

## Psicólogo Organizacional

### Leia estas instruções:

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

Assinatura do Candidato: \_\_\_\_\_

## Prova de Redação

A Constituição Federal, no art. 228, o Código Penal, no art. 27 e o Estatuto da Criança e do Adolescente, no art. 104, asseguram a maioridade penal somente aos 18 anos. Devido aos recentes crimes envolvendo menores de idade, a discussão sobre a redução da maioridade penal de 18 para 16 anos volta ao debate público e divide opiniões. Se, por um lado, os que defendem a redução apostam em sanções mais severas como instrumento de dissuasão da prática de infrações, por outro, os que argumentam favoravelmente à manutenção do quadro atual acreditam na ressocialização e, conseqüentemente, na reeducação do infrator.

Entre os especialistas do Direito, existem duas tendências, as quais estão ilustradas nas opiniões a seguir:

"O adolescente, aos 14 ou 16 anos, está consciente da prática delituosa e, por isso, precisa responder perante a Justiça pelo ato praticado contra a sociedade."

**Felicíssimo Sena**, advogado e ex-presidente da OAB-GO

"Um Estado que não tem políticas educacionais de lazer, de saúde, de ingresso desses adolescentes no mercado de trabalho detém legitimidade para tratar adolescentes de 16 anos como adultos?"

**Marcus Vinícius Furtado**, presidente nacional da OAB

Disponível em: <<http://www.dm.com.br/texto/128484>>. Acesso em: 03 mar. 2014.

## PROPOSTA DE REDAÇÃO

Considerando a discussão acima apresentada, redija um **artigo de opinião** com o objetivo de defender um ponto de vista sobre a seguinte questão:

### ***A redução da maioridade penal deve ser instituída no Brasil?***

- Ⓒ Seu artigo deverá atender às seguintes normas:
  - ser redigido no espaço destinado à versão definitiva;
  - apresentar explicitamente um ponto de vista, fundamentado em, no mínimo, dois argumentos;
  - ser redigido na variedade padrão da língua portuguesa;
  - ter um título;
  - ser redigido em prosa (e não em verso);
  - conter, no máximo, 40 linhas;
  - não ser assinado (nem mesmo com pseudônimo).

### **ATENÇÃO**

- Ⓒ Será atribuída **nota zero** à redação em qualquer um dos seguintes casos:
  - fuga ao tema ou à proposta;
  - texto com até 14 linhas;
  - letra ilegível;
  - identificação do candidato (nome, assinatura ou pseudônimo);
  - artigo escrito em versos.

### **Lembre-se:**

Embora se trate de um artigo de opinião, **NÃO ASSINE O TEXTO** (nem mesmo com pseudônimo).

Rascunho

ESPAÇO DESTINADO À REDAÇÃO DEFINITIVA

Título

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

**NÃO ASSINE O TEXTO**

Rascunho

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

**NÃO ASSINE O TEXTO**



As questões de 1 a 10 referem-se ao texto reproduzido a seguir.

### A crise do giz

por Thomaz Wood Jr.

Um quadro do século XIV, pintado por Laurentius de Voltolina, mostra uma aula em Bolonha. Do lado esquerdo, sentado em um púlpito elevado, vê-se o pomposo professor. À sua frente e à sua lateral, em fileiras de carteiras fixas, encontram-se pouco mais de 20 estudantes. Apenas quatro ou cinco deles parecem escutar atentamente o mestre, alguns miram seus cadernos, outros conversam e dois parecem dormir.

Séculos depois, a cena das salas de aula não parece ter mudado. O visitante que entrar hoje, ao acaso, em uma sala de aula, vai provavelmente se deparar com cena similar. O mestre talvez seja mais jovial e comunicativo do que aquele do quadro de Voltolina. Entretanto, à sua frente, estarão os mesmos estudantes entediados. Poucos estarão atentos à cena, muitos outros estarão mergulhados em *notebooks* e *smartphones*, alguns, provavelmente, estarão cochilando.

A escola permanece, para muitos, um lugar de enfado e tédio, ou o sacrifício a fazer por um diploma. O dramaturgo britânico George Bernard Shaw deixou para a posteridade, entre outras tantas pérolas, o registro de que os únicos momentos nos quais sua educação foi interrompida foram aqueles em que estava na escola. O “educador futurista” David Thornburg declarou recentemente em uma entrevista para a revista *The Atlantic* que, de todos os lugares de sua infância, a escola era o mais depressivo.

Séculos preservaram a essência da instituição. Décadas recentes de desenvolvimento pedagógico não lhe alteraram as feições e os últimos anos de revolução tecnológica parecem ainda não ter surtido efeito. O quadro-negro deu lugar à tela. O computador substituiu o giz. Agora a febre são as aulas em vídeo no YouTube. No entanto, são as mesmas aulas de sempre, ou versões pioradas.

Nos últimos anos, as aulas expositivas parecem ter se transformado em vilão e alvo preferencial de críticos. Buscam-se novas dinâmicas e métodos. Será esse realmente o melhor caminho? Algumas aulas produzem efeito narcótico, mas decretar o fim do modelo talvez seja prematuro. Richard Gunderman, professor de Medicina da Universidade de Indiana, escrevendo para a *The Atlantic*, observa que há boas e más aulas. Gunderman argumenta que a presença física do professor faz diferença: bons professores são capazes de despertar a imaginação dos pupilos e inspirá-los. Preparar uma boa aula é uma arte, requer esforço e muitas horas de prática.

