

CONCURSO PÚBLICO

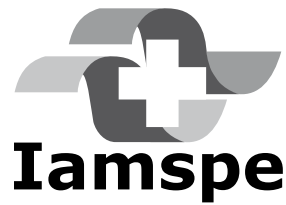
032. PROVA OBJETIVA

PSICÓLOGO

(CENTRO DE FORMAÇÃO / RECURSOS HUMANOS)

- ♦ Você recebeu sua folha de respostas e este caderno contendo 60 questões objetivas.
- ♦ Confira seu nome e número de inscrição impressos na capa deste caderno.
- ♦ Leia cuidadosamente as questões e escolha a resposta que você considera correta.
- ♦ Responda a todas as questões.
- ♦ Marque, na folha intermediária de respostas, localizada no verso desta página, a letra correspondente à alternativa que você escolheu.
- ♦ Transcreva para a folha de respostas, com caneta de tinta azul ou preta, todas as respostas anotadas na folha intermediária de respostas.
- ♦ A duração da prova é de 3 horas e 30 minutos.
- ♦ A saída do candidato da sala será permitida após transcorrida a metade do tempo de duração da prova.
- ♦ Ao sair, você entregará ao fiscal a folha de respostas e este caderno, podendo destacar esta capa para futura conferência com o gabarito a ser divulgado.

