transformou-se em estratégia organizacional, elaborada intencional e formalmente, cuja efetivação leva evidentemente a maiores expectativas de controle e a uma redução drástica do âmbito do que pode ser realmente considerado como autogestão. Por outro lado, um treinamento cuidadosamente formulado para resolver, em curto prazo, problemas específicos de desempenho, de um indivíduo ou uma categoria ocupacional, pode ser visto, por outros indivíduos ou categorias, como uma oportunidade de desenvolvimento.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Nenhum item está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Apenas os itens II e III estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 19

Conforme Siqueira (2008), o envolvimento do sujeito com seu trabalho foi originalmente definido como o grau em que o desempenho de uma pessoa em seu trabalho afeta sua autoestima. Considerando essa informação, julgue os próximos itens.

- I O engajamento com o trabalho pode trazer consequências positivas tanto para o indivíduo quanto para a organização em que trabalha. Para o indivíduo, o fato de executar tarefas que lhe permitam entrar em tal estado o auxilia a vivenciar uma sensação agradável de plena realização de suas potencialidades, de conseguir atingir metas pessoais e profissionais e de observar, a cada tarefa realizada, o quão adequadamente está realizando seu trabalho. Esse complexo processo pode aumentar o senso de autovalor do indivíduo, tornando-o mais confiante de suas habilidades e competências profissionais e, ao mesmo tempo, propicia ao trabalhador vivenciar um estado prazeroso de engajamento no trabalho.
- II O trabalho também pode produzir um estado de fluxo no indivíduo. Isso ocorre quando as atividades de trabalho incluem desafios que exigem habilidades especiais e as metas e o *feedback* são claros e imediatos. Nessas condições, o trabalho assemelha-se às atividades que produzem fluxo, desencadeando, no indivíduo, maior envolvimento e transformando a atividade em uma experiência positiva. Assim, podem florescer sensações muito semelhantes às que se experimenta quando alguém pratica seu esporte favorito ou desempenha uma atividade artística.
- III O envolvimento com o trabalho não é uma característica estável do indivíduo. As circunstâncias que desenham o escopo do trabalho podem alterar o grau de envolvimento com ele. Assim, as características das tarefas, como variedade e tempo para executá-las, e os desafios que elas impõem ao trabalhador, agregados às características do líder, às exigências de desempenho de papéis organizacionais conflitantes, a orientações ambíguas e a despreparo profissional para desempenhar esses papéis, podem levar o trabalhador a alterar seu engajamento no trabalho.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Nenhum item está certo.
- (B) Apenas o item I está certo.
- (C) Apenas o item II está certo.
- (D) Apenas os itens II e III estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 20

Segundo Dubrin (2003), a comunicação é um fenômeno social que afeta indiscutivelmente o alcance de resultados organizacionais. Ao estudar tal fenômeno, percebe-se que as mensagens veiculadas na organização passam por vários canais ou caminhos diferentes e estes podem ser categorizados pela direção que seguem. A partir dessa classificação, julgue os itens a seguir.

- I Os canais formais de comunicação são os caminhos oficiais para o envio de informações dentro e fora da organização, sendo claramente especificados, em uma organização burocrática, em seus diversos níveis.
- II Os canais de comunicação são mais fáceis de seguir na moderna organização em rede, uma estrutura esférica que pode rotar equipes de trabalho autogerenciadas e outros recursos ao redor de uma base comum de conhecimento.
- III O propósito principal da organização em rede é criar alianças temporárias com outras empresas para capitalizar a combinação de talentos.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Nenhum item está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Apenas os itens II e III estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 21

A avaliação psicológica tem sido percebida como uma das mais importantes atividades do psicólogo organizacional, constituindo-se em um processo de se conhecer e dimensionar fenômenos psicológicos por meio de procedimentos e instrumentos apropriados. Considerando essa informação, assinale a alternativa que **não** apresenta procedimento ou técnica de avaliação psicológica.

