

CONCURSO PÚBLICO

032. PROVA OBJETIVA

PSICÓLOGO – ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

- ◆ Você recebeu sua folha de respostas e este caderno contendo 60 questões objetivas.
- ◆ Confira seus dados impressos na capa deste caderno e na folha de respostas.
- ◆ Quando for permitido abrir o caderno, verifique se está completo ou se apresenta imperfeições. Caso haja algum problema, informe ao fiscal da sala.
- ◆ Leia cuidadosamente todas as questões e escolha a resposta que você considera correta.
- ◆ Marque, na folha de respostas, com caneta de tinta preta, a letra correspondente à alternativa que você escolheu.
- ◆ A duração da prova é de 4 horas, já incluído o tempo para o preenchimento da folha de respostas.
- ◆ Só será permitida a saída definitiva da sala e do prédio após transcorridas 3 horas do tempo de duração da prova.
- ◆ Deverão permanecer em cada uma das salas de prova os 3 últimos candidatos, até que o último deles entregue sua prova, assinando termo respectivo.
- ◆ Ao sair, você entregará ao fiscal a folha de respostas e este caderno, podendo levar apenas o rascunho de gabarito, localizado em sua carteira, para futura conferência.
- ◆ Até que você saia do prédio, todas as proibições e orientações continuam válidas.

AGUARDE A ORDEM DO FISCAL PARA ABRIR ESTE CADERNO DE QUESTÕES.

Nome do candidato _____

RG _____

Inscrição _____

Prédio _____

Sala _____

Carteira _____

CONHECIMENTOS GERAIS

LÍNGUA PORTUGUESA

Leia o texto para responder às questões de números **01** a **09**.

Descanso ensurdecedor

Uma explicação evolucionista para a qualidade contagiosa dos bocejos reza que eles servem para sincronizar o ciclo de sono e vigília em grupos humanos, desde o tempo das cavernas. Numa cidade de 12 milhões de habitantes, há muito isso se tornou impossível.

Nessa megamultidão sempre haverá notívagos e madrugadores, os que podem dispor da noite para divertir-se e os que precisam padecer horas a fio em meios de transporte para chegar ao trabalho.

Sem chance de coordenar suas atividades, resta torná-las compatíveis por meio de regras de convivência, e compete ao poder público garantir seu cumprimento.

Dormir bem, afinal, constitui direito do cidadão. O sono é imprescindível para recuperar o corpo de fadigas e até para a mente fixar coisas aprendidas durante o dia, mas quem consegue adormecer e descansar na metrópole barulhenta?

Poucos saberão, mas vigora em território paulistano uma norma que estipula o máximo de 60-65 decibéis de ruído no período diurno e 50-55 no noturno, a depender da classificação urbana da área.

O limiar legal para a madrugada fica pouco acima do volume recomendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), 40 decibéis, o equivalente a uma conversa em voz baixa.

A iniciativa Mapa do Ruído, por exemplo, já mediu 92 decibéis em ruas do Brás. O município conta com um serviço de denúncias e reclamações da prefeitura, pelo telefone 156, mas as 440 multas aplicadas neste ano pelo programa Psiu não parecem surtir muito efeito.

Considere-se o bairro de Santa Cecília, primeiro no *ranking* das queixas. Só em 2019 acumularam-se 595 reclamações. As próximas vítimas do descaso ensurdecedor são os moradores de Pinheiros, que fizeram 511 denúncias neste ano.

A gastronomia e a vida noturna de São Paulo constituem um patrimônio cultural da metrópole, não se discute. Há que fiscalizar e punir com mais rigor, no entanto, quem as utiliza como alibi para perturbar o sono alheio.

(Editorial. *Folha de S.Paulo*, 27.11.2019. Adaptado)

01. O texto se propõe a discutir

- (A) o processo de evolução da espécie humana, especificamente no que diz respeito à sincronização do ciclo de sono e os momentos de vigília.
- (B) a impossibilidade de harmonizar interesses de diferentes grupos sociais, do que decorre uma série de conflitos a serem mediados judicialmente.
- (C) os impactos da vida social noturna para o descanso dos cidadãos que moram, sobretudo, em grandes cidades como São Paulo.
- (D) as mudanças comportamentais nos grandes centros urbanos que, apesar de realçarem diferenças entre grupos, não trazem risco à saúde humana.
- (E) o papel da prefeitura na organização da vida urbana, que evita coibir excessos de barulhos para garantir o descanso a quem não quer aproveitar a vida noturna.

02. A pergunta presente no 4º parágrafo tem a função de

- (A) sugerir que São Paulo é uma cidade onde se pode dormir e descansar bem.
- (B) contestar a ideia de que as pessoas não dormem nem descansam na cidade de São Paulo.
- (C) enfatizar que é difícil dormir e descansar na cidade de São Paulo.
- (D) mostrar que dormir mal e deixar de descansar não é um problema específico da cidade de São Paulo.
- (E) mostrar que as pessoas na cidade de São Paulo não se preocupam com o sono e o descanso.

03. Considere os trechos:

- Uma explicação evolucionista para a qualidade contagiosa dos bocejos **reza** que eles servem para... (1º parágrafo)
- O sono é **imprescindível** para recuperar o corpo de fadigas... (4º parágrafo)
- O **limiar** legal para a madrugada fica pouco acima do volume recomendado pela Organização Mundial da Saúde... (6º parágrafo)

Os termos destacados significam, correta e respectivamente:

- (A) fala; indispensável; limite.
- (B) orienta; importante; base.
- (C) celebra; fundamental; intensidade.
- (D) mostra; inevitável; estrato.
- (E) sugere; obrigatório; uso.

