



Novembro/2009

## TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

### Concurso Público para provimento de cargos de Analista Judiciário - Área Apoio Especializado Especialidade Psicologia

Nome do Candidato \_\_\_\_\_

Caderno de Prova 'R17', Tipo 001

Nº de Inscrição \_\_\_\_\_

MODELO

Nº do Caderno \_\_\_\_\_

MODELO1

Nº do Documento \_\_\_\_\_

0000000000000000

00001-0001-0001

ASSINATURA DO CANDIDATO \_\_\_\_\_

# PROVA

## Conhecimentos Gerais Conhecimentos Específicos

### INSTRUÇÕES

- Verifique se este caderno:
  - corresponde a sua opção de cargo.
  - contém 60 questões, numeradas de 1 a 60.Caso contrário, reclame ao fiscal da sala um outro caderno.  
Não serão aceitas reclamações posteriores.
- Para cada questão existe apenas UMA resposta certa.
- Você deve ler cuidadosamente cada uma das questões e escolher a resposta certa.
- Essa resposta deve ser marcada na FOLHA DE RESPOSTAS que você recebeu.

### VOCÊ DEVE

- Procurar, na FOLHA DE RESPOSTAS, o número da questão que você está respondendo.
- Verificar no caderno de prova qual a letra (A,B,C,D,E) da resposta que você escolheu.
- Marcar essa letra na FOLHA DE RESPOSTAS, conforme o exemplo: (A) ● (C) (D) (E)

### ATENÇÃO

- Marque as respostas primeiro a lápis e depois cubra com caneta esferográfica de tinta preta.
- Marque apenas uma letra para cada questão, mais de uma letra assinalada implicará anulação dessa questão.
- Responda a todas as questões.
- Não será permitida qualquer espécie de consulta, nem o uso de máquina calculadora.
- Você terá 3 horas para responder a todas as questões e preencher a Folha de Respostas.
- Ao término da prova, chame o fiscal da sala para devolver os Cadernos de Questões e a sua Folha de Respostas.
- Proibida a divulgação ou impressão parcial ou total da presente prova. Direitos Reservados.

**CONHECIMENTOS GERAIS****Português**

**Atenção:** As questões de números 1 a 12 baseiam-se no texto apresentado abaixo.

*O sucesso da democracia nas sociedades industriais trouxe inegáveis benefícios a amplos setores antes excluídos da tomada de decisões; contudo, provocou também a perda de identidades grupais que tinham sido essenciais nos séculos anteriores. A consciência de pertencer a determinada comunidade camponesa, ou família tradicional e poderosa, ou confraria, ou cidade, ficou esmagada pelo conceito de cidadania que homogeneiza todos os indivíduos. Novos recortes surgiram – partido político, condição econômica, seita religiosa etc. – mas tão maleáveis e mutáveis que não substituíram todas as funções sociais e psicológicas do velho sentimento grupal. O futebol inseriu-se exatamente nessa brecha aberta pela industrialização ao destruir os paradigmas anteriores.*

*O antropólogo inglês Desmond Morris vai mais adiante e propõe que se veja no mundo do futebol um mundo de tribos. Sem dúvida o sentimento tribal é muito forte, acompanha o indivíduo por toda vida e mesmo além dela. É o que mostra no Brasil a prática de alguns serem sepultados em caixão com o símbolo do clube na tampa. [...] A atuação do torcedor no rito do futebol não é em essência muito diferente da atitude das populações tribais que, por meio de pinturas corporais, cantos e gritos, participam no rito das danças guerreiras.*

*Não é descabido, portanto, falar em tribo no futebol, porém não parece a melhor opção. Tribo é grupo étnico com certo caráter territorial, o que não se aplica ao futebol, cujos torcedores são de diferentes origens e estão espalhados por vários locais. Tribo é sociedade sem Estado, e o futebol moderno desenvolve-se obviamente nos quadros de Estados nacionais. Talvez seja preferível falar em clã. Deixando de lado o debate técnico sobre tal conceito, tomemos uma definição mínima: clã é um grupo que acredita descender de um ancestral comum, mais mítico que histórico, contudo vivo na memória coletiva. Ainda que todo clube de futebol tenha origem concreta e mais ou menos bem documentada, com o tempo ela tende a ganhar ares de lenda, que prevalece no conhecimento do torcedor comum sobre os dados históricos. É nessa lenda, enriquecida por feitos esportivos igualmente transformados em lenda, que todos os membros do clã orgulhosamente se reconhecem. [...] O clã tem base territorial, mas quando precisa mudar de espaço (jogar em outro estádio) não se descaracteriza. Em qualquer lugar, os membros do clã se reconhecem, dizia o grande sociólogo e antropólogo Marcel Mauss, pelo nome, brasão e totem.*

(Hilário Franco Júnior. **A dança dos deuses**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007, p. 213-215)

1. De acordo com o texto,
  - (A) as características coletivas do futebol moderno podem prejudicar o reconhecimento de um território específico e particular, como o de um clube.
  - (B) o futebol moderno veio substituir, em grande parte, os laços pessoais de pertencimento a determinados grupos sociais.
  - (C) o esporte resultou das alterações nos regimes políticos surgidos ao longo do tempo em diversas sociedades.
  - (D) o conceito de cidadania sofreu evolução nem sempre favorável a certos grupos sociais, por descaracterizar suas normas tradicionais.
  - (E) a industrialização e a conseqüente urbanização apoderaram-se de modelos tradicionais de comportamento, especialmente nos esportes.