- (A) entrevista psicológica
- (B) testes psicológicos psicométricos aprovados pelo SATEPSI
- (C) testes psicológicos projetivos aprovados pelo SATEPSI
- (D) observação sistemática
- (E) exame grafotécnico

QUESTÃO 22

A entrevista psicológica é um procedimento de avaliação complexo e pode ser realizada com diferentes objetivos. É extremamente utilizada pelos psicólogos devido às inúmeras vantagens na sua prática. Entretanto, há barreiras que, em determinadas circunstâncias, impedem sua utilização. Sendo assim, assinale a alternativa que apresenta uma barreira na utilização da entrevista psicológica como técnica de avaliação psicológica.

- (A) Exige especialista em facilitação de grupos.
- (B) Para ser aplicada, precisa acompanhar outras técnicas (por exemplo, testes ou dinâmicas de grupo).
- (C) Exige infraestrutura e condições adequadas para sua realização.
- (D) Por ser uma técnica psicométrica, seus resultados são geralmente objetivos e costuma ser um procedimento dispendioso.
- (E) Em sua aplicação individual, exige um número mínimo de indivíduos a serem avaliados, não se recomendando realizá-la com menos de cinco avaliandos.

QUESTÃO 23

A partir dos pressupostos de Spector (2006) sobre avaliação de desempenho, é correto afirmar que

- (A) muitas decisões que afetam os funcionários tenham como base, pelo menos em parte, o desempenho. As organizações sempre utilizam o desempenho no trabalho como fundamento para penalidades e recompensas.
- (B) as penalidades possam incluir advertências ou demissões, sendo estas aplicadas exclusivamente aos que apresentem desempenho insatisfatório.
- (C) as recompensas possam incluir a promoção e o aumento de salário e muitas empresas utilizem sistemas de pagamento por mérito, associando-os ao desempenho no trabalho.
- (D) o desempenho no trabalho, mesmo para uma única tarefa, possa ser avaliado juntamente com as dimensões de qualidade e de quantidade, ainda que a complexidade do desempenho no trabalho não signifique que diferentes critérios sejam necessários para avaliá-lo adequadamente.
- (E) a escolha do instrumento de avaliação de desempenho independa da natureza e da tipologia do trabalho realizado pelos funcionários.

QUESTÃO 24

Acerca do *feedback* no sistema de avaliação de desempenho de pessoas nas organizações de trabalho, julgue os itens subsequentes.

- I Para que os funcionários melhorem e mantenham seu desempenho e suas habilidades, eles precisam que seus supervisores lhes deem *feedback* de seu desempenho no trabalho.
- II Os *feedbacks* podem ser úteis para explicar aos funcionários como aprimorar suas habilidades a fim, por exemplo, de conquistar cargos mais elevados.
- III Até mesmo os funcionários que tiverem bom desempenho podem aproveitar os *feedbacks* recebidos para melhorá-lo, embora não necessitem de recebê-los.
- IV Os funcionários precisam saber quando estão apresentando bom desempenho, para que possam mantê-lo, e quando não mostram desempenho satisfatório, para que modifiquem seu procedimento.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas os itens I e II estão certos.
- (B) Apenas os itens III e IV estão certos.
- (C) Apenas os itens I, II e III estão certos.
- (D) Apenas os itens I, II e IV estão certos.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 25

Considerando as ideias de Robbins (2005) sobre personalidade, julgue os itens a seguir.

- I A personalidade reúne alguns agregados que são maiores que a soma das partes da pessoa.
- II A personalidade pode ser compreendida como a soma total de maneiras como um indivíduo reage e interage com os outros, sendo descrita, mais frequentemente, em termos de traços mensurados que uma pessoa exiba.
- III O ambiente ao qual somos expostos pode interferir, mas não representar um papel substancial na moldagem da personalidade, ao contrário da hereditariedade.
- IV As recentes pesquisas sobre a combinação entre os fenômenos da personalidade em relação ao trabalho argumentam que a satisfação é mais alta e a rotatividade é mais baixa quando a personalidade e a ocupação estão em concordância.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item IV está certo.
- (B) Apenas os itens II e III estão certos.
- (C) Apenas os itens III e IV estão certos.
- (D) Apenas os itens I, II e III estão certos.
- (E) Apenas os itens I, II e IV estão certos.

QUESTÃO 26

Segundo Robbins (2005), empregados competentes não permanecem, necessariamente, competentes para sempre. As habilidades podem se deteriorar ou tornar-se obsoletas, por isso as organizações investem em desenvolvimento de pessoas e em novas metodologias de treinamento. Considerando a perspectiva do autor sobre o método de treinamento no emprego, julgue os itens seguintes.