04. Em conformidade com os sentidos do texto e com a norma-padrão, o último parágrafo pode ser finalizado com a frase:

- (A) À prefeitura cabe infligir dor do bolso naqueles que gostam de arruaça.
- (B) A prefeitura cabe infligir à dor no bolso daqueles que gosta de arruaça.
- (C) À prefeitura cabe infligir dor no bolso à quem gosta de arruaça.
- (D) A prefeitura cabe infligir a dor no bolso aqueles que gostam de arruaça.
- (E) À prefeitura cabe infligir dor ao bolso de quem gosta de arruaça.

05. Considere as reescritas do texto:

- Numa cidade de 12 milhões de habitantes, os cidadãos estão suscetíveis _____ barulhos em excesso.
- Poucos sabem _____ vigora em território paulistano uma norma que estipula...
- Não se discute _____ a gastronomia e a vida noturna de São Paulo...

Em conformidade com a norma-padrão, as lacunas devem ser preenchidas, respectivamente, com:

- (A) em ... que ... de que
- (B) a ... que ... que
- (C) de ... de que ... de que
- (D) para ... de que ... que
- (E) com ... que ... que

06. Assinale a alternativa que atende à norma-padrão de concordância.

- (A) Desde o tempo das cavernas, o ciclo do sono e vigília nos grupos humanos são sincronizado pelos bocejos.
- (B) Numa cidade de 12 milhões de habitantes, sempre existirá notívagos e madrugadores nessa megamultidão.
- (C) A recuperação das fadigas e a fixação de coisas aprendidas durante o dia conta com o sono para se efetivar.
- (D) A fiscalização e a punição com mais rigor são necessárias, quando há intenção de perturbar o sono alheio.
- (E) Estipulou-se valores máximos para o período diurno e para o período noturno, em território paulistano.

07. Na passagem – Há que se fiscalizar e punir com mais rigor, **no entanto**, quem as utiliza como álibi para perturbar o sono alheio. –, a expressão destacada estabelece uma relação de adversidade, opondo a ideia de

- (A) fiscalizar e punir à de perturbar o sono alheio.
- (B) perturbar o sono alheio à de desfrutar o patrimônio cultural.
- (C) desfrutar o patrimônio cultural à de não se discutir o patrimônio cultural.
- (D) não se discutir o patrimônio cultural à de fiscalizar e punir.
- (E) perturbar o sono alheio à de constituir um patrimônio cultural.

08. Assinale a alternativa que atende à norma-padrão de regência e de emprego de pronome relativo.

- (A) Vigora em São Paulo uma norma na qual se determina o máximo de 60-65 decibéis de ruído no período diurno e 50-55 no noturno.
- (B) Vigora em São Paulo uma norma à qual se impõe o máximo de 60-65 decibéis de ruído no período diurno e 50-55 no noturno.
- (C) Vigora em São Paulo uma norma que se estabelece o máximo de 60-65 decibéis de ruído no período diurno e 50-55 no noturno.
- (D) Vigora em São Paulo uma norma aonde se prescreve o máximo de 60-65 decibéis de ruído no período diurno e 50-55 no noturno.
- (E) Vigora em São Paulo uma norma em cuja se firma o máximo de 60-65 decibéis de ruído no período diurno e 50-55 no noturno.

09. Assinale a alternativa em que a pontuação está em conformidade com a norma-padrão.

- (A) As metrópoles convivem com esta contradição: de um lado pessoas que querem descansar; de outro quem quer se divertir.
- (B) Uma conversa que alcance cerca de 60 decibéis fica acima, do recomendado pela norma paulistana para o período noturno.
- (C) Os notívagos dispõem da noite para a diversão na cidade e os madrugadores, precisam padecer horas a fio nos transportes.
- (D) Santa Cecília é o primeiro bairro no *ranking* de queixas, com 595 reclamações; Pinheiros, por sua vez, recebeu 511.
- (E) Há pessoas, que utilizam a gastronomia e a vida noturna de São Paulo como álibi para perturbar o sono alheio.

10. Leia a tira.



(Mort Walker, "Recruta Zero".

Em: <https://cultura.estadao.com.br/quadrinhos>)

A fala do personagem no último quadrinho

- (A) desqualifica o que ele disse.
- (B) ratifica a hipótese da moça.
- (C) é uma advertência à moça.
- (D) sugere que ele ouve bem.
- (E) revela descaso com a fala da moça.

Leia o texto para responder às questões de números 11 a 15.

Pensamentos, como cabelos, também acordam despenteados. Naquela faixa-zumbi que vai em *slow motion*, desde sair da cama, abrir janelas, avaliar o tempo e calçar chinelos até o primeiro jato da torneira – feito fios fora de lugar, emaranham-se, encrespam-se, tomam direções inesperadas. Com água, pão, pente, você disciplina cabelos. E pensamentos? Que nem são exatamente pensamentos, mas memórias, farraços de sonho, um rosto, premonições, fantasias, um nome. E às vezes também não há água, mão, nem pente, gel ou xampu capazes de domá-los. Acumulando-se cotidianas, as brutalidades nossas de cada dia fazem pouco a pouco alguns recuar – acuados, rejeitados – para as remotas regiões de onde chegaram. Outros, como cabelos rebeldes, renegam-se a voltar ao lugar que (com que direito) determinamos para eles. Feito certas crianças, não se deixam engambelar assim por doce ou figurinha.