Hoje, a informação está disponível nos mais diversos meios. O objetivo da aula é contagiar os estudantes: contar uma história com começo, meio e fim, transmitir o entusiasmo do mestre pelo assunto e tornar os pupilos seus “cúmplices”. Uma boa aula não é uma repetição mecânica de teorias e modelos. É um processo interativo, no qual ator e audiência interagem e, eventualmente, trocam de papéis. “O bom professor abre os olhos dos aprendizes para novas questões, conexões e perspectivas que eles não consideraram antes, iluminando novas possibilidades para trabalhar e viver”, argumenta Gunderman.

Em *Monsieur Lazhar*, filme canadense de 2011, dirigido por Philippe Falardeau, Bashir Lazhar é um argelino refugiado em Montreal. Ávido por um emprego, ele oferece seus serviços a uma escola fundamental, escondendo a falta de experiência como professor. Ansiosa por substituir uma professora que cometera suicídio na escola, traumatizando seus pupilos, a diretora contrata Bashir. Seus métodos tradicionais incluem ditados, leituras clássicas francesas e a reversão do arranjo de mesas e cadeiras ao antiquado modelo de fileiras paralelas. Entretanto, à medida que a história evolui, a relação com os estudantes se desenvolve positivamente e Bashir os ajuda a enfrentar o trauma da perda de sua antiga professora, enquanto supera suas próprias perdas.

Ensinar e aprender trata-se de um processo relacional que vai além dos métodos e das tecnologias. Diz essencialmente respeito a relações humanas. Não é entretenimento ou diversão. Tampouco é sofrimento. Envolve escutar, avaliar, refletir e praticar. Pode ser penoso, às vezes, mas deve sempre recompensar estudantes e professores. Pode usar novos métodos e novas tecnologias, mas depende essencialmente da construção de um palco para a interação coletiva.

Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/revista/780/a-crise-do-giz-4937.html>>. Acesso em 14 jan. 2014. [Adaptado]



01. Há, no texto, o propósito comunicativo dominante de

- A) problematizar o tema *aula expositiva*, ressaltando a necessidade de essa estratégia de ensino tornar-se mais interativa.
- B) argumentar em defesa do fim da aula expositiva, ressaltando a crise em que essa estratégia de ensino está mergulhada.
- C) criticar os estabelecimentos de ensino tradicionais, que ainda fazem uso da aula expositiva como principal estratégia de ensino.
- D) expor a crise do sistema educacional brasileiro, que ainda enxerga na aula expositiva a sua principal estratégia de ensino.

02. O autor é categórico quando

- A) descreve o quadro da aula expositiva hoje.
- B) explicita o objetivo da aula expositiva.
- C) destaca a aula expositiva como um alvo fácil para os críticos.
- D) ressalta a natureza penosa da aula expositiva.

03. No período “O ‘educador futurista’ David Thornburg declarou recentemente que, de todos os lugares de sua infância, a escola era o mais depressivo”, pressupõe-se que, para David Thornburg,

- A) na sua infância, havia poucos lugares depressivos.
- B) as escolas são lugares relativamente depressivos.
- C) na sua infância, havia outros lugares depressivos.
- D) as escolas são lugares sempre depressivos.

04. Considere o período:

“Entretanto, à medida que a história evolui, a relação com os estudantes se desenvolve positivamente e Bashir os ajuda a enfrentar o trauma da perda de sua antiga professora, enquanto supera suas próprias perdas.” (linhas 41 a 43)

Sobre as relações sintático-semânticas estabelecidas pelos conectores, é correto afirmar que o período

- A) inicia com uma adversidade em relação ao período anterior, segue com uma proporcionalidade entre a primeira e a segunda oração; uma adição entre a segunda e a terceira, finalizando com uma relação de tempo entre a terceira e a quarta.
- B) inicia com uma adversidade em relação à primeira oração, segue com uma relação de tempo entre a primeira e a segunda; uma adição entre a segunda e a terceira, finalizando com outra relação de tempo entre a terceira e a quarta.
- C) inicia com uma conclusão em relação ao período anterior, segue com uma relação de tempo entre a primeira e a segunda oração; uma adição entre a segunda e a terceira, finalizando com outra relação de tempo entre a terceira e a quarta.
- D) inicia com uma conclusão em relação à primeira oração, segue com uma relação de proporcionalidade entre a primeira e a segunda; uma adição entre a segunda e a terceira, finalizando com uma relação de tempo entre a terceira e a quarta.

As questões 05 e 06 referem-se ao trecho reproduzido a seguir.

Ensinar e aprender **trata-se de** um processo relacional que vai além dos métodos e das tecnologias. Diz essencialmente respeito a relações humanas. Não é entretenimento ou diversão. Tampouco é sofrimento. Envolve escutar, avaliar, refletir e praticar. Pode ser penoso, às vezes, mas deve sempre recompensar estudantes e professores. Pode usar novos métodos e novas tecnologias, mas depende essencialmente da construção de um palco para interação coletiva.