- I A maioria dos treinamentos dá-se no emprego.
- II Essa preferência pode ser atribuída à simplicidade e, geralmente, ao custo mais baixo dos métodos de treinamento no emprego.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Os dois itens estão certos e o segundo completa o primeiro.
- (B) Os dois itens estão certos, mas o segundo não se relaciona ao primeiro.
- (C) Apenas o item I está certo.
- (D) Apenas o item II está certo.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 27

Conforme Dubrin (2003), os conflitos, na medida certa, melhoram o desempenho, ao mesmo tempo que uma quantidade muito pequena, ou muito grande, pode diminuir-lo. Considerando essa informação, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) O conflito funcional ocorre quando os interesses da organização são atendidos como resultado da disputa ou do desacordo. O conflito disfuncional, por sua vez, acontece quando a disputa ou o desacordo prejudicam a organização.
- (B) O conflito disfuncional pode desperdiçar tempo e energia, desviando os trabalhadores do caminho para alcançar metas importantes e prejudicando a organização.
- (C) O conflito funcional é destrutivo em muitos aspectos, incluindo a deterioração de relações e a diminuição dos níveis de desempenho.
- (D) Os conflitos podem acarretar muitas consequências negativas, como, por exemplo, a raiva, que pode, por sua vez, resultar em violência perpetrada por trabalhadores descontentes ou antigos empregados remoendo conflitos não resolvidos.
- (E) O conflito na medida certa pode melhorar o desempenho. Quando a comunicação é franca e os diferentes pontos de vista são encorajados, o conflito pode, por exemplo, estimular o pensamento inovador.

QUESTÃO 28

O estresse no trabalho constitui-se em um tema de extremo interesse para as organizações por causa do seu efeito sobre a produtividade, com consequências legais e humanas. Uma gama de fatores pessoais internos, bem como condições organizacionais adversas, podem causar ou contribuir para o estresse no trabalho. Conforme Dubrin (2003), vários fatores contribuem para o estresse no trabalho. Sendo assim, assinale a alternativa que **não** apresenta um deles.

- (A) fatores negativos de estilo de vida, incluindo falta de exercícios físicos, hábitos alimentares pouco saudáveis e alto consumo de álcool, tabaco ou outras drogas
- (B) exigências do cargo associadas ao absoluto controle, por parte do trabalhador, sobre a atividade exercida
- (C) aumento da carga de trabalho associada a cortes de funcionários pela empresa
- (D) conflito de papéis, em que o trabalhador precise escolher entre exigências competitivas ou expectativas, como, por exemplo, quando deve alcançar dois objetivos conflitantes
- (E) trabalho emocional relacionado ao peso de ter de modificar ou disfarçar emoções, ou pelo menos expressões faciais, ao lidar com outras pessoas

QUESTÃO 29

Conforme Borges-Andrade *et al* (2006), historicamente, as organizações vêm desenvolvendo estratégias com o objetivo de transformar o conhecimento adquirido pelos indivíduos em conhecimento organizacional. Entre essas estratégias, despontam a socialização e a codificação. A respeito desse tema, julgue os itens a seguir.

- I O processo de socialização pode ser definido como o meio por meio do qual a organização busca moldar, em níveis diversos, o indivíduo às suas necessidades.
- II Os processos de socialização são postos em marcha pelas organizações no sentido de difundir o conhecimento (tácito ou explícito) entre seus membros, de modo a convertê-lo em conhecimento organizacional.
- III A codificação do conhecimento refere-se ao conjunto dos diferentes processos para formatar o conhecimento tácito, como, por exemplo, em manuais, formatos organizados, *software*, padrões, projetos e procedimentos.
- IV A aprendizagem de indivíduos nas organizações e sua transformação em aprendizagem organizacional dependem da variedade, do grau de interação e da intensidade de uso das fontes internas e externas de conhecimento, assim como da variedade e da intensidade de uso e de interação entre os diferentes mecanismos de socialização e de codificação do que foi aprendido pelos indivíduos nas organizações.

A quantidade de itens certos é igual a

- (A) 0.
- (B) 1.
- (C) 2.
- (D) 3.
- (E) 4.