Pensamentos matinais, desgrenhados, são frágeis como cabelos finos demais que começam a cair. Você passa a mão, e ele já não está ali – o fio. No travesseiro sempre restam alguns, melhor não olhar para trás: vira-se estátua de cinza. Compacta, mas cinza. Basta um sopro. Pensamentos matinais, cuidado, são alterados feito um organismo mudando de fuso horário. Não deveria estar ali naquela hora, mas está. Não deveria sentir fome às três da tarde, mas sente. Não deveria sentir sono ao meio-dia, mas. Pensamentos matinais são um abrupto *mas* com ponto-final a seguir. Perigosíssimos. A tal ponto que há o risco de não continuar depois do que deveria ser curva amena, mas tornou-se abismo.

(Caio Fernando Abreu, "Lição para pentear cabelos matinais".
Pequenas epifanias, 2014. Adaptado)

11. Na crônica, ao abordar o tema na perspectiva dos pensamentos, o autor recorre

- (A) ao paradoxo, enfatizando que eles, ao mesmo tempo bagunçados, enquadram-se na organização cotidiana.
- (B) à hipótese, conjecturando como eles poderiam confundir a pessoa no momento em que ela acorda.
- (C) à comparação, ressaltando que eles, assim como os cabelos, amanhecem naturalmente desorganizados.
- (D) à antítese, mostrando que ora eles são muito imprecisos, ora são objetivos demais logo pela manhã.
- (E) à ironia, sugerindo que é impossível organizar o pensamento de uma pessoa, sobretudo pela manhã.

12. No texto, o autor faz uma advertência ao leitor na passagem:

- (A) Pensamentos, como cabelos, também acordam despenteados.
- (B) Com água, pão, pente, você disciplina cabelos. E pensamentos?
- (C) Feito certas crianças, não se deixam engambelar assim por doce ou figurinha.
- (D) Pensamentos matinais, cuidado, são alterados feito um organismo mudando de fuso horário.
- (E) Não deveria estar ali naquela hora, mas está. Não deveria sentir fome às três da tarde, mas sente.

13. Na passagem – Você passa a mão, e ele já não está ali – o fio. –, o narrador explicita o referente do pronome "ele" para que o leitor não o confunda com

- (A) dia.
- (B) lugar.
- (C) cabelo.
- (D) travesseiro.
- (E) pensamento.

14. Assinale a alternativa que atende à norma-padrão de colocação pronominal.

- (A) Às vezes não há como domar os pensamentos, mas as brutalidades fazem-nos recuar.
- (B) E às vezes também não tem-se água, mão, nem pente, gel ou xampu capazes de domá-los.
- (C) Os pensamentos, tendo emaranhado-se e encrespado-se, tomam direções inesperadas.
- (D) Se renegam alguns pensamentos a voltar ao lugar que determinamos para eles.
- (E) Como disciplinam-se pensamentos, sem água, mão, pente, gel ou xampu capazes de domá-los?

15. Se, além de perigosos, os pensamentos também fossem cruéis e temíveis, no lugar da frase "Perigosíssimos", estaria redigido, em norma-padrão:

- (A) Perigosíssimos, crudelíssimos e temívelíssimos.
- (B) Perigosíssimos, cruelíssimos e temívelíssimos.
- (C) Perigosíssimos, cruelíssimos e temiveilíssimos.
- (D) Perigosíssimos, cruelzíssimos e temibilíssimos.
- (E) Perigosíssimos, crudelíssimos e temibilíssimos.

RACIOCÍNIO LÓGICO

16. Considere a seguinte afirmação:

Se Marcos está prestando esse concurso, então ele é formado no Curso de Serviço Social.

Assinale a alternativa que contém uma afirmação equivalente para a afirmação apresentada.

- (A) Marcos está prestando esse concurso se, e somente se, ele é formado no Curso de Serviço Social.
- (B) Se Marcos é formado no Curso de Serviço Social, então ele está prestando esse concurso.
- (C) Marcos está prestando esse concurso e ele é formado no Curso de Serviço Social.
- (D) Se Marcos não é formado no Curso de Serviço Social, então ele não está prestando esse concurso.
- (E) Marcos não é formado no Curso de Serviço Social e ele está prestando esse concurso.

17. Se fulano é interessado e trabalhador, então ele é bem-sucedido. Se sicrano é desonesto e preguiçoso, então ele não é bem-sucedido. Sabe-se que fulano e sicrano são bem-sucedidos. Logo, é verdade que

- (A) sicrano é honesto e trabalhador.
- (B) fulano é interessado e trabalhador.
- (C) sicrano é honesto ou não é preguiçoso.
- (D) fulano e sicrano são trabalhadores.
- (E) fulano e sicrano são honestos.

18. Em certo instituto, alguns fonoaudiólogos são também pedagogos, e todos os assistentes sociais ou são pedagogos ou são fonoaudiólogos. Ao todo, são 18 profissionais com essas formações, sendo 3 deles apenas fonoaudiólogos, 4 apenas pedagogos e 8 são assistentes sociais. Dessa forma, o número de profissionais que têm duas formações, sendo elas pedagogia e fonoaudiologia, é

- (A) 2.
- (B) 3.
- (C) 4.
- (D) 5.
- (E) 6.

19. Os sete primeiros algarismos de uma senha bancária são 6412521.

Os oito algarismos dessa senha podem ser separados, na ordem em que aparecem, em números de 2 ou 3 algarismos, formando um padrão único e justificado nos oito algarismos. Dessa forma, o último algarismo dessa senha é

- (A) 3.
- (B) 4.
- (C) 5.
- (D) 6.
- (E) 7.

20. Uma correta negação lógica para a afirmação “Rosana é vulnerável ou necessitada, mas não ambos” está contida na alternativa:

- (A) Rosana é vulnerável se, e somente se, ela é necessitada.
- (B) Rosana não é vulnerável se, e somente se, ela é necessitada.
- (C) Rosana é vulnerável e necessitada.
- (D) Rosana não é vulnerável e, tampouco, necessitada.
- (E) Se Rosana não é necessitada, então ela não é vulnerável.