05. Se substituíssemos a expressão em destaque pelo verbo **ser**, este seria flexionado no
- A) plural, porque o sujeito é composto por duas palavras de sentidos diferentes.
  - B) plural, porque o sujeito é composto por dois verbos no infinitivo, sem determinantes e com oposição de sentidos.
  - C) singular, porque o sujeito é composto por duas palavras de sentidos opostos.
  - D) singular, porque o sujeito é composto por dois verbos no infinitivo, sem determinantes e sem oposição de sentidos.
06. No período "**Tampouco** é sofrimento", a palavra em destaque tem função
- A) adjetiva e equivale a **tão pouco**.
  - B) adverbial e equivale a **muito pouco**.
  - C) adverbial e equivale a **também não**.
  - D) adjetiva e equivale a **e não**.
07. Em "Poucos estarão atentos à cena" (linha 9), o uso do acento grave justifica-se
- A) pela regência do nome e pelo gênero da palavra "cena".
  - B) pela regência do verbo e pelo gênero da palavra "cena".
  - C) porque o verbo é transitivo indireto.
  - D) porque o verbo é transitivo direto.
08. Em "Ansiosa por substituir uma professora que **cometera** suicídio na escola [...]" (linhas 38 e 39), a flexão do verbo em destaque sinaliza uma ação
- A) que ainda será realizada, e sua realização não é certa.
  - B) passada e concluída mas também posterior a outra passada e concluída.
  - C) que ainda será realizada, e sua realização depende de outra.
  - D) passada e concluída mas também anterior a outra passada e concluída.
09. Leia o trecho:
- Algumas aulas produzem efeito narcótico, mas decretar o fim do modelo talvez seja prematuro. (linhas 24 e 25)
- Considerando-se o contexto linguístico no qual está inserido, outra possibilidade de redação desse trecho, sem prejudicar a coesão textual, seria:
- A) Algumas aulas produzem efeito narcótico, mas decretá-las o fim talvez seja prematuro.
  - B) Algumas aulas produzem efeito narcótico, mas decretar-lhe o fim talvez seja prematuro.
  - C) Algumas aulas produzem efeito narcótico, mas decretar-lhes o fim talvez seja prematuro.
  - D) Algumas aulas produzem efeito narcótico, mas decretá-la o fim talvez seja prematuro.

10. Em “O objetivo da aula é contagiar os estudantes: contar uma história com começo, meio e fim, transmitir o entusiasmo do mestre pelo assunto e tornar os pupilos seus ‘cúmplices’”, os dois-pontos são empregados para

- A) separar orações com a mesma estrutura sintática.
- B) separar itens de frases enumerativas.
- C) anunciar trechos sob forma de citação.
- D) anunciar uma enumeração com função explicativa.

11. Para o servidor que tomou posse, a etapa seguinte é a sua entrada em exercício dentro do prazo legal. Para os fins da Lei nº 8.112/90, **exercício**
- A) é o conjunto das atribuições e responsabilidades que devem ser assumidas pelo servidor.  
 B) é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou da função de confiança.  
 C) é o somatório das tarefas cumpridas pelo servidor na jornada mensal de trabalho.  
 D) é uma das formas de nomeação para cargo de carreira ou de provimento isolado.
12. De acordo com o que expressamente prevê o regime jurídico único dos servidores públicos civis da União (Lei nº 8.112/90), a dispensa de função de confiança dá-se
- A) a partir do julgamento do necessário processo disciplinar instaurado.  
 B) a pedido do próprio servidor, nas situações especificadas em lei federal.  
 C) a juízo da autoridade competente ou a pedido do próprio servidor.  
 D) a juízo da autoridade competente, com expressa anuência do servidor.
13. Um servidor público federal foi exonerado, ficando pendente um débito seu com o erário. Nos termos da Lei nº 8.112/90, esse servidor deve quitar o débito no prazo de
- A) trinta dias.  
 B) quarenta dias.  
 C) cinquenta dias.  
 D) sessenta dias.
14. Um servidor público lotado na Universidade Federal do Rio Grande do Norte faz *jus* ao recebimento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso. Para efeitos da Lei nº 8.112/90, essa gratificação
- A) tem como característica o exercício habitual de uma atividade pelo servidor.  
 B) terá o seu valor calculado em horas, observadas a natureza e a complexidade da atividade.  
 C) terá uma retribuição máxima equivalente a cem horas de trabalhos anuais.  
 D) não será objeto de compensação de carga horária se desempenhada durante o expediente.
15. Considere as afirmativas a seguir, relacionadas às Licenças expressamente previstas na Lei nº 8.112/90:

I	O servidor terá direito à Licença para Atividade Política, sem remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.
II	A Licença por Motivo de Afastamento de Cônjuge será por prazo indeterminado e sem remuneração.
III	A partir do registro da candidatura e até o vigésimo dia seguinte ao da eleição, o servidor fará <i>jus</i> à licença, assegurados os vencimentos do cargo efetivo, somente pelo período de seis meses.
IV	Não será concedida ao servidor a Licença por Motivo de Afastamento de Cônjuge, se o deslocamento do cônjuge for para o exterior.