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



FOLHA INTERMEDIÁRIA DE RESPOSTAS

QUESTÃO	RESPOSTA				
01	A	B	C	D	E
02	A	B	C	D	E
03	A	B	C	D	E
04	A	B	C	D	E
05	A	B	C	D	E

06	A	B	C	D	E
07	A	B	C	D	E
08	A	B	C	D	E
09	A	B	C	D	E
10	A	B	C	D	E

11	A	B	C	D	E
12	A	B	C	D	E
13	A	B	C	D	E
14	A	B	C	D	E
15	A	B	C	D	E

16	A	B	C	D	E
17	A	B	C	D	E
18	A	B	C	D	E
19	A	B	C	D	E
20	A	B	C	D	E

QUESTÃO	RESPOSTA				
21	A	B	C	D	E
22	A	B	C	D	E
23	A	B	C	D	E
24	A	B	C	D	E
25	A	B	C	D	E

26	A	B	C	D	E
27	A	B	C	D	E
28	A	B	C	D	E
29	A	B	C	D	E
30	A	B	C	D	E

31	A	B	C	D	E
32	A	B	C	D	E
33	A	B	C	D	E
34	A	B	C	D	E
35	A	B	C	D	E

36	A	B	C	D	E
37	A	B	C	D	E
38	A	B	C	D	E
39	A	B	C	D	E
40	A	B	C	D	E

QUESTÃO	RESPOSTA				
41	A	B	C	D	E
42	A	B	C	D	E
43	A	B	C	D	E
44	A	B	C	D	E
45	A	B	C	D	E

46	A	B	C	D	E
47	A	B	C	D	E
48	A	B	C	D	E
49	A	B	C	D	E
50	A	B	C	D	E

51	A	B	C	D	E
52	A	B	C	D	E
53	A	B	C	D	E
54	A	B	C	D	E
55	A	B	C	D	E

56	A	B	C	D	E
57	A	B	C	D	E
58	A	B	C	D	E
59	A	B	C	D	E
60	A	B	C	D	E

CONHECIMENTOS GERAIS

POLÍTICA DE SAÚDE

- 01.** A Constituição Federal, ao tratar do “atendimento integral” – uma das diretrizes do Sistema Único de Saúde – dá prioridade apenas às atividades
- (A) preventivas e assistenciais.
 - (B) preventivas, assistenciais e de reabilitação.
 - (C) de promoção da saúde e de assistência.
 - (D) preventivas.
 - (E) assistenciais.
- 02.** A legislação estabelece como instâncias de participação da comunidade na gestão do SUS apenas
- (A) as Conferências de Saúde e os Conselhos de Saúde.
 - (B) as Conferências de Saúde, os Conselhos de Saúde e os Conselhos Gestores.
 - (C) os Conselhos de Saúde e os Conselhos Gestores.
 - (D) as Conferências de Saúde Municipais, Estaduais e Nacional.
 - (E) o Conselho Nacional de Secretários de Saúde – Conass e o Conselho Nacional de Secretários Municipais de Saúde – Conasems.
- 03.** Além do atendimento integral, são diretrizes do SUS:
- (A) a equidade e a universalidade.
 - (B) a gratuidade e a universalidade.
 - (C) a descentralização e a participação da comunidade.
 - (D) a descentralização e a equidade.
 - (E) a gratuidade e a participação da comunidade.
- 04.** A estratégia de Saúde da Família
- (A) prevê a implantação de equipes multiprofissionais em serviços de saúde de baixa, média e alta complexidade.
 - (B) propõe que suas equipes atuem com ações voltadas para todos os agravos de uma dada comunidade, dos mais frequentes aos mais raros.
 - (C) coloca a necessidade de se ultrapassarem os limites classicamente definidos para a atenção básica no Brasil.
 - (D) foi iniciada em 2001, tendo apresentado um crescimento pouco expressivo desde então.
 - (E) prevê resultados de longo prazo na mudança do perfil de morbi-mortalidade, não tendo ainda produzido alterações importantes nos principais indicadores de saúde das populações assistidas pelas equipes de Saúde da Família.
- 05.** As responsabilidades de
- I. ordenar a formação de recursos humanos;
 - II. coordenar a execução das políticas de qualificação de recursos humanos em seu território;
 - III. avaliar o desempenho das equipes de atenção básica sob sua supervisão são, respectivamente, das esferas gestoras em Atenção Básica
- (A) federal, estadual e municipal.
 - (B) federal, municipal e estadual.
 - (C) estadual, federal e municipal.
 - (D) estadual, municipal e federal.
 - (E) municipal, estadual e federal.
- 06.** O Ministério da Saúde, ao apresentar o Pacto pela Saúde 2006,
- (A) constatou que o SUS, ao completar uma década e meia de existência, não conseguiu se estruturar enquanto um sistema de saúde sólido e que ainda presta serviços de qualidade insatisfatória à população brasileira.
 - (B) previu que ele deverá ser revisado a cada 10 anos pelos gestores do SUS, com base nos princípios constitucionais e na análise da série histórica dos indicadores de saúde.
 - (C) partiu da constatação de que o Brasil, mesmo sendo um país continental e com muitas diferenças e iniquidades regionais, necessita de uma ação padronizada e uniforme na operacionalização do seu sistema de saúde.
 - (D) priorizou ampliar e qualificar a estratégia de Saúde da Família nas áreas mais distantes dos grandes centros urbanos e com os piores indicadores de saúde de suas populações.
 - (E) definiu como temas prioritários a saúde do idoso; o câncer de colo de útero e de mama; a mortalidade infantil e materna; as doenças emergentes e endemias, com ênfase na dengue, hanseníase, tuberculose, malária e influenza; a promoção da saúde e a atenção básica à saúde.
- 07.** Numa reunião com a comunidade, foram feitas as seguintes perguntas referentes à tuberculose:
- I. Ela é uma doença que atinge exclusivamente os pulmões?
 - II. Todas as pessoas que entrarem em contato com o bacilo de Koch vão desenvolver a doença?
 - III. Todo paciente com tuberculose pode transmitir a doença?
- As respostas corretas para essas perguntas são, respectivamente:
- (A) sim, sim e sim.
 - (B) não, não e não.
 - (C) sim, não e não.
 - (D) sim, sim e não.
 - (E) não, sim e não.

Considere o enunciado a seguir para responder às questões de números 08 e 09.

“Numa dada comunidade composta por 100 000 habitantes, ao longo de um ano foram registrados 100 casos de câncer de pulmão, sendo que destes 10 evoluíram para óbito.”

08. O coeficiente de letalidade por câncer de pulmão foi de

- (A) 0,01%.
- (B) 0,1%.
- (C) 1%.
- (D) 10%.
- (E) 100%.

09. O coeficiente de mortalidade por câncer de pulmão foi de

- (A) 1 por 100.
- (B) 10 por 1 000.
- (C) 100 por 1 000.
- (D) 0,1 por 1 000.
- (E) 10 por 100 000.

10. Fazem parte da Lista de Doenças de Notificação Compulsória Imediata, no Estado de São Paulo, dentre outras, as seguintes doenças:

- (A) botulismo, carbúnculo e hanseníase.
- (B) cólera, peste e raiva humana.
- (C) febre tifoide, hanseníase e hepatites virais.
- (D) leptospirose, malária e peste.
- (E) coqueluche, dengue e rubéola.

ATUALIDADES

11. No dia 24 de agosto deste ano (2011), vários portais e jornais brasileiros repercutiram a informação da Agência Reuters sobre a afirmação da Administração de Informação de Energia (AIE) dos EUA de que as exportações americanas de etanol mais que dobraram nos primeiros cinco meses de 2011 e, com isso, os EUA devem superar o Brasil como maior exportador pelo resto do ano. No dia 6 de setembro, esses dados foram confirmados com a explicação de que, segundo a Agência Estado, “o clima desfavorável em áreas de produção do Brasil reduziu a produção de cana-de-açúcar neste ano-safra, tornando o produto mais caro e menos atrativo se comparado ao etanol dos Estados Unidos, cuja principal matéria-prima é

- (A) o arroz.”
- (B) a beterraba.”
- (C) o milho.”
- (D) o girassol.”
- (E) o eucalipto.”