21. O Sistema de Informações Hospitalares do SUS (SIHSUS)

- (A) tem como finalidade registrar todos os atendimentos provenientes de internações hospitalares que foram financiados pelo Sistema Único de Saúde (SUS).
- (B) é a fonte preferencial de informação sobre as características de doenças infecciosas, em particular as que atingem o sistema digestivo.
- (C) tem várias informações sobre os pacientes em regime de internação hospitalar quanto ao diagnóstico, mas não dos procedimentos.
- (D) tem como instrumento a Autorização de Internação Hospitalar (AIH), que é gerada quando uma internação é autorizada, desde que seja em um prestador público.
- (E) permite estimar a taxa de prevalência das doenças mais comuns em uma determinada comunidade.

22. O princípio da integralidade do SUS

- (A) foi instituído pela Constituição Federal de 1988, em desacordo com os preceitos da Reforma Sanitária, que privilegiava a universalidade de acesso a serviços e ações básicas de saúde.
- (B) é incompatível com o princípio da universalidade, considerando que os recursos financeiros são escassos e que a população brasileira vem crescendo continuamente.
- (C) não teve a correspondente fonte de financiamento prevista pela Constituição Federal de 1988.
- (D) materializa-se na implantação das Redes de Atenção à Saúde (RAS), fruto de um acordo tripartite, envolvendo o Ministério da Saúde e as Secretarias Municipais de Saúde.
- (E) tem se mostrado inviável, pois a vocação do SUS é a de proporcionar a atenção básica de saúde, sem adentrar em outras esferas de complexidade de serviços e ações.

23. Dentre os conselheiros de saúde dos serviços do SUS, é obrigatória a participação de representantes do

- (A) poder legislativo.
- (B) poder judiciário.
- (C) governo.
- (D) Ministério Público.
- (E) movimento sindical.

24. Uma usuária de 72 anos de idade sofre um acidente vascular cerebral e passa a depender do cuidado de terceiros para locomover-se. Antes do episódio, era a responsável pela família, composta por um filho e uma filha solteiros, que trabalham fora e só retornam à casa no final da tarde. A equipe de saúde da família conclui que a usuária teria indicação para o atendimento e a internação domiciliar. Assinale a alternativa correta referente a essa modalidade de atendimento do SUS.

- (A) Trata-se de uma modalidade de atendimento que necessita de atenção altamente especializada, com participação de fisiatras, psiquiatras e ortopedistas, no caso apresentado.
- (B) Tendo a indicação médica, o primeiro passo a ser tomado pela equipe de saúde é uma conversa com a usuária e seus filhos para que haja concordância por parte deles.
- (C) Embora essa modalidade de atendimento seja de alta relevância, apresenta como uma limitação significativa a ausência da assistência social.
- (D) O atendimento e a internação domiciliares são realizados por equipes multidisciplinares que atuam apenas nas fases de tratamento e reabilitação.
- (E) A usuária e os seus filhos devem ser comunicados desse benefício e ser alertados para que preparem a casa para receber os profissionais do SUS quantas vezes forem necessárias.

25. Segundo a Lei nº 8.142/90, os recursos do Fundo Nacional de Saúde (FNS) serão alocados

- (A) para cobertura das ações e serviços de saúde a serem implementados pelos municípios, sendo que aos Estados estão previstas outras fontes de financiamento.
- (B) prioritariamente como investimentos decorrentes de emendas parlamentares e aprovadas pelo Congresso Nacional.
- (C) aos Municípios, Estados e Distrito Federal, que poderão utilizá-los para cobrir gastos com ações definidas pelo Ministério da Saúde.
- (D) prioritariamente para investimentos na rede assistencial de ambulatórios e hospitais filantrópicos conveniados pelo SUS.
- (E) como investimentos previstos no Plano Quinquenal do Ministério da Saúde, entre outras formas.

26. A respeito da prestação de serviços por parte da EBSEERH, a Lei Federal nº 12.550/2011 estabelece que

- (A) é permitida, de forma gratuita ou onerosa, em favor da comunidade e às instituições públicas de ensino.
- (B) suas atividades devem estar inseridas integral e exclusivamente no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS.
- (C) é permitida, exclusivamente, às instituições públicas federais de ensino.
- (D) não podem ser reembolsados serviços prestados a consumidores e dependentes de planos privados de assistência à saúde.
- (E) é limitada apenas às atividades de apoio ao ensino, pesquisa e formação de pessoas.

27. Uma universidade federal contratou a EBSEERH para a prestação de serviço de apoio ao processo de gestão de seu hospital universitário, nos termos da Lei Federal nº 12.550/2011. Nessa hipótese, se a EBSEERH quiser fazer constar no referido contrato que a universidade cederá servidor de seu quadro efetivo para ela, para exercer atividades relacionadas ao objeto do contrato, é correto afirmar que essa cessão

- (A) não é permitida, uma vez que a Lei veda que servidores da contratada possam trabalhar com a EBSEERH nessa situação.
- (B) não é permitida em razão de o objeto do contrato firmado ser da área administrativa e não da área da saúde.
- (C) somente seria permitida se o servidor fosse ocupante de cargo em comissão, e não de cargo efetivo.
- (D) é permitida por lei e poderá constar do referido contrato, sendo que o servidor cedido terá assegurados os direitos e vantagens que já recebe.
- (E) é permitida por lei e poderá constar do referido contrato, mas o servidor cedido perderá os direitos e vantagens que recebe na universidade.