2. Considere as afirmativas seguintes:
  - I. Identifica-se no texto uma diferenciação nas características de certos grupos nas sociedades primitivas.
  - II. Especialistas divergem na classificação dos grupos de torcedores de futebol, a partir de seu comportamento.
  - III. Hábitos tradicionais resultantes de sociedades primitivas marcam o comportamento dos torcedores dos clubes de futebol.Está correto o que se afirma em
  - (A) I, apenas.
  - (B) III, apenas.
  - (C) I e II, apenas.
  - (D) II e III, apenas.
  - (E) I, II e III.

3. A afirmativa do antropólogo Marcel Mauss, reproduzida no final do texto,
  - (A) é empregada como embasamento para a preferência pelo termo clã como definição do agrupamento de torcedores dos clubes de futebol.
  - (B) torna pouco aceitável o termo tribo para identificar os grupos de torcedores, pois eles nem sempre reconhecem a verdade na história dos clubes.
  - (C) mostra que a identificação do torcedor com o nome do clube vem desde as primeiras tribos que se organizaram em territórios demarcados.
  - (D) busca justificar a constatação de que as atitudes dos torcedores modernos se aproximam dos ritos tribais, com cantos e gritos.
  - (E) possibilita desconsiderar a associação de grupos de torcedores a clãs devido à origem real e documentada, por trâmites legais, dos clubes de futebol.



4. Identifica-se relação de causa e consequência, respectivamente, no segmento:
- (A) *A consciência de pertencer a determinada comunidade camponesa (...) ficou esmagada pelo conceito de cidadania...*
- (B) *Novos recortes surgiram (...), mas tão maleáveis e mutáveis que não substituíram todas as funções sociais e psicológicas do velho sentimento grupal.*
- (C) *Sem dúvida o sentimento tribal é muito forte, acompanha o indivíduo por toda vida e mesmo além dela.*
- (D) *Não é descabido, portanto, falar em tribo no futebol, porém não parece a melhor opção.*
- (E) *O clã tem base territorial, mas quando precisa mudar de espaço (jogar em outro estádio) não se descaracteriza.*
- 
5. Está correta a transcrição, com outras palavras, sem prejuízo para a correção e o sentido do texto, da expressão:
- (A) *antes excluídos da tomada de decisões* (1º parágrafo) = afastados de início por atitudes autoritárias.
- (B) *a perda de identidades grupais* (1º parágrafo) = a identificação geral nos grupos.
- (C) *nessa brecha aberta pela industrialização* (1º parágrafo) = nos problemas trazidos pela indústria.
- (D) *grupo étnico com certo caráter territorial* (3º parágrafo) = presença de uma nacionalidade em espaço determinado.
- (E) *enriquecida por feitos esportivos* (3º parágrafo) = alimentada por ações de destaque no esporte.
- 
6. – *partido político, condição econômica, seita religiosa etc.* – (1º parágrafo)
- O segmento isolado pelos travessões denota, no texto,
- (A) transcrição exata de informações obtidas em outros autores.
- (B) redundância intencional, para valorizar a descaracterização grupal.
- (C) enumeração esclarecedora de uma expressão anterior.
- (D) realce de uma ideia central, com a pausa maior inserida no contexto.
- (E) ressalva importante, de sentido explicativo, ao desenvolvimento anterior.
- 
7. *O sucesso da democracia nas sociedades industriais trouxe inegáveis benefícios a amplos setores antes excluídos...* (início do texto)
- O mesmo tipo de complemento grifado acima NÃO ocorre APENAS em:
- (A) *da tomada de decisões.*
- (B) *a perda de identidades grupais.*
- (C) *pelo conceito de cidadania.*
- (D) *um mundo de tribos.*
- (E) *no conhecimento do torcedor comum.*
- 
8. ... *que prevalece no conhecimento do torcedor comum sobre os dados históricos.* (3º parágrafo)
- A frase cujo verbo exige o mesmo tipo de complemento que o grifado acima é:
- (A) ... *que homogeneíza todos os indivíduos.*
- (B) ... *o sentimento tribal é muito forte ...*
- (C) ... *acompanha o indivíduo por toda vida ...*
- (D) ... *que (...) participam no rito das danças guerreiras.*
- (E) ... *e estão espalhados por vários locais.*
- 
9. *Clã é um grupo que acredita descender de um ancestral comum, mais mítico que histórico, contudo vivo na memória coletiva.* (3º parágrafo)
- Uma nova redação, clara e correta, na qual se mantém o sentido original da afirmativa acima está em:
- (A) O clã, como grupo ligado por misticismo e história, começa com alguém de vida comum, o ancestral escolhido por sua descendência.
- (B) Os descendentes de um ancestral comum formam o grupo que identifica como clã, que as características são permanentes e vivas.
- (C) A crença em um ancestral comum, de permanente memória, cuja vida adquire foros míticos mais do que históricos, é o que define o clã.
- (D) Mesmo que permaneça vivo na memória do grupo, o clã descende de um ancestral que, embora comum, se torna mais mítico do que histórico.
- (E) A memória dos componentes do clã partem de um ancestral comum, que permanece vivo na história e na mítica do grupo.
- 
10. *Deixando de lado o debate técnico sobre tal conceito, tomemos uma definição mínima ...* (3º parágrafo)
- O verbo cuja flexão é idêntica à do grifado acima está também grifado na frase:
- (A) Esperemos, todos, que nossos valorosos jogadores se consagrem campeões nesta temporada.
- (B) Sabemos agora que a decisão final do campeonato se transformará em uma grande festa.
- (C) Pretendemos, nós, torcedores, visitar as dependências do clube ainda antes das reformas.
- (D) Queremos que alguns dos troféus conquistados pelo clube fiquem expostos ao público.
- (E) Reconhecemos, embora constrangidos, que os jogadores não fizeram hoje uma boa partida.