Dentre as afirmativas, estão corretas

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

16. À luz do regime jurídico único dos servidores públicos civis da União (Lei nº 8.112/90), a Licença para tratar de interesses particulares poderá ser concedida pelo prazo de até
- A) três anos consecutivos, sem remuneração, não podendo ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço.
  - B) quatro anos consecutivos, sem remuneração, podendo ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço.
  - C) três anos consecutivos, sem remuneração, podendo ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço.
  - D) quatro anos consecutivos, sem remuneração, não podendo ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço.
17. Considere as afirmativas a seguir, referentes ao afastamento de servidor para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País, conforme previsto na Lei nº 8.112/90:

I	O afastamento poderá ser concedido ao servidor, mesmo que a sua participação no programa de pós-graduação <i>stricto sensu</i> possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.
II	O afastamento do exercício do cargo para participar de programa de mestrado ou doutorado dá-se com a respectiva remuneração.
III	O servidor que estiver afastado para participar de programa de doutorado terá que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno, por um período igual ao do afastamento concedido.
IV	Para o deferimento do afastamento do servidor titular de cargo efetivo para participar de programa de doutorado, é necessário, dentre outros requisitos, que o servidor esteja lotado no órgão ou entidade há pelo menos três anos, incluído o período de estágio probatório.

Dentre as afirmativas, estão corretas

- A) II e III.
  - B) I e IV.
  - C) II e IV.
  - D) I e III.
18. Para efeito do que expressamente dispõe a Lei nº 8.112/90, constituem casos passíveis de aplicação da penalidade de demissão:
- A) corrupção, inassiduidade habitual e manifestação de apreço na unidade de lotação.
  - B) improbidade administrativa, abandono de cargo e recusa de fé a documentos públicos.
  - C) corrupção, abandono de cargo e coação de subordinado a filiar-se a sindicato.
  - D) abandono de cargo, corrupção e aplicação irregular de dinheiros públicos.
19. De acordo com o regime jurídico único dos servidores civis da União (Lei nº 8.112/90), a penalidade disciplinar de suspensão não poderá ultrapassar
- A) sessenta dias.
  - B) oitenta dias.
  - C) noventa dias.
  - D) setenta dias.
20. De acordo com as normas que regem a Seguridade Social do Servidor, dispostas na Lei nº 8.112/90, a Licença para Tratamento de Saúde
- A) dispensa perícia oficial se o período da licença for inferior a trinta dias, dentro de um ano.
  - B) será concedida sem prejuízo da remuneração a que o servidor fizer jus.
  - C) será concedida mediante avaliação por junta médica, se o período de licença for superior a cem dias, dentro de um ano.
  - D) será concedida somente de ofício, após avaliação por junta médica oficial.

21. Os valores podem ser entendidos como princípios norteadores de uma pessoa em relação às várias esferas de sua vida. Ao tentar reconhecer o sistema de valores de indivíduos e grupos em uma organização, deve-se atentar, basicamente, para
- A) o conteúdo e a hierarquia dos valores.
  - B) a origem e a evolução dos valores.
  - C) a comunicação dos valores.
  - D) a relação entre os valores e o desempenho no trabalho.
22. O impacto das emoções na racionalidade das organizações é um tema recorrente no meio técnico-científico, compreendendo-se que haveria uma relação de interdependência entre ambas. Sob essa visão, as emoções são definidas como
- A) conjunto de traços afetivos que se opõem à razão.
  - B) manifestações afetivas que indicam aptidão ou inaptidão ao exercício de um cargo.
  - C) processos de múltiplos componentes cognitivos, motivacionais, comportamentais e fisiológicos.
  - D) estados de humor carentes de adaptação por meio de treinamento organizacional.
23. Motivar funcionários para alcançar altos níveis de satisfação, desempenho e produtividade tem sido um dos maiores desafios para as ciências do comportamento. Apesar da divergência de opiniões entre os estudiosos, muitos deles vêm contribuindo nesse sentido, formulando teorias, definindo conceitos e situações motivadoras, interpretando comportamentos e atitudes, estabelecendo metas e propondo modelos. Algumas dessas contribuições enfatizam a importância do fator humano no processo motivacional. Outras centralizam sua atenção no trabalho propriamente dito e há ainda as que dão ênfase ao meio ambiente organizacional (PÉREZ-RAMOS, 1990). Um dos modelos tradicionais de classificação das teorias de motivação as divide, *a priori*, em dois grupos: as teorias de conteúdo e as teorias de processo. São, respectivamente, teorias de conteúdo e de processos que se destacam
- A) a Teoria da Equidade, de Adams e Teoria de Hierarquia das Necessidades, de Maslow.
  - B) a Teoria da Expectativa, de Vroom e Teoria Bi Fatorial, de Herzberg.
  - C) a Teoria Bi Fatorial, de Herzberg e Teoria da Equidade, de Adams
  - D) a Teoria da Hierarquia das Necessidades, de Maslow e Teoria da Expectativa, de Vroom.
24. O intenso ritmo de transformações no mundo do trabalho reflete-se em fortes demandas por profissionais cada vez mais qualificados. Para tanto, a educação empresarial tem optado, cada vez mais, pela facilitação de processos de uma aprendizagem que seja
- A) barata, objetiva e rápida.
  - B) contínua, acessível e articulada em rede.
  - C) focada em resultados específicos e de curta duração.
  - D) orientada exclusivamente pela tecnologia da informação.