28. O órgão máximo da EBSEERH, que, segundo o seu estatuto, tem poderes para deliberar sobre todos os negócios relativos ao seu objeto, é

- (A) a Diretoria Executiva.
- (B) o Conselho Administrativo.
- (C) o Conselho Deliberativo.
- (D) a Presidência.
- (E) a Assembleia Geral.

29. Segundo o Código de Ética e Conduta da EBSEERH, é correto afirmar que

- (A) são uma forma de demonstração de lealdade à empresa as críticas feitas às claras e pelos canais de comunicação adequados.
- (B) o empregado da empresa não pode discordar, implícita ou expressamente, de práticas ou políticas adotadas pela empresa.
- (C) é vedado ao agente público da empresa manifestar, por si ou por intermédio de terceiros, suas opiniões sobre as atividades da EBSEERH.
- (D) a EBSEERH estimula o convívio social e as festividades culturais e esportivas como forma de encorajar a criatividade e o desenvolvimento de seus empregados.
- (E) o agente público da empresa, ao manifestar publicamente suas opiniões sobre a EBSEERH, não poderá dizer que se trata de sua opinião pessoal.

30. Na hipótese de um cidadão que não tenha qualquer relação pessoal ou vínculo com a EBSEERH pretender fazer uma denúncia de descumprimento de conduta ética, o Código de Ética e Conduta da empresa estabelece que

- (A) poderá fazê-lo diretamente à Diretoria, desde que o faça por meio de formulário fornecido pela empresa para essa finalidade.
- (B) não poderá fazê-lo em razão de ausência de vínculo ou relação pessoal do denunciante com a EBSEERH.
- (C) poderá fazê-lo pelos canais indicados na intranet e internet, sendo assegurados total sigilo e confidencialidade das informações.
- (D) a denúncia deverá ser encaminhada à Comissão de Ética, que, no caso de fatos graves, poderá aplicar a sanção cabível, sem ouvir o denunciado.
- (E) a denúncia deverá ser feita por meio da Ouvidoria, e esta encaminhará o caso à Diretoria, que, por sua vez, deverá instaurar o respectivo processo administrativo.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

- 31.** Para o sucesso das organizações, está se tornando cada vez mais necessário gerir o talento humano. Esse conceito está intimamente relacionado com o de capital humano, definido como:
- (A) o estilo de gestão baseado na liderança situacional, com descentralização do poder e delegação de responsabilidades.
 - (B) o patrimônio que uma organização pode reunir para alcançar competitividade e êxito, sendo composto por talentos e pelo ambiente interno.
 - (C) o investimento financeiro em atividades de treinamento e desenvolvimento de equipes, com base em avaliação sistemática do desempenho.
 - (D) a totalidade dos meios de produção da organização, aliada a um método eficaz de planejamento de recursos humanos.
 - (E) o conjunto de conhecimentos e atitudes pertencentes a cada trabalhador, constituindo as competências individuais.
- 32.** Nas organizações, há em geral um conjunto de atividades desenhadas para atrair candidatos qualificados para as vagas existentes. Quando se busca o preenchimento das vagas especificamente pelos próprios funcionários da organização, trata-se de um processo de
- (A) seleção por competências.
 - (B) treinamento no cargo.
 - (C) identificação de habilidades.
 - (D) recrutamento interno.
 - (E) avaliação de desempenho.
- 33.** Pode-se dizer que as empresas procuram agregar pessoas que apresentem características relevantes para o alcance de seus objetivos. Para isso, costumam fazer seleção, conceituada como
- (A) uma comparação entre os requisitos do cargo a ser preenchido, de um lado, e o perfil das características dos candidatos, de outro lado.
 - (B) uma análise do mercado de recursos humanos, em paralelo à análise do mercado de trabalho.
 - (C) um processo de definição das competências a serem capturadas pela organização.
 - (D) uma colheita de informações sobre o cargo a ser preenchido, especificando com clareza aspectos intrínsecos, tais como o conteúdo do cargo.
 - (E) um conjunto de ações voltado a atrair pessoas no mercado de recursos humanos, de modo a abastecer o banco de dados de candidatos.
- 34.** O treinamento das pessoas na organização deve ser uma atividade contínua, constante e ininterrupta. Quando o treinamento é focado em competências,
- (A) fundamenta-se em aumentar o conhecimento das pessoas, com base na missão e nos valores da organização.
 - (B) constitui-se a partir do diagnóstico do perfil de funcionários dos setores que envolvem as atividades-fim da organização.
 - (C) diferencia-se de outros tipos de treinamento porque a maioria deles prescinde da realização de um levantamento de necessidades.
 - (D) destina-se aos indivíduos com potencial para apresentar excelente desempenho, pois deve abranger um grupo restrito de profissionais.
 - (E) baseia-se na lacuna efetiva entre as competências disponíveis e existentes e as competências necessárias à organização.
- 35.** Assinale a alternativa que explica adequadamente a metáfora que propõe a definição de organização como um organismo.
- (A) Conjunto de partes que se interligam, cada uma realizando um papel claramente definido no funcionamento do todo.
 - (B) Lugar onde residem ideias, valores, normas, rituais e crenças que o sustentam enquanto realidade socialmente construída.
 - (C) Sistema animado que existe em um ambiente mais amplo, do qual depende em termos de satisfação de suas necessidades.
 - (D) Construção social que pode transformar-se em um mundo social limitador e constrangedor da criação e da inovação.
 - (E) Série de atividades organizacionais moldadas pelo conjunto de interesses, conflitos e jogos de poder.
- 36.** A partir de contribuições da Psicologia e da Sociologia, entre outras áreas de conhecimento, as organizações de trabalho são percebidas como realidades socialmente construídas. Nesse sentido, o processo de entendimento da realidade social nas organizações se dá, efetivamente, por meio
- (A) do incentivo à formação da identidade profissional.
 - (B) da definição da missão, visão e objetivos organizacionais.
 - (C) dos procedimentos de descrição de cargos e funções existentes.
 - (D) de um organograma que realmente retrate a estrutura.
 - (E) dos significados compartilhados pelos participantes da organização.