QUESTÃO 30

O estresse negativo, segundo Dubrin (2003), é prejudicial tanto para a produtividade quanto para o bem-estar do empregado. Como consequência, as empresas estão ativamente envolvidas na administração do estresse, adotando comportamentos de apoio como

- (A) reduzir os canais de comunicação na empresa para evitar preocupação com informações associadas à missão e a objetivos da organização.
- (B) agir como um controlador, evitando que o empregado analise um problema sob uma nova perspectiva.
- (C) não esperar para transmitir uma informação estressante, espalhando, por exemplo, rumores sobre *downsizing*.
- (D) providenciar algum tipo de ajuda, como encorajamento verbal ou um período de afastamento do trabalho para se recuperar de um pesado estressor.
- (E) estimular o conflito de papéis, com diversos objetivos a serem atingidos simultaneamente.

QUESTÃO 31

De acordo com Limongi-França (2008), um programa para treinamento sobre estresse e qualidade de vida com base na abordagem biopsicossocial e organizacional (BPSO) **não** possui o objetivo de

- (A) identificar e encaminhar queixas psicossomáticas e problemas de saúde ocupacional a partir dos atendimentos ambulatoriais realizados.
- (B) mapear a *performance* fisiológica e psíquica dos participantes quanto a seu nível de estresse e qualidade de vida.
- (C) transmitir conceitos-chave sobre os mecanismos de estresse e suas influências na qualidade de vida em nível pessoal e profissional.
- (D) criar situações vivenciais que favoreçam o autoconhecimento e a construção de novas perspectivas de estilo e qualidade de vida e desenvolver o sentimento de mudança e a comunicação assertiva.
- (E) transmitir conceitos e abordagens em qualidade de vida sobre estresse, processo de adoecimento e mecanismos de adaptação.

QUESTÃO 32

Conforme Limongi-França (2008), a essência de cada pessoa é sua personalidade, a qual exerce uma significativa influência no ambiente de trabalho. Com relação à personalidade segundo a autora, é correto afirmar que

- (A) se manifeste apenas nas organizações de trabalho.
- (B) envolva a organização integrada de características cognitivas, afetivas, volitivas e físicas e o modo como se manifesta é que diferencie cada indivíduo.
- (C) seja tão-somente resultado do fator hereditariedade, não podendo ser estimulada ou desenvolvida.
- (D) seja resultado dos aspectos ambientais, a despeito das características físicas ou neurológicas.
- (E) seja um fenômeno psicossocial que se refere à necessidade de recompensas que cada indivíduo constrói na sua trajetória de vida.

QUESTÃO 33

As teorias de motivação no trabalho normalmente se preocupam mais com as razões que com as habilidades que levam certos indivíduos a realizar suas tarefas mais bem que outros. Dependendo da situação, essas teorias podem prever as escolhas de comportamento para a tarefa, o esforço ou a persistência dessas pessoas. Por isso, algumas teorias de motivação partem de perspectivas bastante diferentes, destacando-se, entre elas, a teoria da equidade. No que se refere à teoria da equidade, assinale a alternativa correta.

- (A) Concentra-se nos valores pessoais, e não nas necessidades, nas crenças e nos reforços. Essa teoria presume que as pessoas valorizam universalmente a justiça em suas relações sociais no trabalho.
- (B) Preocupa-se com as coisas que as pessoas são motivadas a alcançar, como seu sustento ou reconhecimento. Essa teoria classifica as necessidades dos seres humanos em um pequeno número de categorias.
- (C) Vê o comportamento como resultado de recompensas ou reforços. Essa teoria descreve a motivação como o resultado de influências ambientais, e não de motivos gerados internamente.
- (D) Preocupa-se em estudar como a crença das pessoas em suas próprias habilidades pode afetar seu comportamento. De acordo com essa teoria, a motivação para uma tarefa está relacionada ao fato de a pessoa acreditar ou não que é capaz de concluí-la com sucesso.
- (E) Explica como os objetivos e as intenções pessoais podem levar a um determinado comportamento. Essa teoria entende que a motivação começa no próprio indivíduo, mas também demonstra como as influências ambientais podem moldar a motivação e o comportamento.