25. O processo de aprendizagem de CHA's não se dá exclusivamente em nível individual. A soma e a multiplicação de conhecimentos entre indivíduos e grupos pode assumir movimentos verticais e promover processos de aprendizagem interníveis dentro de uma organização. Nesse sentido, para ser uma organização que aprende a aprender, é condição essencial:
- A) Plano de capacitação permanente.
  - B) Incentivo financeiro para qualificação profissional.
  - C) Quadro funcional com alto comprometimento.
  - D) Clima organizacional propício.
26. A literatura apresenta evidências de que o vínculo afetivo com o trabalho realizado pode reduzir taxas de rotatividade de pessoal e índices de faltas ao trabalho, além de elevar os níveis de desempenho e de produtividade dos indivíduos. Infere-se, pois, que o vínculo afetivo do indivíduo com fatores integrantes do conceito multidimensional de satisfação no trabalho traz resultados importantes para as organizações. Esses fatores são:
- A) Promoções, salário, jornada de trabalho, colegas e clima organizacional.
  - B) Características individuais, salário, tipo de empresa e promoções.
  - C) Trabalho, promoções, salário, colegas e chefia.
  - D) Clima organizacional, jornada de trabalho, salário, colegas e chefia.
27. Vários são os conceitos criados por estudiosos na tentativa de representar as múltiplas reações dirigidas a dois objetos intimamente relacionados entre si: o trabalho executado por um indivíduo e a organização empregadora. Embora se saiba que os vínculos de um indivíduo com o trabalho que realiza em uma dada organização possam estar relacionados com os vínculos desse indivíduo com a própria organização, a literatura tem mostrado o aparecimento de inúmeros conceitos psicossociais ancorados em uma concepção diferenciada acerca de ligações com o trabalho e com a organização. (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004).

Sobre essa questão, considere as seguintes afirmações.

I	Satisfação e envolvimento com o trabalho são tipos de vínculos com o trabalho.
II	Satisfação e envolvimento com o trabalho são tipos de vínculos com a organização.
III	Comprometimento Organizacional é um vínculo com o trabalho e pode ser classificado em três tipos: afetivo, calculativo ou instrumental e normativo.
IV	No comprometimento calculativo, o funcionário tem crenças relativas a perdas ou custos associados ao rompimento da relação de troca com a organização.

Das afirmações, estão corretas

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

28. Os estudos sobre justiça de procedimentos nos ambientes organizacionais investigam o que leva um indivíduo a perceber como justas as etapas anteriores à distribuição de recompensas entre os funcionários dentro da organização. Nos itens a seguir, apresentam-se condições relacionadas à justiça de procedimentos.

I	Consistência das regras utilizadas ao longo do tempo, dependendo da pessoa a que estas se dirigirem.
II	Supressão de vieses determinados por atitudes ou opiniões das pessoas responsáveis pelas tomadas de decisão.
III	Clareza nas informações prestadas aos indivíduos afetados pelas decisões tomadas.
IV	Apresentação de resultados positivos ou negativos nas decisões.

Dentre essas condições, aquelas que devem ser percebidas para que os procedimentos sejam compreendidos como justos são:

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

29. Segundo o modelo de análise das táticas socializadoras de Van Maanen e Schein, um programa de treinamento na organização assume o perfil de tática de socialização ao caracterizar-se como

- A) Individual – Formal – Sequencial – Fixa – Disjuntiva – Desinvestimento.
- B) Individual – Informal – Randômica – Variável – Disjuntiva – Investimento.
- C) Coletiva – Formal – Randômica – Variável – Serial – Desinvestimento.
- D) Coletiva – Formal – Sequencial – Fixa – Serial – Investimento.

30. O Modelo do Processo Multinível da Socialização Organizacional surgiu como uma forte referência para a atuação dos profissionais nas organizações. Esse modelo integra várias contribuições teóricas e técnicas. O seu principal diferencial é

- A) permitir uma rápida e eficaz interpretação das relações entre níveis da organização e os indivíduos.
- B) apresentar uma base precisa de aplicação uniforme a vários níveis da organização.
- C) articular níveis de análise e considerar especialmente os contextos internos e externos da organização.
- D) basear instrumentos de análise parametrizados com alto índice de fidedignidade.



31. A proposição, o planejamento, a implantação e o acompanhamento dos programas de Tutorização Organizacional têm sido destacados como práticas emergentes dos psicólogos atuantes nos ambientes de trabalho. Nesse contexto, a Tutorização Organizacional é compreendida como um processo de relação interpessoal intensa em que o tutor – pessoa mais experiente em lidar com a organização e com seus processos e que apresenta mais conhecimentos técnicos sobre o desenvolvimento de determinado posto de trabalho – apoia ou oferece suporte psicossocial e *feedback* ao tutorando bem como estimula o crescimento da carreira profissional deste – iniciante na organização ou em algum(ns) de seus processos ou partes (BORGES; CARVALHO, 2013).