11. A concordância verbal e nominal está inteiramente correta na frase:

- (A) São vários os animais que representam clubes, à maneira de totens, como demonstração das qualidades que é inerente a todos os seus membros.
- (B) O nome dos clubes de futebol devem ser significativos para a comunidade e costumam homenagear países, continentes e atividades profissionais.
- (C) O escudo dos clubes, usado na bandeira e na camisa dos jogadores, constitui o sinal de reconhecimento para o grupo social que se estabelece em seu entorno.
- (D) O orgulho de pertencer a um clube se estende a qualquer objetos relacionados a ele, como bandeiras, camisas, bonés, que os identifica.
- (E) No brasão de um clube ressalta as cores, impressa nos uniformes dos atletas, que vai desempenhar papel central na identidade comunitária.

12. *A localização do escudo no lado esquerdo da camisa não é casual.*

*O escudo do clube se localiza acima do coração do jogador.*

*É fato comum o jogador beijar o escudo da camisa após marcar um gol ou conquistar um título.*

As frases acima se organizam em um único período, com clareza, correção e lógica, em:

- (A) O escudo do clube que se localiza acima do coração do jogador, no lado esquerdo da camisa, não casual, tanto que é comum o jogador beijar o escudo, se marcar um gol ou vai conquistar um título.
- (B) Sendo comum o jogador beijar o escudo da camisa conquanto marque um gol ou na conquista de um título, sua localização no lado esquerdo da camisa não é casual, acima do coração do mesmo.
- (C) A localização do escudo do clube é no lado esquerdo da camisa, acima do coração do jogador, e não por acaso que é fato comum o jogador beijar o escudo da camisa após marcar um gol ou conquistar um título.
- (D) É fato comum o jogador beijar o escudo do clube, que se localiza não casualmente no lado esquerdo da camisa, bem acima do seu coração, após marcar um gol ou conquistar um título.
- (E) Localizado o escudo no lado esquerdo da camisa, o que não é casual e bem acima do coração do jogador, sendo comum o mesmo beijar o escudo da camisa depois que marcar um gol ou conquistar um título.

### Noções de Direito Constitucional

13. Considere:

- I. Atos do Congresso Nacional destinados ao tratamento de matérias de sua competência exclusiva, para as quais a Constituição dispensa a sanção presidencial, disciplinando, de regra, matéria externa aos órgãos do Poder Legislativo.
- II. Espécie normativa que disciplina matéria especialmente reservada pelo texto constitucional e exige maioria absoluta para a sua aprovação.

Esses atos normativos, dizem respeito, respectivamente,

- (A) à resolução e à emenda constitucional.
- (B) à resolução e à lei ordinária.
- (C) à lei delegada e ao decreto legislativo.
- (D) ao decreto legislativo e à emenda constitucional.
- (E) ao decreto legislativo e à lei complementar.

14. Em relação à Justiça do Trabalho, é certo que

- (A) o Conselho Superior da Justiça do Trabalho exerce, dentre outras funções, a supervisão orçamentária, como órgão central do sistema e com decisões de efeito vinculante, e funcionará junto ao Tribunal Superior do Trabalho.
- (B) o Tribunal Superior do Trabalho compõe-se de vinte e sete Ministros escolhidos entre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, indicados pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.
- (C) as Escolas de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho funcionarão junto aos respectivos Tribunais Regionais do Trabalho, cuja direção será supervisionada pelo Conselho Nacional de Justiça.
- (D) o quinto constitucional, formado por juízes do Trabalho, advogados que atuam na área trabalhista e membros do Ministério Público do Trabalho, é próprio dos Tribunais Regionais do Trabalho, não sendo aplicável ao Tribunal Superior do Trabalho.
- (E) os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de no mínimo onze juízes, dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta anos, indicados pelo Tribunal Superior do Trabalho.



15. Tendo em vista os direitos individuais e coletivos, considere as assertivas abaixo:

- I. O princípio da igualdade veda que a lei estabeleça tratamento diferenciado entre pessoas que guardem distinções de grupo, de sexo, de profissão, de condição econômica ou de idade, entre outras.
- II. Não se pode cogitar de ofensa ao princípio da igualdade quando as discriminações são previstas no próprio texto constitucional.
- III. O princípio constitucional da isonomia não autoriza o Poder Judiciário a estender vantagens concedidas a um grupo determinado de indivíduos a outros grupos não contemplados pela lei.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

#### Noções de Direito Administrativo

16. A prática de atos administrativos, balizando-se pelo princípio da legalidade a que se encontra submetida a Administração Pública, traz como consequência a

- (A) submissão da Administração à lei, sem importar, contudo, a supressão do juízo de conveniência e oportunidade para a prática de atos discricionários.
- (B) impossibilidade de praticar atos discricionários que não decorram de autorização legal específica.
- (C) competência irrestrita do Poder Legislativo para dispor sobre matérias de competência do Poder Executivo.
- (D) possibilidade de praticar quaisquer atos, inclusive de disposição de bens, que não contem com proibição legal expressa.
- (E) necessidade de prévia aprovação legislativa para a celebração de contratos administrativos.