12. Centenas de pessoas, em sua maioria jovens, raspam a cabeça em solidariedade e apoio ao presidente, que vem se submetendo a sessões de quimioterapia para tratamento de um câncer.

(<http://www.observadorpolitico.org.br>. Adaptado)

Essa solidariedade foi prestada ao presidente

- (A) Rafael Ortega, do Equador.
- (B) Evo Morales, da Bolívia.
- (C) Fernando Lugo, do Paraguai.
- (D) Hugo Chávez, da Venezuela.
- (E) Sebastián Piñera, do Chile.

13. O agrônomo e pesquisador Josias Correa de Faria, um dos coordenadores de pesquisa da Embrapa, que buscava um produto resistente à doença chamada de mosaico dourado, anunciou, no dia 28 de agosto deste ano (2011), o sucesso dos experimentos que resultaram na primeira planta geneticamente modificada do Brasil. Ele afirmou que “enquanto numa cultura convencional, à época de alta incidência de mosca branca, são necessárias aplicações semanais de agrotóxico, na cultura transgênica

- (A) do feijão essa prática será desnecessária.”
- (B) do amendoim será preciso somente uma aplicação no momento do plantio.”
- (C) da soja bastará uma aplicação na preparação do solo para plantio.”
- (D) do sorgo essa prática será necessária somente no período da chuva.”
- (E) da lentilha será necessária somente uma aplicação na época da florada.”

14. No dia 06 de setembro de 2011, a Agência Estado informava que “o governo vai cobrar taxa antidumping retroativa.” A finalidade do governo, segundo a matéria, é impedir algumas empresas de
- (A) importar produtos com isenção fiscal nos países de origem.
 - (B) armazenar produtos durante determinado tempo para forçar a alta de preços.
 - (C) exportar abaixo do preço de custo praticado no país de origem até inviabilizar a concorrência.
 - (D) exportar o produto para um país não produtor e depois importá-lo a um preço maior.
 - (E) maquiagem um produto agregando-lhe um valor irreal com o acréscimo de selos ou etiquetas.

15. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostrou que o IPCA encerrou agosto em 0,37%, resultado dentro das expectativas, contra 0,16% em julho. Em 12 meses, a inflação é de 7,23%, a maior desde junho de 2005, e bem distante do teto da meta de 6,5%. Os alimentos responderam por grande parte da alta e cabe notar que as coletas privadas de preços continuam mostrando que esse grupo pode voltar a pressionar o IPCA agora em setembro.

(Valor Online, 06.09.2011. Adaptado)

Por IPCA entende-se o índice de preços calculado

- (A) pelo IBGE depois de apuradas variações regionais. Ele corresponde a um número que tenta refletir a inflação em um contexto nacional.
- (B) de acordo com a variação de preços de uma cesta de produtos padrão em um determinado período.
- (C) com base na variação dos preços no mercado atacadista de todo o território brasileiro.
- (D) considerando o custo de vida de famílias com renda média de R\$ 2,8 mil.
- (E) levando em consideração famílias com rendimentos entre 1 e 40 salários mínimos nas 11 regiões metropolitanas pesquisadas.

16. O Windows 7, supondo em sua configuração padrão, possui um recurso novo em relação à versão anterior, que permite armazenar todos os arquivos e documentos pessoais ou de trabalho de um usuário, bem como arquivos de músicas, imagens e vídeos, em um elemento de armazenamento. Por meio do Painel de Navegação do Windows Explorer, esse elemento pode ser localizado e acessado. Ele se denomina
- (A) Bibliotecas.
 - (B) Meus Arquivos.
 - (C) Meus Documentos.
 - (D) Minhas Pastas.
 - (E) Pastas do Usuário.

17. No MS-Word 2010, a partir da guia Página Inicial, grupo Parágrafo, pode-se chegar aos três ícones apresentados a seguir.



Tais ícones representam, respectivamente,

- (A) Apagar Linhas; Exibir Planilha; Emoldurar.
- (B) Calculadora; Exibir Planilha; Exibir Margens.
- (C) Desenhar Linhas de Grade; Calculadora; Exibir Margens.
- (D) Desenhar Tabela; Exibir Linhas de Grade; Bordas e Sombreamento.
- (E) Quadricular; Calculadora; Bordas e Sombreamento.

18. Considere a planilha, elaborada no MS-Excel 2010.

	A	B	C
1	João	Paulo	
2	Eduardo	Carlos	
3	Manoel	Antonio	
4			

Posteriormente, foi inserida a fórmula a seguir na célula C4.

=CONCATENAR(A1;"-";B1)

O resultado produzido em C4 será:

- (A) João
 - (B) Paulo
 - (C) JoãoPaulo
 - (D) João Paulo
 - (E) João-Paulo
19. Dentre os possíveis endereços de e-mail apresentados, assinale o que apresenta uma estrutura válida.