Tendo como base o processo de Tutorização Organizacional, considere as afirmações a seguir:

I	Uma de suas funções é dar suporte psicossocial, concernente aos aspectos que promovem a relação mais pessoal com o tutorando, como apoio psicológico, avaliação de suas tomadas de decisão e definição do que o tutorando deve fazer no exercício de tarefas e atribuições.
II	Uma de suas funções é auxiliar o desenvolvimento de carreira, que se refere à aprendizagem dos papéis profissionais que preparam o indivíduo para o progresso dentro da organização.
III	É uma relação de ajuda no sentido de incentivar o tutorando a refletir, avaliar alternativas quando ele precisa tomar decisões, compartilhar experiências e abrir caminhos a fim de conseguir as informações necessárias para a execução do cargo ocupado.
IV	Não deve ser considerado como um processo de socialização organizacional, visto que tem como atores organizacionais somente o tutor e o tutorando, sugerindo uma ação de apadrinhamento do tutorando pelo tutor.

Das afirmações, estão corretas

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

32. “Somos fruto de nossa personalidade, porém, somos ao mesmo tempo resultado da interação dessa personalidade com o meio ambiente, com as outras pessoas, com os grupos aos quais pertencemos e valoramos.” (ALBUQUERQUE; PUENTE-PALÁCIOS, 2004, p. 359) Assim como na vida em geral, nos ambientes de trabalho, as pessoas vivem em grupos, influenciam-se e são mutuamente influenciadas. Também nos contextos organizacionais, as equipes (grupos de trabalho) passaram a exercer importante papel. Embora seja mais fácil descrevê-los do que defini-los, é correto afirmar sobre grupos e equipes:

- A) Um grupo é formado por duas ou mais pessoas com vistas ao atingimento de determinado objetivo, ainda que não estabeleçam uma forma de interação para isso.
- B) Uma equipe é um grupo de pessoas que apresenta um padrão complexo de relações dinâmicas e utiliza determinada tecnologia para atingir propósitos comuns.
- C) Uma equipe caracteriza-se pelo fato de ter um líder claramente designado por um elemento externo perante o qual responde pela própria equipe.
- D) Uma das características diferenciais entre grupos e equipes é que, nos grupos, o esforço para o atingimento dos objetivos é coletivo, e, nas equipes, é individual.

33. Para o desenvolvimento adequado de suas tarefas e atribuições, o ocupante do cargo de Psicólogo Organizacional deve compreender em que fase de desenvolvimento grupal se encontram os grupos alvos de suas intervenções. Isso servirá de base para a tomada de decisões e de suas ações. Os estágios de desenvolvimento das equipes de trabalho são:
- A) formação, conflito, normatização, desempenho e desintegração.
  - B) poder, afiliação, conflito, normatização e realização.
  - C) existência, relacionamento, normatização, desempenho e crescimento.
  - D) valência, instrumentalidade, expectância, desempenho e desintegração.
34. Recentemente, uma vertente de estudos vem ganhando força no campo da comunicação organizacional: a que estuda os impactos da introdução de novas tecnologias como a intranet e as redes neurais sobre a vida organizacional. O modelo teórico da mensagem que parte de um emissor a um receptor em situação de inferioridade cai por terra. (CURVELLO, 2002). Sobre essa questão, considere as afirmações a seguir:

I	A nova era da interatividade transfere ao antigo emissor o poder de conduzir o processo comunicativo.
II	A nova era da interatividade transfere ao antigo receptor o poder de definir o que quer ler, ouvir, ver ou saber.
III	As mudanças trazidas pelas novas tecnologias representam um resgate do receptor como ser ativo no processo comunicativo.
IV	As mudanças trazidas pelas novas tecnologias, embora inovadoras, mantêm, como antes, o receptor como o condutor do processo comunicativo nas organizações.

Das afirmações, estão corretas

- A) III e IV.
  - B) I e IV.
  - C) I e II.
  - D) II e III.
35. “Uma boa liderança é essencial para os negócios, para o governo e para os incontáveis grupos e organizações que modelam nossa maneira de viver, trabalhar e nos divertir.”(ROBBINS, 2004, p. 137) Considerando que a liderança possui tamanha importância, conhecer o que define os líderes pode ser um passo fundamental para o desenvolvimento humano e organizacional. Assim, os líderes
- A) precisam desenvolver relacionamentos de confiança com seus liderados porque os laços de confiança estão substituindo as regras burocráticas na definição dos relacionamentos e das expectativas em organizações cada vez menos estáveis.
  - B) precisam desenvolver relacionamentos de confiança com seus liderados porque os laços de confiança garantem a eficácia na realização das tarefas e não comprometem a produtividade organizacional, objetivo prioritário das organizações.
  - C) desempenham os papéis de ligação com os componentes externos ao grupo de liderados, de treinadores e de solucionadores de problemas, mas não devem administrar conflitos, papel esse destinado à chefia.
  - D) desempenham os papéis de ligação com os componentes externos ao grupo de liderados, de solucionadores de problemas, de administradores de conflitos, mas não de treinadores, papel esse assumido pelo departamento de recursos humanos da organização.