17. De acordo com a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, o dever da Administração de anular os atos administrativos de que decorram efeitos favoráveis para os destinatários

- (A) pode ser exercido a qualquer tempo, não se operando a decadência.
- (B) decai em cinco anos, contados da intimação do interessado, salvo comprovada má-fé.
- (C) decai em cinco anos, contados da data em que foram praticados, salvo comprovada má-fé.
- (D) decai em 10 anos, contados da prática do ato, ou em cinco anos contados da intimação do interessado, o que ocorrer primeiro, salvo comprovada má-fé.
- (E) pode ser exercido a qualquer tempo, desde que respeitados os direitos patrimoniais já adquiridos pelos destinatários.

18. De acordo com a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, têm legitimidade para interpor recurso administrativo

- (A) os titulares de direitos e interesses que forem parte no processo, em relação a direitos individuais, e, em se tratando de direitos difusos, aqueles direta ou indiretamente afetados pela decisão recorrida.
- (B) apenas os titulares dos direitos e interesses que forem parte no processo.
- (C) as associações, no tocante a direitos individuais e interesses coletivos.
- (D) apenas os titulares dos direitos e interesses que forem parte no processo e, em relação a interesses difusos e coletivos, o Ministério Público.
- (E) os titulares dos direitos e interesses que forem parte no processo, bem como aqueles cujos direitos ou interesses forem indiretamente afetados pela decisão recorrida.

#### Regimento Interno do TRT da 3ª Região

Atenção: As questões de números 19 a 20 referem-se ao Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

19. Considere:

- I. Posse.
- II. Idade.
- III. Tempo de serviço na magistratura do Trabalho na 3ª Região.
- IV. Tempo de serviço público.
- V. Classificação no concurso.
- VI. Data da publicação do ato de nomeação ou de promoção.

A antiguidade dos Magistrados será determinada, sucessivamente, pelas condições constantes em

- (A) I, II, V, IV, VI e III.
- (B) I, VI, III, V, IV e II.
- (C) II, V, VI, I, IV e III.
- (D) I, II, III, V, IV e VI.
- (E) V, II, I, IV, III e VI.

20. Julgar, originariamente, os mandados de segurança impetrados contra os atos do Presidente e julgar, originariamente, os mandados de segurança contra atos praticados pelos membros de Comissão de Concurso são de competência do

- (A) Tribunal Pleno e do Órgão Especial, respectivamente.
- (B) Órgão Especial e do Tribunal Pleno, respectivamente.
- (C) Órgão Especial, exclusivamente.
- (D) Tribunal Pleno, exclusivamente.
- (E) Órgão Especial e da Corregedoria, respectivamente.

**CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS**

21. Segundo a classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10, a diferenciação entre transtorno obsessivo-compulsivo e um transtorno depressivo pode ser difícil porque esses dois tipos de sintomas muito frequentemente ocorrem
- (A) atenuados.  
(B) separados.  
(C) ocasionalmente.  
(D) alternados.  
(E) juntos.
22. O *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-IV-TR)* aponta que a característica essencial do Transtorno Psicótico Breve consiste em uma perturbação que envolve o início súbito de pelo menos um dos seguintes sintomas psicóticos positivos: delírios, alucinações, discurso desorganizado, ou comportamento amplamente desorganizado ou
- (A) catatônico.  
(B) depressivo.  
(C) fóbico.  
(D) perverso.  
(E) maníaco.
23. A característica essencial do Transtorno da Personalidade *Boderline* é um padrão global de instabilidade dos relacionamentos interpessoais, da autoimagem e dos afetos, e acentuada impulsividade que começa no início da
- (A) adolescência e está presente nos momentos de maior ansiedade.  
(B) idade adulta e está presente em uma variedade de contextos.  
(C) adolescência e depois os sintomas são reduzidos.  
(D) terceira idade, quando as funções gerais decrescem.  
(E) infância e está presente em outros momentos importantes do ciclo evolutivo.
24. A fobia social caracteriza-se por
- (A) pelo menos 6 meses de ansiedade e preocupação excessivas e persistentes com as necessidades e temores de outras pessoas.  
(B) agorafobia e sintomas tipo fisiológicos sem um histórico de sintomas gástricos.  
(C) obsessões (que causam acentuada ansiedade ou sofrimento social) e/ou compulsões (que servem para neutralizar a ansiedade).  
(D) ansiedade clinicamente significativa provocada pela exposição a certos tipos de situações sociais ou de desempenho, frequentemente levando ao comportamento de esquiva.  
(E) sintomas proeminentes de ansiedade, considerados como sendo a consequência fisiológica direta de uma droga de abuso, utilizada em grupo.
25. Existem níveis de gravidade do retardo mental. O retardo mental em que o QI é de 50-55 até aproximadamente 70 corresponde ao retardo mental
- (A) grave.  
(B) moderado.  
(C) leve.  
(D) profundo.  
(E) intenso.
26. Segundo Jurema Alcides Cunha, o primeiro passo do diagnóstico num modelo psicológico de natureza clínica é
- (A) a comunicação de resultados obtidos em atendimentos similares, orientação sobre o caso e sobre o encerramento do processo.  
(B) o levantamento de perguntas relacionadas com os motivos da consulta e a definição das hipóteses iniciais e dos objetivos do exame.  
(C) o planejamento, seleção e utilização de instrumentos de exame psicológico.  
(D) o levantamento qualitativo e quantitativo de dados.  
(E) a integração de dados e informações e formulação de inferências pela integração dos dados, tendo como pontos de referência as hipóteses iniciais e os objetivos do exame.
27. Bateria de testes designa um conjunto de testes ou de técnicas incluídos no processo psicodiagnóstico para fornecer subsídios que permitam confirmar ou infirmar
- (A) os pressupostos aplicados na sentença.  
(B) as hipóteses finais, atendendo ao objetivo do cliente.  
(C) os modelos teóricos aplicados à parte.  
(D) os modelos éticos e morais aplicados à aliança.  
(E) as hipóteses iniciais, atendendo ao objetivo da avaliação.
28. Sigmund Freud propôs três componentes básicos estruturais da psique. A parte do aparelho psíquico que está em contato com a realidade externa e tem a tarefa de garantir a saúde, segurança e sanidade da personalidade é o
- (A) ego.  
(B) id.  
(C) superego.  
(D) alterego.  
(E) consciente pessoal.
29. O arquétipo central (arquétipo da ordem e totalidade da personalidade) foi chamado por Carl Gustav Jung de
- (A) *Persona*.  
(B) *Self*.  
(C) *Animus*.  
(D) *Anima*.  
(E) Sombra.