37. Há diferentes definições de comportamento organizacional. Uma delas, que é sintética mas mantém os aspectos fundamentais, defende que comportamento organizacional é
- (A) o estudo do comportamento humano em ambientes organizacionais, da interface entre o comportamento humano e a organização, e da organização em si.
 - (B) a ciência que pesquisa o comportamento nas organizações de trabalho, bem como as relações entre os funcionários que nelas trabalham.
 - (C) o estudo do comportamento da organização frente ao ambiente externo, como também do comportamento do indivíduo nesse contexto.
 - (D) o estudo e a pesquisa sobre o comportamento dos gestores pertencentes a uma organização, e também sobre as relações desses profissionais com o ambiente externo.
 - (E) a busca de conhecimento a respeito das atividades, habilidades e atitudes dos funcionários de uma organização, e também das características da organização.
38. Para que uma organização torne-se realmente sustentável, é necessário que haja integração de ações com foco em três aspectos principais:
- (A) financeiro, individual e político.
 - (B) contábil, grupal e comercial.
 - (C) administrativo, psicológico e regional.
 - (D) econômico, social e ambiental.
 - (E) fiscal, setorial e ecológico.
39. Os artefatos, a linguagem e os hábitos que fazem parte de uma organização podem ser considerados:
- (A) mecanismos voltados à socialização organizacional.
 - (B) componentes da cultura organizacional que podem ser observados diretamente.
 - (C) elementos específicos e essenciais da estrutura da organização.
 - (D) componentes do funcionamento organizacional indicadores de disfunções.
 - (E) elementos que se situam nos níveis mais profundos da cultura organizacional.
40. Conjunto de satisfações e insatisfações dos membros de uma organização em determinado período, geralmente identificado por meio de pesquisas calcadas em percepção e opinião; retrata um estado momentâneo da organização. Trata-se
- (A) do clima organizacional.
 - (B) do grau de empreendedorismo.
 - (C) da missão empresarial.
 - (D) do diagnóstico de atitudes grupais.
 - (E) da cultura corporativa.
41. Em uma organização, o processo de aprendizagem pode ocorrer em três níveis: do indivíduo, do grupo e da organização. Neste último, também chamado de aprendizagem organizacional,
- (A) constituem-se as organizações que aprendem, que são capazes de criar, adquirir e transferir conhecimentos, porém sem modificar os comportamentos individuais.
 - (B) ocorre basicamente o processo de aprendizagem operacional, que consiste na aquisição e no desenvolvimento de habilidades físicas para produzir ações.
 - (C) tornam-se institucionalizados os processos de aprendizagem individual e de grupo, e se expressam em diversos artefatos organizacionais, como estrutura, regras, procedimentos e elementos simbólicos.
 - (D) verifica-se uma redução da aprendizagem conceitual, pois a aquisição e o desenvolvimento da capacidade para articular conhecimentos conceituais sobre uma experiência tornam-se menos relevantes.
 - (E) encontra-se, como principal foco do processo de aprendizagem, o comportamento, que pode ser observado, mensurado, bem como servir de base para a experimentação científica.
42. Assinale a alternativa que apresenta a afirmação correta a respeito do planejamento estratégico da gestão de pessoas.
- (A) Busca definir antecipadamente qual a força de trabalho e os talentos humanos necessários para a ação organizacional futura.
 - (B) Tende a afastar a função de gestão de pessoas da estratégia organizacional, de modo a gerar maior independência nas ações dos gestores.
 - (C) Deve ser efetuado por profissionais que não tenham conhecimento do planejamento estratégico da organização.
 - (D) Refere-se à maneira como os objetivos individuais dos funcionários podem contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais.
 - (E) Diz respeito ao processo de decisão a respeito dos recursos humanos necessários para definir a missão e a visão organizacional.
43. No que diz respeito aos processos de treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações, é correto afirmar que
- (A) entre os dois processos não há diferença, porque ambos têm os mesmos objetivos e as mesmas estratégias.
 - (B) na última década houve uma redução do investimento em treinamento nas grandes empresas, mas não nas ações de desenvolvimento.
 - (C) o treinamento dá ênfase à programação de atividades que melhorem o desempenho do trabalhador no cargo atual.
 - (D) o desenvolvimento enfatiza a realização de atividades voltadas a um processo educacional de curto prazo.
 - (E) as mudanças organizacionais, muito presentes no mundo contemporâneo, pouco se relacionam com as atividades de desenvolvimento.