QUESTÃO 34

Na empresa, a partir do limite da “dor do corpo” ou de sensações de sofrimento psíquico, segundo Limongi-França (2008), ocorrem processos de interação interpessoal marcados pela percepção de fenômenos associados à doença, à saúde, ao trabalho e à produtividade. O sofrimento pessoal é intrínseco à dor, à queixa e aos sintomas. Para tanto, existem recursos terapêuticos e de prevenção que podem atenuar, ou mesmo eliminar, esse sofrimento. Assinale a alternativa que apresenta, exclusivamente, recursos terapêuticos e de prevenção que visem a atenuar ou eliminar o sofrimento emocional no trabalho.

- (A) bens de consumo, educação, segurança e mudança de emprego
- (B) afastamento das condições adversas, conversa, compartilhamento de problemas e revisão das condições de trabalho
- (C) misticismo, desinformação, oportunismo e excesso de trabalho
- (D) dispensa do trabalho, demissão, desabafo e relacionamento comprometido
- (E) repouso, mudança de ambiente, CIPA e criação de conflitos de papéis

QUESTÃO 35

Os psicólogos organizacionais executam diferentes tipos de trabalho em uma enorme variedade de ambientes. Muitas vezes, esses ambientes são divididos naqueles que dizem respeito à prática e naqueles relativos à pesquisa. Diante dessa perspectiva, assinale a alternativa que apresenta atividade que **não** seja de um psicólogo organizacional.

- (A) analisar a natureza de uma atividade (análise da tarefa) e as exigências de competências para seu desempenho
- (B) conduzir uma análise para implementar mudanças e determinar a solução de um problema organizacional
- (C) projetar sistemas de seleção de funcionários e de programas de treinamento
- (D) projetar sistemas de tecnologia de informação para resolução de problemas operacionais na organização
- (E) realizar pesquisas sobre opiniões e sentimentos dos funcionários

QUESTÃO 36

Com base nos conceitos e nas abordagens propostas por Goulart e Sampaio (1998) sobre testes psicológicos e seu uso na POT, julgue os próximos itens.

- I Os testes de personalidade buscam identificar características mais ou menos constantes da personalidade e podem ser subdivididos em sintéticos (que visam à personalidade como um todo) e analíticos (que visam a aspectos ou traços de personalidade).
- II Dados os fatores intervenientes nos resultados obtidos por testes (nervosismo, resistência etc.) que situariam o sujeito em uma condição diversa da que ele apresenta cotidianamente, os psicólogos trabalham visando realizar um processo psicodiagnóstico, ou seja, os resultados obtidos são checados entre si e confrontados com outros procedimentos de análise, como, por exemplo, a entrevista.
- III Independentemente do uso que alguns profissionais possam fazer dos testes psicológicos, eles têm por objetivo, principalmente, evidenciar as diferenças individuais das pessoas que são testadas em uma situação de controle das variáveis que possam interferir na obtenção do objeto em avaliação.
- IV O teste psicológico pode ser compreendido como uma situação padronizada que serve de estímulo a um comportamento por parte do examinando em questão, sendo que esse comportamento é avaliado por comparação estatística com o de outros indivíduos submetidos à mesma situação, permitindo, assim, sua classificação quantitativa e(ou) qualitativa.

A quantidade de itens certos é igual a

- (A) 0.
- (B) 1.
- (C) 2.
- (D) 3.
- (E) 4.

QUESTÃO 37

Considerando os conceitos de estresse e de outras psicopatologias relacionadas ao trabalho, julgue os itens subsequentes.

- I O estresse é o resultado do esforço de um organismo diante de pressões externas combinadas com suas características intrínsecas.
- II Entre as respostas psicossomáticas, a fadiga é um processo psicossomático decorrente da diminuição de energias físicas ou psíquicas. No sentido biológico, a fadiga é a diminuição reversível da função de um órgão, de um sistema ou de todo o organismo, provocada por uma sobrecarga na utilização daquele órgão, sistema ou organismo.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Os dois itens estão certos e relacionados entre si.
- (B) Os dois itens estão certos, mas não estão relacionados.
- (C) Apenas o item I está certo.
- (D) Apenas o item II está certo.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 38

Considerando a conceituação e as características das propriedades básicas dos instrumentos de avaliação psicológica, especialmente as relativas a testes psicológicos, segundo Goulart e Sampaio (1998), assinale a alternativa correta.