<p>30. Wilhelm Reich descobriu que</p> <p>(A) aprisionam-se as emoções (prazer, raiva, ansiedade) por meio do trabalho com o corpo.</p> <p>(B) o ganho da couraça muscular liberta considerável energia libidinal e auxilia o processo de psicanálise.</p> <p>(C) cada atitude de caráter tem uma atitude física correspondente e que o caráter do indivíduo é expresso no corpo em termos de rigidez muscular ou couraça muscular.</p> <p>(D) a tensão crônica pode ser incrementada por completo só depois que a emoção "engarrafada" é expressa.</p> <p>(E) traços de caráter são sintomas neuróticos porque são experienciados como familiares ao indivíduo.</p>	<p>34. Frederick S. Perls sugere que, na Gestalt-terapia, o terapeuta é basicamente uma tela de projeção na qual o paciente vê seu próprio potencial ausente, e que a tarefa da terapia é</p> <p>(A) recuperar o intelecto subvalorizado e subutilizado em nossa sociedade.</p> <p>(B) identificar processos relacionados à constituição da <i>persona</i>.</p> <p>(C) dissolver couraças conscientes e inconscientes.</p> <p>(D) tratar intelectualmente processos que atuam subliminaramente.</p> <p>(E) a recuperação deste potencial do paciente.</p>
<p>31. Carl Rogers, na perspectiva centrada no paciente, define a personalidade e a identidade como uma <i>gestalt</i> contínua e aponta que nossa personalidade torna-se visível a nós por meio</p> <p>(A) da dinâmica entre os processos conscientes e inconscientes.</p> <p>(B) da percepção de nossas crenças.</p> <p>(C) das experiências emocionais objetivas.</p> <p>(D) do relacionamento com os outros.</p> <p>(E) da percepção de nosso estilo nas vivências passadas.</p>	<p>35. Entre os fatores terapêuticos na terapia de grupo está o sentido de pertencer a um grupo e ter afinidade com seus membros, o que facilita a aceitação dos demais e dos aspectos inaceitáveis de si próprio, além de possibilitar o estabelecimento de relacionamentos mais profundos com os outros. Este fator é nomeado de</p> <p>(A) catarse.</p> <p>(B) recapitulação corretiva.</p> <p>(C) coesão grupal.</p> <p>(D) altruísmo.</p> <p>(E) universalidade do problema.</p>
<p>32. As terapias psicodinâmicas buscam a mudança</p> <p>(A) essencialmente por meio do <i>insight</i> e da relação terapêutica.</p> <p>(B) nas teorias e nos princípios da aprendizagem para explicar o surgimento, a manutenção e a eliminação dos sintomas.</p> <p>(C) em alguma relação interpessoal importante (divórcio, separação, início de um novo relacionamento).</p> <p>(D) na experiência primeva, revivida e ressignificada por meio de técnicas de ação e prescrições terapêuticas.</p> <p>(E) de condutas atípicas por meio de exercícios de reflexão que promovem o autoconhecimento.</p>	<p>36. A terapia comportamental utiliza uma variedade de técnicas. Entre elas está a terapia aversiva, que corresponde</p> <p>(A) ao pareamento de um estímulo aversivo com um comportamento indesejável.</p> <p>(B) à estimulação de reforços positivos que podem levar ao enfraquecimento e ao desaparecimento de um comportamento adequado.</p> <p>(C) à abstenção de realização de rituais.</p> <p>(D) à remoção de algo desagradável como forma de estimular o comportamento desejável.</p> <p>(E) à demonstração de um comportamento desejável pelo terapeuta.</p>
<p>33. A terapia cognitivo-comportamental tem um enfoque</p> <p>(A) de duração não limitada, podendo transcorrer em quantas sessões forem solicitadas pelo paciente.</p> <p>(B) baseado em modelos teóricos nem sempre passíveis de serem testados, que fornecem os elementos para a intervenção.</p> <p>(C) não-colaborativo, em que o paciente tem um papel ativo na identificação de suas metas subjetivas.</p> <p>(D) no aqui e agora: as intervenções enfocam o presente, lidando com situações atuais.</p> <p>(E) fundamentado na retração de habilidades, por meio da prática de antigos padrões de pensamento e comportamento.</p>	<p>37. A terapia interpessoal é uma terapia de tempo limitado, desenvolvida por Gerald Klerman e Myrna Weissmann na década de 70, para o tratamento da depressão cujos sintomas podem ocorrer particularmente quando há</p> <p>(A) uma crise profissional aguda.</p> <p>(B) crenças discrepantes por parte do paciente.</p> <p>(C) mudanças de papéis, na ausência de apoio social.</p> <p>(D) tensões familiares decorrentes de traços psicóticos.</p> <p>(E) risco de suicídio.</p> <p>38. Para José Bleger, o psicólogo clínico deve dedicar-se à promoção da saúde. Este autor introduz o termo</p> <p>(A) metapsicologia.</p> <p>(B) mentes sadias.</p> <p>(C) organizações integradas.</p> <p>(D) melhoria psíquica.</p> <p>(E) psico-higiene.</p>