44. Os processos de manutenção das pessoas na organização existem para
- (A) proporcionar um ambiente físico e psicológico agradável e seguro aos trabalhadores, sem necessidade de buscar melhorias no ambiente social.
 - (B) garantir funcionários satisfeitos e motivados, assegurando-lhes condições físicas, psicológicas e sociais de permanecer na organização.
 - (C) facilitar o processo de agregar pessoas à organização, atraindo candidatos talentosos para as mais variadas funções.
 - (D) aplicar os talentos de acordo com as necessidades organizacionais, garantindo um bom desempenho no cargo.
 - (E) recompensar as pessoas pelos resultados alcançados no exercício das atividades, possibilitando-lhes a permanência no cargo.
45. Assinale a alternativa que expõe métodos bastante utilizados de socialização organizacional.
- (A) O recrutamento interno, os benefícios sociais e o treinamento técnico.
 - (B) A avaliação de potencial, o corpo diretivo e as normas organizacionais.
 - (C) A descrição de cargo, o ambiente físico e a estrutura departamental.
 - (D) A remuneração, o recrutamento externo e o treinamento comportamental.
 - (E) O processo seletivo, o grupo de trabalho e o programa de integração.
46. Processos que objetivam estimular e criar condições para o desenvolvimento das pessoas e da organização são mais sensíveis à abordagem por competência, pela qual se define o desenvolvimento profissional da pessoa como
- (A) habilidade para realizar atividades que extrapolem aquelas exigidas pelo cargo.
 - (B) capacidade para assumir atribuições e responsabilidades em níveis crescentes de complexidade.
 - (C) utilização dos conhecimentos profissionais que permite o alcance de níveis elevados de desempenho.
 - (D) atitudes que revelam o comprometimento com os objetivos organizacionais em sintonia com as demandas do contexto socioeconômico.
 - (E) interesses direcionados a assumir cargos com maior nível de exigência e com maior amplitude de conhecimentos técnicos.
47. Os resultados dos programas de treinamento podem ter sua avaliação efetuada em quatro níveis: organizacional; dos recursos humanos; dos cargos; do treinamento em si. Assinale a alternativa que apresenta dois indicadores que se incluem na avaliação relativa ao nível dos recursos humanos.
- (A) Alcance dos objetivos do treinamento; retorno dos investimentos efetuados em treinamento.
 - (B) Adequação das pessoas aos requisitos exigidos pelos cargos; melhoria da qualidade dos serviços.
 - (C) Melhoria da qualidade do produto; reações positivas dos participantes aos treinamentos realizados.
 - (D) Redução da rotatividade do pessoal; elevação do nível de conhecimento das pessoas.
 - (E) Melhor relacionamento entre empresa e funcionários; aprimoramento do atendimento ao cliente.
48. As atividades de ensino dirigidas pelas empresas promovem um programa de capacitação orientado aos objetivos da organização, garantindo uma mensagem unificada e uma linguagem comum. Nesse cenário, é correto afirmar que há dois principais objetivos das universidades corporativas:
- (A) constituir um processo de desenvolvimento de qualidades nos recursos humanos e estabilizar o nível de produtividade.
 - (B) estabelecer um processo de ensinar aos novos empregados as habilidades básicas para seus respectivos cargos e reduzir o nível de absenteísmo.
 - (C) ser um agente de mudanças na organização e aumentar as qualificações, conhecimentos e competências relacionados aos cargos existentes.
 - (D) prover experiências que produzam mudanças na personalidade dos indivíduos e focalizar principalmente a aquisição de novas habilidades.
 - (E) criar e manter um processo educacional de curto prazo e favorecer a definição de carreiras compatíveis com os objetivos individuais.
49. As organizações estão exigindo novas habilidades, conhecimentos e competências de todas as pessoas. Para tanto, existem técnicas de desenvolvimento, entre as quais encontram-se:
- (A) rotação de cargos; tutoria ou "mentoring".
 - (B) recrutamento interno; treinamento no cargo.
 - (C) análise de função; instrução programada.
 - (D) plano de recompensas; recursos audiovisuais.
 - (E) estimativa de potencial; teleconferência.

- 50.** O conhecimento não é formado ao acaso, e precisa ser administrado. A gestão do conhecimento
- (A) implica em compartilhar e aproveitar os ativos intelectuais entre gestores, posteriormente repassando-os aos funcionários em geral.
 - (B) representa o esforço para manter boas práticas operacionais, envolvendo a ajuda de profissionais de recursos humanos.
 - (C) deve desfazer a infraestrutura administrativa vigente do conhecimento, de modo a iniciar a construção de centros de aprendizagem.
 - (D) é o processo através do qual as organizações geram valor a partir de seu capital ou ativos intelectuais.
 - (E) significa adotar a perspectiva do conhecimento como informação estruturada e que somente pode gerar valor em condições especiais.
- 51.** Existem diversos métodos de avaliação de desempenho nas organizações. Um deles é o método baseado em uma tabela de dupla entrada, sendo que nas linhas estão os fatores de avaliação e nas colunas estão os graus de avaliação do desempenho. Os fatores de avaliação constituem os critérios relevantes ou parâmetros básicos para avaliar o desempenho dos funcionários.
- Trata-se do método conhecido como
- (A) incidentes críticos.
 - (B) escolha forçada.
 - (C) escalas gráficas.
 - (D) trezentos e sessenta graus.
 - (E) pesquisa de campo.
- 52.** Absenteísmo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os empregados não comparecem ao trabalho. Nesse âmbito, é correto afirmar que
- (A) o absenteísmo constitui a subtração, ou não contabilização, dos períodos em que os empregados se encontram ausentes do trabalho.
 - (B) o oposto do absenteísmo é a ausência, que se refere ao tempo em que o funcionário não está disponível para o trabalho.
 - (C) o volume e a duração das ausências não estão relacionados com o bem-estar e a satisfação no trabalho.
 - (D) a capacidade de assiduidade ao trabalho pode ser estimulada por situações como doenças, acidentes e problemas de transporte para o local de trabalho.
 - (E) o absenteísmo é afetado pela capacidade profissional das pessoas e por sua motivação para o trabalho, além de fatores internos e externos ao trabalho.
- 53.** Existem diversas teorias de motivação no trabalho, as quais veem a motivação dos funcionários a partir de perspectivas muito diferentes. Uma das teorias afirma que a motivação e o desempenho são em parte determinados pela crença das pessoas sobre o quanto elas podem ser eficientes. Em outras palavras, está em foco as pessoas acreditarem ou não ser capazes de realizar determinadas tarefas. Esse conteúdo refere-se à teoria
- (A) da hierarquia das necessidades.
 - (B) da autoeficácia.
 - (C) do reforço.
 - (D) da teoria da equidade.
 - (E) dos dois fatores.
- 54.** A história da evolução que gerou transformações na administração da qualidade pode ser dividida em três períodos principais:
- (A) da excelência; do valor; das especificações.
 - (B) das cartas de controle; do planejamento; dos círculos de qualidade.
 - (C) da conformidade; da regularidade; da trilogia da qualidade.
 - (D) das técnicas de amostragem; do aprimoramento; da adequação ao uso.
 - (E) da inspeção; do controle estatístico; da qualidade total.
- 55.** Apresenta como manifestação central uma exaustão de modo aparentemente brusco, sob forma de uma crise. Esse fenômeno central é acompanhado por uma segunda manifestação característica deste quadro: uma aguda reação emocional negativa, de rejeição, ao que antes, no trabalho, era objeto de dedicação e cuidado. Trata-se
- (A) do alcoolismo relacionado ao trabalho.
 - (B) do episódio depressivo no âmbito profissional.
 - (C) do estresse pós-traumático no trabalho.
 - (D) da síndrome do esgotamento profissional.
 - (E) do distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho.
- 56.** No mundo contemporâneo, o trabalho tem sido a atividade social mais valorizada e, contraditoriamente, a que menos pode se sustentar, pela impossibilidade concreta de obtê-la diante das novas, e cada vez maiores, exigências profissionais. Essa situação implica determinados efeitos de subjetivação, que podem ser expressos como:
- (A) satisfação, autoconfiança, participação.
 - (B) exclusão, culpa, vergonha.
 - (C) serenidade, introspecção, consciência.
 - (D) criatividade, euforia, envolvimento.
 - (E) inclusão, dedicação, crescimento.