36. Dentre as várias abordagens conceituais sobre conflitos, a visão interacionista não os identifica como sendo essencialmente bons ou maus, mas propõe uma classificação destes. De acordo com essa visão, os conflitos funcionais são aqueles que
- A) são gerados a partir do funcionário em relação a sua chefia.
  - B) apoiam os objetivos do grupo e melhoram o seu desempenho.
  - C) ocorrem entre funcionários de um mesmo nível.
  - D) obscurecem os objetivos do grupo e decrescem o seu desempenho funcional.
37. De acordo com a Teoria do Poder Organizacional de Mintzberg, o poder pode ser concebido como força mobilizadora e capaz de afetar resultados organizacionais. Segundo essa teoria, os agentes do poder organizacional são denominados:
- A) Empreendedores.
  - B) Influenciadores.
  - C) Realizadores.
  - D) Gerentes de poder.
38. Na Teoria do Poder Organizacional de Mintzberg, o controle de recursos, a competência ou habilidade técnica que a organização necessita, o corpo de conhecimentos críticos para a organização, as prerrogativas legais e o acesso aos poderosos são elementos que pertencem à categoria de
- A) Bases de Poder.
  - B) Resultado do Poder.
  - C) Estágios de Poder.
  - D) Configurações de Poder.
39. “A adoção de certas atitudes e de certos comportamentos favorece o desenvolvimento de relações humanas positivas. Contudo, nossa boa vontade e nossas habilidades relacionais nem sempre são suficientes para a manutenção de relações saudáveis e produtivas nos ambientes de trabalho” (MORIN; AUBÉ, 2009, p. 238) Desde 1998, publicações e estudos vêm desvendando um fenômeno até então considerado tabu: o assédio moral ou assédio psicológico.

Sobre esse tema, considere as afirmações a seguir:

I	Assédio moral (psicológico) é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que, em virtude de sua repetição ou de seu caráter sistemático, causa dano à dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa.
II	O assédio moral (psicológico) existe a partir do momento em que qualquer conduta vexatória ou não desejada aconteça, ainda que seja uma única vez.
III	As vítimas de assédio moral (psicológico) são, frequentemente, os trabalhadores mais fracos e indefesos e não os que ocupam cargos mais altos e mais competentes, pois estes sabem se defender melhor.
IV	O assédio moral (psicológico) geralmente é caracterizado por sua natureza dissimulada e insidiosa.

Das afirmações, estão corretas

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

40. Há dois modos básicos de compreender a Cultura Organizacional: como uma expressão cultural total e como uma variável da organização. A opção que apresenta somente abordagens que concebam a Cultura Organizacional conforme o primeiro modo é:
- A) Cognição Organizacional; Simbolismo Organizacional; Processos Inconscientes e Organização.
- B) Administração Comparativa; Cultura Corporativa e Simbolismo Organizacional.
- C) Processos Inconscientes e Organização e Cultura Corporativa.
- D) Simbolismo Organizacional e Administração Comparativa.
41. Sobre a Cultura Organizacional, a proposta de Edgar Schein apresenta os seguintes elementos em ordem crescente de profundidade:
- A) Artefatos visíveis – Pressupostos Básicos – Valores.
- B) Valores – Artefatos Visíveis – Pressupostos Básicos.
- C) Artefatos visíveis – Valores – Pressupostos Básicos.
- D) Pressupostos Básicos – Artefatos visíveis – Valores.
42. Consideremos que a carreira profissional está constituída de várias e significativas unidades ou fases, reconhecidas pelo trabalhador e pela sociedade. Alguns autores defendem que a aposentadoria constitui a última etapa da carreira e significa seu encerramento. Já outros se referem à aposentadoria como a nova etapa na carreira, outros ainda a consideram como o pós-carreira, orientados pela compreensão de que, na atualidade e no futuro, cada vez mais, a aposentadoria deverá integrar o conjunto de políticas das organizações (ZANELLI; SILVA E SOARES, 2010) Surge, portanto, uma demanda importante para os psicólogos, dentro dos ambientes de trabalho, referente à necessidade de promover a orientação, a preparação ou a reflexão sobre as mudanças que se enunciam para o período da aposentadoria.

Sobre esse tema, considere as afirmações a seguir:

I	Pensar em um projeto de vida para a aposentadoria constitui oportunidade proeminente para que se possa realizar ou resgatar atividades que proporcionem a satisfação de necessidades e de experiências adormecidas.
II	Nos projetos de vida para a aposentadoria, a reflexão acerca dos hábitos e costumes se torna auxílio para o estabelecimento de relações de ajuda (procedimentos, ações, relações genuínas) que facilitam o processo de tomada de consciência a respeito do que é essencial e do que é secundário no momento do pós-carreira.
III	Na estrutura de um programa de orientação para a aposentadoria, a proposta de encontros grupais informativos deve preceder a proposta de encontros vivenciais.
IV	O programa de orientação para aposentadoria tem como um dos objetivos discutir aspectos sociais, financeiros, culturais, psicológicos que se manifestem no período anterior à aposentadoria. Contudo, os aspectos biológicos (como os de saúde, por exemplo) não devem ser tratados nesse programa, visto que não poderão ser solucionados.

Das afirmações, estão corretas

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

43. Os programas de orientação ou de preparação para a aposentadoria foram originados nos EUA, nos anos de 1950. No início, prestavam somente informações sobre o sistema de aposentadoria. Depois, foram incluídos vários aspectos que envolvem o afastamento das atividades formais de trabalho. No Brasil, são recentes (a partir do final da década de 1980) e, geralmente, são implantados e monitorados, com mais frequência, pelos órgãos de recursos humanos de grandes organizações.