<p>39. O Art. 1, item d, do Código de Ética Profissional do Psicólogo estabelece que é dever fundamental do psicólogo</p> <p>(A) não encaminhar a profissionais ou entidades habilitados e qualificados demandas que extrapolem seu campo de atuação.</p> <p>(B) prestar serviços profissionais em situações de calamidade pública ou de emergência, sem visar a benefício pessoal.</p> <p>(C) compartilhar somente informações não-relevantes para qualificar o serviço prestado, resguardando o caráter confidencial das comunicações, assinalando a responsabilidade de quem as receber de preservar o sigilo.</p> <p>(D) realizar atendimento não-eventual da criança, adolescente ou interdito, mesmo que não seja possível obter autorização de um de seus responsáveis, observadas as determinações da legislação vigente.</p> <p>(E) considerar que no caso de não se apresentar um responsável legal, realizar o atendimento mesmo que não seja possível comunicar às autoridades competentes.</p>	<p>42. <i>Coaching</i> pode ser definido como um processo utilizado pela liderança quando se quer melhorar o comportamento no trabalho ou perfil do colaborador (BROCATO, 2003).</p> <p>Em outras palavras, pode-se dizer que é uma forma de obter os resultados esperados desenvolvendo</p> <p>(A) as habilidades dos componentes de uma equipe e desta como um todo.</p> <p>(B) a sinergia entre as pessoas nos diversos ambientes dos negócios (mercado interno e externo).</p> <p>(C) uma atitude positiva para com os valores da empresa.</p> <p>(D) uma ação de colaboração induzida entre gestor e colaborador.</p> <p>(E) uma ação de colaboração conduzida pelo gestor e colaborador, com o apoio de um profissional da área de saúde da empresa.</p>
<p>40. O Código de Ética do psicólogo aponta, no Art. 20, que o psicólogo, ao promover publicamente seus serviços, por quaisquer meios, individual ou coletivamente,</p> <p>(A) é livre para utilizar o preço do serviço como forma de propaganda.</p> <p>(B) deve fazer previsão taxativa de resultados.</p> <p>(C) poderá fazer divulgação sensacionalista das atividades profissionais, desde que tenha competência para cumprir o prometido.</p> <p>(D) não proporá atividades que sejam atribuições privativas de outras categorias profissionais.</p> <p>(E) informará seu sobrenome, o número de sua Carteira de Identidade e poderá fazer referência a títulos ou qualificações profissionais que se sinta à vontade para fazê-lo.</p>	<p>43. A partir da Teoria das Relações Humanas, todo o acervo de teorias psicológicas acerca da motivação passou a ser aplicado dentro da empresa. Verificou-se que todo comportamento humano é motivado e que a motivação, no sentido psicológico, é</p> <p>(A) uma energia inesgotável que determina não só a satisfação, mas também o desejo de cada colaborador em cumprir suas atividades.</p> <p>(B) a tensão persistente que leva o indivíduo a alguma forma de comportamento visando à satisfação de uma ou mais determinadas necessidades.</p> <p>(C) inconsciente e que não há, no ambiente de trabalho, ações de motivação que possam ser adotadas sem a participação efetiva do colaborador, pois ele é que indicará se sua necessidade foi ou não satisfeita.</p> <p>(D) definida pelo ego, que aciona o superego para a definição dos estímulos que efetivamente serão aceitos para suprir as necessidades presentes.</p> <p>(E) assumir poder sobre o trabalho, uma vez que não há como um indivíduo no ambiente de trabalho se sentir satisfeito se não tiver o sentimento de liberdade de ação para exercer sua função.</p>
<p>41. O que tornou a Teoria de Maslow tão importante e instrutiva para a administração foi o seu reconhecimento da</p> <p>(A) importância das empresas investirem nas necessidades básicas de cada um dos seus colaboradores.</p> <p>(B) habilidade que as necessidades possuem em disseminar a satisfação pessoal.</p> <p>(C) inabilidade das necessidades já satisfeitas em motivar o comportamento.</p> <p>(D) influência dos fatores higiênicos como fonte de satisfação das necessidades humanas.</p> <p>(E) expectativa do colaborador para com a empresa que, se bem ajustada, trará resultados diferenciados para a corporação.</p>	<p>44. Existem quatro fatores que condicionam o aparecimento dos chamados grupos informais: os interesses comuns; a interação provocada pela própria organização formal, os períodos de lazer e</p> <p>(A) a necessidade do ser humano em satisfazer suas necessidades de autorrealização.</p> <p>(B) as práticas de celebrações e comemorações sociais.</p> <p>(C) a dinâmica dos negócios.</p> <p>(D) o jogo político presente na relação empresarial.</p> <p>(E) a flutuação do pessoal dentro da empresa.</p> <p>45. A teoria de Expectativa de Victor Vroom apresenta três conceitos: valência, expectativa e força. Valência é</p> <p>(A) a força objetiva que leva a alcançar metas no ambiente de trabalho.</p> <p>(B) o grau em que a pessoa acredita ou espera que seus objetivos sejam atingidos.</p> <p>(C) o grau em que a pessoa julga que seus resultados serão atingidos.</p> <p>(D) a orientação afetiva em direção a resultados particulares.</p> <p>(E) o grau de intenção que uma pessoa imprime para ter suas necessidades satisfeitas.</p>