- (A) A capacidade do teste de medir o que se propõe, isto é, se as diferenças de resultado refletem diferenças reais entre os indivíduos ou do mesmo indivíduo em situações diferentes, é denominada de fidedignidade.
- (B) A padronização refere-se ao controle das condições de aplicação, avaliação e interpretação do teste, de forma a obter uma uniformidade do processo de testagem.
- (C) A validade envolve as noções de realização normal ou média dos sujeitos testados, com seus respectivos desvios.
- (D) A norma reflete a capacidade do instrumento de reproduzir os resultados de um teste em diferentes ocasiões de condições similares para assegurar confiabilidade de resultados.
- (E) A norma envolve as noções de precisão, estabilidade e consistência interna.

QUESTÃO 39

Quanto aos conceitos e às abordagens sobre segurança do trabalho e saúde do trabalhador, julgue os itens a seguir.

- I A segurança do trabalho tem relação com a queixa psicossomática.
- II A ausência de segurança no trabalho pode levar a um acidente ou a uma doença ocupacional, fruto de condições inseguras combinadas a atos inseguros, cuja análise cuidadosa dos atos (comportamentos) muito provavelmente levará a causas psicossomáticas que causam doenças ocupacionais ainda não reconhecidas.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Os dois itens estão certos e relacionados entre si.
- (B) Os dois itens estão certos, mas não estão relacionados.
- (C) Apenas o item I está certo.
- (D) Apenas o item II está certo.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 40

Na percepção de Antunes (1999), em sua obra intitulada **Os sentidos do trabalho**, desde o advento do capitalismo, a redução da jornada de trabalho tem sido central na ação dos trabalhadores, relativizando-se o tempo livre *versus* o tempo de trabalho. Por esse prisma, julgue os itens a seguir.

- I A discussão da redução da jornada de trabalho configura-se como um ponto de partida decisivo, ancorado no universo da vida cotidiana para, por um lado, permitir uma reflexão fundamental sobre o tempo, o tempo de trabalho, o autocontrole sobre o tempo de trabalho e o tempo de vida e, por outro lado, possibilitar o afloramento de uma vida dotada de sentido fora do trabalho.
- II Na luta pela redução da jornada (ou do tempo), pode-se articular efetivamente tanto a ação contra algumas das formas de opressão e exploração do trabalho quanto contra as formas contemporâneas do estranhamento, que se realizam fora do mundo produtivo, na esfera do consumo material e simbólico no espaço reprodutivo fora do trabalho.
- III Lutar pela redução da jornada de trabalho implica também e decisivamente lutar pelo controle (e pela redução) do tempo opressivo de trabalho.
- IV Uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida vazia de sentido dentro do trabalho, pois não é possível compatibilizar qualquer tipo de trabalho formal com tempo livre, ou seja, uma vida desprovida de sentido no trabalho é compatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho.

A quantidade de itens certos é igual a

- (A) 0.
- (B) 1.
- (C) 2.
- (D) 3.
- (E) 4.

PROVA DISCURSIVA

- Nesta prova, faça o que se pede, usando, caso deseje, os espaços para rascunho indicados no presente caderno. Em seguida, transcreva os textos das questões para as respectivas folhas de textos definitivos da prova discursiva, no local apropriado.
- Não serão avaliados fragmentos de texto escritos em locais indevidos, assim como texto de questão transcrito em folha incorreta. Cada questão deverá ser respondida em sua respectiva folha de texto definitivo.
- Em cada questão, qualquer fragmento de texto que ultrapassar a extensão máxima de **30 linhas** será desconsiderado. Também será desconsiderado o texto que não for escrito na folha de texto definitivo correspondente.
- O texto deverá ser manuscrito, em letra legível, com caneta esferográfica de tinta **preta** ou **azul**. Em caso de rasura, passe um traço sobre o conteúdo a ser desconsiderado e prossiga o registro na sequência. Não será permitido o uso de corretivo.
- Os espaços destinados à transcrição de textos das folhas de textos definitivos não poderão ser assinados, rubricados nem conter nenhuma palavra ou marca que identifique o candidato, sob pena de anulação da prova. Será admitida a assinatura apenas no campo apropriado.
- As **folhas de textos definitivos** serão os únicos documentos válidos para avaliação da prova discursiva. As folhas para rascunho neste caderno são de preenchimento facultativo e não servirão para avaliação.