57. Considere os seguintes itens: buscar controle sobre os estressores existentes; mudar atitudes e crenças sobre o estressor e sobre si mesmo; utilizar recursos disponíveis; modificar as respostas aos estressores. São conteúdos que revelam
- (A) ações de prevenção ao estresse que focalizam o indivíduo.
 - (B) medidas empregadas nos programas de avaliação do estresse.
 - (C) ações preventivas ao estresse que têm como foco os estressores.
 - (D) procedimentos de combate ao estresse com ênfase no aspecto biológico.
 - (E) medidas de prevenção ao estresse comuns, mas ineficazes.
58. A avaliação psicológica é um processo de construção de conhecimentos acerca de aspectos psicológicos, com a finalidade de produzir, orientar, monitorar e encaminhar ações e intervenções no âmbito individual, grupal ou institucional. Nesse sentido, é correto afirmar que
- (A) os métodos e técnicas de avaliação psicológica têm requerido menos conhecimentos teóricos dos profissionais de Psicologia.
 - (B) a avaliação psicológica não é uma atividade restrita ao psicólogo, sendo sua realização extensiva também a outros profissionais.
 - (C) os testes psicológicos são instrumentos que podem compor a avaliação psicológica, a qual não se restringe a eles.
 - (D) os instrumentos estrangeiros disponíveis no mercado são os mais adequados à realidade brasileira, independentemente da normatização.
 - (E) entrevistas e observações caracterizam-se como instrumentais técnicos, mas não são adequados para a realização de avaliação psicológica.
59. A respeito da temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), é correto afirmar que
- (A) o ambiente de trabalho, qualidade de vida, saúde e ergonomia são áreas que devem manter suas respectivas linhas de pesquisa e ação, pois sua integração poderia dificultar o controle dos riscos ocupacionais.
 - (B) a gestão da QVT é a capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, voltadas ao que ocorre fora do ambiente de trabalho, ou seja, no âmbito dos aspectos da vida pessoal dos trabalhadores.
 - (C) a expressão qualidade de vida no trabalho foi utilizada inicialmente no século XIX, na Inglaterra, ligada a ações de empresas não governamentais com objetivos de desenvolvimento social.
 - (D) as necessidades das pessoas e os novos desafios no trabalho têm estimulado as atividades de qualidade de vida nas empresas, caracterizando uma nova competência, uma nova especialização gerencial.
 - (E) no trabalho, a qualidade de vida representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, mas com implicações de redução dos cuidados com o ambiente físico e os padrões de relacionamento.
60. No contexto socioeconômico atual, as organizações veem-se permanentemente obrigadas a inovar, a rever seus modos de ação e a mudar. Assim, faz-se necessário analisar e diagnosticar as situações e problemas existentes. Nessa esfera, é correto dizer que o diagnóstico organizacional
- (A) diz respeito ao esforço de identificação e caracterização dos componentes ou elementos organizacionais, constituam ou não problemas, buscando descrevê-los de forma clara e minuciosa.
 - (B) compreende, numa perspectiva lógica, três fases: o levantamento bibliográfico, o levantamento assistemático de dados e a recolha sistemática da informação.
 - (C) é conduzido por profissionais pertencentes à organização, de modo a assegurar uma percepção fidedigna e isenta das situações e dos problemas referentes àquele contexto.
 - (D) deve basear-se em métodos apropriados, dispensando a adoção de modelos teóricos, uma vez que esses podem prejudicar a identificação e a compreensão dos sintomas e dos problemas.
 - (E) visa contribuir para aumentar a compreensão e explicação dos problemas e dos desafios organizacionais, tanto no âmbito dos sistemas e dos processos funcionais como nos aspectos comportamentais.