<p>46. Em toda organização formal existe uma hierarquia que divide a organização em níveis de</p> <p>(A) comunicação. (B) maturidade. (C) capacidade de influência. (D) autoridade. (E) potencial.</p>	<p>51. O modelo tarefa-pessoas revela que a liderança é um processo social</p> <p>(A) complexo, que abrange múltiplos comportamentos e que depende tanto do líder quanto dos liderados, entre outros fatores. (B) que prevê que líder e liderado atuem de forma a revelar seus motivadores para que possam interagir de forma aberta e franca no ambiente de trabalho. (C) dinâmico, que privilegia a recompensa financeira. (D) sistêmico, que flutua por diversas ações e reações advindas da forma pela qual colaborador e gestor conseguem desenvolver maturidade para lidar com os conflitos inerentes à execução e à cobrança dos trabalhos a serem realizados. (E) dinâmico, que evidencia conflitos que devem ser solucionados de forma rápida e sempre com foco dirigido ao alcance dos resultados estabelecidos pela organização.</p>
<p>47. O tipo de organização linha – “staff” é o resultado da combinação dos tipos de organização</p> <p>(A) formal e ocasional. (B) linear e funcional. (C) clássica e neoclássica. (D) autoritária e paternalista. (E) multiprofissional e de governança corporativa.</p>	<p>52. Dificuldade de entender e processar mudanças ambientais; resistência generalizada à necessidade de mudança interna; dificuldade de aceitar outras culturas e pontos de vista alheios; tendência a subestimar outros grupos, especialmente concorrentes e clientes; mais recursos dispendidos para cuidar da própria organização do que no desempenho da missão ou no atendimento dos clientes são sintomas de</p> <p>(A) socialização da cultura organizacional. (B) disfunções da cultura organizacional. (C) mecanismos de defesa praticados pelos colaboradores para manifestarem seus descontentamentos com os benefícios aplicados pela empresa. (D) mecanismos de defesa praticados pelos colaboradores para sinalizarem suas insatisfações quanto às políticas de remuneração praticadas pela empresa. (E) fontes de informações que devem ser analisadas pelos gestores da empresa, visando a adotar uma ação no grupo de trabalho para que possam apresentar resultados de trabalho mais homogêneos, facilitando assim o desenvolvimento de boas práticas de trabalho percebidas pelo mercado.</p>
<p>48. A Administração por Objetivos (APO) é uma técnica de direção de esforços por meio do planejamento e controle administrativo fundamentada no princípio de que, para atingir resultados, a organização precisa</p> <p>(A) ajustar seu modelo de remuneração para um modelo flexível que preveja o pagamento de bônus e/ou participação nos resultados. (B) analisar o potencial de sua equipe visando garantir o alcance dos resultados a serem atingidos. (C) analisar o risco legal da implantação deste sistema frente às exigências do sindicato. (D) definir sua missão e valores, para que possa cobrar dos colaboradores uma ação proativa em seus trabalhos. (E) definir, antes, em que negócio está atuando e aonde pretende chegar.</p>	<p>53. Os testes psicológicos podem ser divididos em psicométricos e de personalidade. Os testes psicométricos são aqueles que medem as</p> <p>(A) características de personalidade que são adequadas para a realização de um dado cargo. (B) preferências de personalidade dos candidatos visando a auxiliar o selecionador a escolher o melhor candidato para a vaga em aberto. (C) aptidões individuais, determinando um índice comparado com escores ponderados e validados anteriormente. (D) potencialidades presentes e latentes, visando a auxiliar o selecionador a garantir que o candidato terá sucesso e se manterá durante um longo prazo de tempo na organização. (E) tendências motivacionais de um candidato, visando a garantir sua adaptação dentro da cultura organizacional presente.</p>
<p>49. Os autores do DO (Desenvolvimento Organizacional) adotam uma posição antagônica ao conceito tradicional da organização, salientando as diferenças fundamentais existentes entre os sistemas</p> <p>(A) mecânicos e orgânicos. (B) autônomos e diferenciais. (C) fechados e semiabertos. (D) autônomos e fechados. (E) democráticos e autoritários.</p>	
<p>50. David McClelland identificou e estudou três necessidades específicas, que se encaixam naquelas propostas por Maslow, ou que a elas acrescentam-se. Essas necessidades específicas são</p> <p>(A) sociais, estima e higiênicas. (B) sociais, estima e autorrealização. (C) realização, poder e associação ou filiação. (D) higiênicas, sociais e afiliação. (E) básicas, intermediárias e superiores.</p>	