QUESTÃO 1

Conforme Zanelli (2004), o vocábulo “cultura”, visto na perspectiva etnográfica, significa conhecimentos, crenças, arte, moral, leis, costumes ou outras capacidades ou hábitos adquiridos pelo homem como ser social. Esse conceito aglutina, em uma única palavra, as possibilidades de realização do ser humano, além de evidenciar que a cultura é aprendida, ou seja, os hábitos e os costumes de um agrupamento social não representam aquisições inatas, meramente repassadas via mecanismos biológicos. Pelo contrário, são produtos de um processo de construção sócio-histórica. Da mesma forma, no interior das organizações, existe uma estruturação, idealização e implantação de uma “visão de mundo” que ocorre em uma linha sócio-histórica.

Considerando que o texto acima tenha caráter exclusivamente motivador, redija um texto dissertativo, explicando porque investigar historicamente e decodificar tal “visão de mundo” dos precursores constitui-se em uma etapa imprescindível para o psicólogo organizacional quando ele precisa decifrar a cultura de uma determinada organização.

QUESTÃO 2

As organizações são compostas por seres humanos de distintas características individuais. Essa diversidade pode conduzir à possibilidade de estereótipos e discriminações. Entretanto, estereótipos e discriminação contra certas pessoas da organização não somente violam as leis como também são contraproducentes, razão pela qual os psicólogos organizacionais podem vir a utilizar dois recursos válidos: a administração da diversidade e a ação afirmativa. Segundo Schermerhorn (1999), às vezes, a administração da diversidade pode ser confundida com a ação afirmativa, mas os dois conceitos são bastante diferentes.

Considerando que o texto acima tenha caráter exclusivamente motivador, redija um texto dissertativo, explicando detalhadamente quais são as diferenças entre esses dois expedientes.

QUESTÃO 3

O índice de absenteísmo refere-se ao controle das ausências nos momentos em que os trabalhadores deveriam corresponder ao tempo programado de jornada de trabalho. Pode ainda ser compreendido pelo somatório dos períodos em que os empregados de determinada organização ausentam-se do trabalho, incluindo atrasos dentro de sua jornada normal de trabalho. O absenteísmo tem exigido muito das organizações e de seus administradores, uma vez que suas causas podem estar relacionadas a vários fatores, que incluem questões sociais, de saúde, gestão de pessoas, entre outros. Seu efeito é geralmente negativo, pois a ausência dos trabalhadores diminui a produção, afeta a motivação e o comprometimento funcional, compromete os indicadores de qualidade da organização e causa outros transtornos. As organizações bem-sucedidas buscam incentivar a presença produtiva dos trabalhadores, desestimulando as ausências do trabalho por meio de práticas gerenciais coerentes e eficazes e, nesse sentido, o psicólogo organizacional tem-se mostrado um importante aliado.

Considerando que o texto acima tenha caráter exclusivamente motivador, redija um texto dissertativo, apresentando pelo menos uma prática preventiva e uma corretiva, a serem adotadas pelo profissional de POT, que favoreçam a redução do absenteísmo em uma empresa, explicando suas aplicações e relacionando-as uma com a outra.

QUESTÃO 4

De acordo com a concepção de Dubrin (2003), além de ser um problema legal e ético, o assédio sexual pode provocar o comprometimento da saúde do trabalhador de forma devastadora. O assédio sexual é geralmente definido como o comportamento de conotação sexual não desejado no local de trabalho que resulte em desconforto para alguém ou em interferência no trabalho, como, por exemplo, levando o assediado à perda de uma promoção ou de algum benefício por não ter se submetido ao assédio. Nessa circunstância, a atuação de um psicólogo organizacional deve ser decisiva, sendo possível promover um ambiente onde tal tema seja tratado dentro dos princípios morais, éticos e legais.

Considerando que o texto acima tenha caráter exclusivamente motivador, redija um texto dissertativo, explicando, fundamentadamente, uma das possíveis atuações do psicólogo organizacional ao lidar com essa situação.