Considere as afirmações a seguir sobre esses programas:

I	Pressupõem que os participantes, sabendo que a aposentadoria se aproxima, têm consciência sobre esse novo momento de suas vidas e, por isso, a adesão é boa.
II	Devem favorecer a busca de novas áreas de interesse do aposentado, incentivando-o à descoberta de potencialidades e prevenção de conflitos que possam surgir.
III	São indicados para começar seis meses antes da aposentadoria para não causar ansiedade nos participantes – os aposentáveis.
IV	O termo “preparação” comumente tem sido substituído pelo termo “orientação”, visto que este recupera a ideia de que o sujeito será co-agente no processo de aprendizagem de alternativas para uma maior qualidade de vida.

Das afirmações, estão corretas

- A) I e IV.  
B) II e IV.  
C) II e III.  
D) I e II.
44. TD&E (Treinamento, desenvolvimento e educação) é um sistema composto por elementos ou subsistemas que mantêm entre si e com o ambiente externo um estreito relacionamento de interdependência. (BORGES-ANDRADE, 2006) Os elementos que compõem esse sistema são:
- A) grupos, unidades e processos de trabalho ou organização.  
B) avaliação de necessidades, avaliação de reação e avaliação de aprendizagem.  
C) mudança organizacional, valor final dos resultados diretos e indiretos e desempenho organizacional.  
D) avaliação de necessidades, planejamento e sua execução e avaliação.
45. A avaliação de necessidades de treinamento precisa levar em consideração três níveis. São eles:
- A) o nível da organização, no qual se analisa onde o treinamento é necessário; o da tarefa, no qual se detecta o que deve ser treinado e o do indivíduo, no qual se determina quem necessita de treinamento.  
B) o nível da organização, no qual se determina quem necessita de treinamento; o da tarefa, no qual se analisa onde o treinamento é necessário e o do indivíduo, no qual se detecta o que deve ser treinado.  
C) o nível da organização, no qual se detecta o que deve ser treinado; o da tarefa, no qual se determina quem necessita de treinamento e o do indivíduo, no qual se analisa onde o treinamento é necessário.  
D) o nível da organização, no qual se analisa onde o treinamento é necessário; o da tarefa, no qual se determina quem necessita de treinamento e o do indivíduo, no qual se detecta o que deve ser treinado.

46. Uma etapa fundamental no processo de elaboração de programas de treinamento em organizações é o da “avaliação de treinamentos”, principal responsável pelo provimento de informações que garantem o *feedback* e, portanto, o aperfeiçoamento constante desses programas. Essa avaliação, frequentemente, é feita em cinco níveis que enfatizam os impactos do treinamento a partir dos objetivos propostos para a ação realizada.

Sobre a avaliação de treinamentos, considere as afirmações a seguir.

I	A avaliação de reação toma como critério o funcionamento da organização ou mudanças que nela possam ter ocorrido em decorrência do treinamento.
II	A avaliação de reação usa indicadores para avaliar o conteúdo aprendido, comparando os treinados antes e depois do treinamento, e se os objetivos instrucionais foram alcançados.
III	A avaliação de comportamento no cargo leva em conta o desempenho dos indivíduos no trabalho, antes e depois do treinamento, tentando inferir se houve transferência e aplicação do conteúdo aprendido para o contexto de trabalho.
IV	A avaliação do valor final tem como foco a produção ou o serviço prestado pela organização, o que geralmente implica comparar custos do treinamento com seus benefícios.

Das afirmações, estão corretas

A) II e III.

B) I e II.

C) I e IV.

D) III e IV.

47. O instrumento *Balanced Scorecard* é um exemplo de sistema de avaliação com foco

A) na análise comportamental.

B) no desenvolvimento profissional.

C) na realização de metas e resultados.

D) na aferição de potencial.

48. A opção que **NÃO** representa uma tendência na Gestão do Desempenho no Trabalho é:

A) Preponderância do papel dos gerentes como principais avaliadores e promotores da melhoria do desempenho, gerenciando as carreiras dos subordinados.

B) Utilização de modelos que integram as diferentes funções de gestão de pessoas.

C) Avaliação como espaço para negociação entre as expectativas da organização e as das pessoas.

D) Utilização de avaliações com múltiplas fontes e interações de chefias, pares, subordinados e usuários.

49. Considerando os princípios fundamentais da prática profissional, a opção que **NÃO** corresponde a qualquer dos sete princípios constantes do Código de Ética do Psicólogo é:
- A) O psicólogo atuará com responsabilidade, por meio do contínuo aprimoramento profissional, contribuindo para o desenvolvimento da Psicologia como campo científico de conhecimento e de prática.
  - B) O psicólogo considerará as relações políticas nos contextos em que atua e atenuará os impactos dessas relações sobre as suas atividades profissionais, posicionando-se de forma neutra em relação aos agentes do poder.
  - C) O psicólogo zelará para que o exercício profissional seja efetuado com dignidade, rejeitando situações em que a Psicologia esteja sendo aviltada.
  - D) O psicólogo baseará o seu trabalho no respeito e na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos.
50. A opção que **NÃO** contém uma das principais mudanças ocorridas no campo da psicologia organizacional e do trabalho e que se contrapõe às críticas sobre a atuação profissional nessa área é:
- A) Ampliação do *locus* de inserção, diversificando os níveis e os contextos organizacionais.
  - B) Renovação de práticas clássicas.
  - C) Emergência de novas práticas, ampliando o foco das ações.
  - D) Alteração do modelo remuneratório.