<p>54. Introversão foi um termo utilizado por Jung em 1910 para designar um "desligamento da libido</p> <p>(A) da esfera do superego que atua como opressor de atitudes que exigem a presença de uma ação extrovertida".</p> <p>(B) da esfera do id para atualizar sentimentos revividos no presente".</p> <p>(C) dos objetos do mundo interno e do seu resgate para o mundo inconsciente".</p> <p>(D) dos objetos do inconsciente coletivo para acionar o processo de individuação".</p> <p>(E) dos objetos do mundo externo e a sua retirada para o mundo interno do sujeito".</p>	<p>57. Em uma organização, o processo de aprendizagem pode ocorrer nos três níveis: do indivíduo, do grupo e da organização. No nível do grupo, a aprendizagem pode vir a constituir um processo</p> <p>(A) social partilhado pelas pessoas do grupo.</p> <p>(B) carregado de emoções positivas ou negativas, por meio de caminhos diversos.</p> <p>(C) na compreensão e interpretação partilhados pelo grupo interno e externo à organização que o torna institucionalizado e se expressa em diversos artefatos organizacionais, como estrutura, regras e procedimentos.</p> <p>(D) na aquisição e no desenvolvimento de habilidades físicas para produções e ações.</p> <p>(E) na aquisição e desenvolvimento da capacidade para articular conhecimentos conceituais sobre uma experiência passada.</p>
<p>55. Existem várias técnicas de seleção e treinamento. Aquelas relacionadas às tarefas do cargo, como um teste de digitação e a operação de uma empilhadeira, são classificados como</p> <p>(A) objetivas.</p> <p>(B) psicodramáticas.</p> <p>(C) dinâmicas de grupo.</p> <p>(D) situacionais.</p> <p>(E) projetivas.</p>	<p>58. É possível distinguir dois tipos de conhecimento no ambiente organizacional: o explícito e o tácito. Na visão de Spender (2001), tácito não significa conhecimento que não pode ser codificado, mas que ainda não foi explicado. O autor menciona que o conhecimento tácito, no local de trabalho, apresenta três componentes: consciente, automático e</p> <p>(A) diversificado.</p> <p>(B) integrativo.</p> <p>(C) coletivo.</p> <p>(D) espontâneo.</p> <p>(E) assimilado.</p>
<p>56. Como técnica utilizada principalmente em programas de desenvolvimento gerencial, a avaliação 360 graus consiste em</p> <p>(A) inferir ações de melhoria para com o trabalho apresentado por todas as equipes envolvidas, focalizando de forma sistêmica ações que fortaleçam a integração e o aumento da sinergia de todos os componentes da corporação para atingirem metas classificadas como de alta complexidade.</p> <p>(B) identificar os principais problemas de comunicação dos gestores para com o mercado de trabalho.</p> <p>(C) analisar comportamentos adequados e inadequados apresentados pelos líderes somente sob a ótica dos seus colaboradores.</p> <p>(D) analisar comportamentos adequados e inadequados apresentados pelos líderes somente sob a ótica dos seus colaboradores e pares.</p> <p>(E) coletar <i>feedbacks</i> dos comportamentos de liderança dos principais gestores no ambiente interno e externo da organização.</p>	<p>59. Escanear o futuro para antecipar uma nova onda de tendências, que permita incorporar práticas organizacionais que façam as pessoas trabalhar cada vez mais, melhor e mais rápido, é uma preocupação constante. Não por coincidência, as empresas interessadas em projetos de educação corporativa são as que realizam esforços intensos para mapear suas competências críticas e investem em gestão do conhecimento. Para o entendimento simplificado de competência, ela é resultante de três fatores básicos:</p> <p>(A) formação acadêmica, experiência e motivação.</p> <p>(B) performance, experiência e motivação.</p> <p>(C) performance, motivação e preferências organizacionais.</p> <p>(D) conhecimentos, habilidades e atitudes.</p> <p>(E) formação acadêmica, experiência e valores.</p>
	<p>60. Uma explicação completa dos quatro níveis de avaliação de treinamento pode ser encontrada no livro <i>Evaluating training programs</i>, de Donald Kirkpatrick (1998). A avaliação feita com um questionário que mede as impressões dos participantes sobre os programas de treinamento e desenvolvimento com relação a conteúdo, instrutores, materiais e recursos instrucionais, ambiente e instalações é denominada avaliação de</p> <p>(A) aplicação.</p> <p>(B) reação.</p> <p>(C) conhecimento.</p> <p>(D) resultado.</p> <p>(E) aprendizado.</p>