- (A) meu@email:servidor.com
- (B) meu:email@servidor.com
- (C) meu.email@servidor.com
- (D) meu@email@servidor.com
- (E) @meuemail.servidor.com

20. Considere as seguintes afirmações a respeito da estrutura do URL (*Uniform Resource Locator*) utilizado para localizar recursos da internet:

- I. inclui o endereço do recurso na internet;
- II. identifica o protocolo de acesso utilizado;
- III. inclui uma senha de acesso.

Sobre as afirmações, é correto o contido em

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

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

21. Na Era da Informação, como destaca Chiavenato (*Administração nos novos tempos*, 2004, p. 54), o desenvolvimento das organizações de trabalho está associado à simplicidade, agilidade, flexibilidade, trabalho em equipes e células de produção, assim como a aspectos culturais que orientam as organizações em direção a metas e resultados que buscam a melhoria constante e a excelência. Nesse novo contexto, a competitividade

- (A) costuma ser um efeito negativo de toda essa preocupação.
- (B) constitui um aspecto fundamental para as organizações.
- (C) deixa de existir como estímulo na economia globalizada.
- (D) é desestimulada por meio dos programas para qualidade de vida.
- (E) assume um papel secundário nas estratégias organizacionais.

22. As organizações funcionam como sistemas destinados a atingir objetivos específicos. Quase sempre, as organizações necessitam de sistemas físicos como base de operações e de sistemas conceituais para fazê-los funcionar. Segundo Chiavenato (*Administração nos novos tempos*, 2004, p. 70), esses sistemas podem ser classificados como abertos ou fechados. A característica fundamental dos sistemas abertos é a

- (A) inflexibilidade.
- (B) inconstância.
- (C) sinergia.
- (D) entropia.
- (E) regularidade.

23. Silva e Zanelli, em Zanelli (*Psicologia, organizações e trabalho*, 2004, p. 439), afirmam que o processo de mudança da cultura organizacional é complicado. Tais mudanças só se tornam efetivas

- (A) se houver algum tipo de alteração mais profunda, ao nível dos pressupostos básicos da organização.
- (B) quando as mudanças pretendidas iniciam-se por uma mudança no ambiente físico e no *layout* da organização.
- (C) se a organização contrata uma consultoria para identificar os valores, crenças e rituais típicos e obsoletos da organização.
- (D) quando a proposta de mudança na cultura organizacional parte dos próprios colaboradores da organização.
- (E) se os hábitos que atrapalham o desenvolvimento da organização são alvo de um programa sólido de treinamento.

24. Os estudos sobre cultura organizacional que se orientam pela abordagem Processos Inconscientes e Organização, como demonstram Silva e Zanelli, em Zanelli (*Psicologia, organizações e trabalho*, 2004, p. 414), partem do pressuposto de que a cultura é um(a)
- (A) instrumento que regula e adapta as pessoas às organizações com que mantém vínculos inconscientes.
 - (B) contrato que compreende a autoimagem da organização e as regras que orientam as suas ações.
 - (C) sistema de símbolos e significados que são compartilhados por todos os membros de uma organização.
 - (D) produção das motivações humanas inconscientes que se concentra em elevar a qualidade e a produtividade da organização.
 - (E) projeção ou expressão da infraestrutura universal e inconsciente da mente universal.
25. Pode-se afirmar, segundo Chiavenato (*Comportamento organizacional*, 2004, p. 256), que o clima organizacional
- (A) tem uma influência bastante específica e rígida sobre a motivação.
 - (B) sempre gera elevação do moral e da motivação dos funcionários.
 - (C) é percebido ou experimentado pelos membros de uma organização.
 - (D) relaciona-se às questões físicas do ambiente organizacional.
 - (E) independe da motivação dos funcionários de uma empresa.
26. Tamayo (*Cultura e saúde nas organizações*, 2004, p. 97-98) enfatiza que toda organização que se preocupa com o bem-estar físico, mental e social dos seus empregados precisa ter políticas e estratégias apropriadas para a gestão do estresse e das emoções no trabalho. Uma dessas estratégias é a gestão do clima organizacional, particularmente a dimensão do clima relacionada
- (A) ao estímulo à formalidade nas relações de trabalho.
 - (B) ao suporte social oferecido pelo grupo de trabalho.
 - (C) ao tipo de políticas de segurança definidas pela empresa.
 - (D) à realização de avaliações de desempenho mais frequentes.
 - (E) à instalação de mudanças no ambiente físico de trabalho.
27. É essencial identificar nas organizações os fatores que atuam como motivadores do comportamento humano no trabalho em determinada circunstância e atuar de modo efetivo no desenvolvimento destes. Para isso, como destacam Gondin e Silva, em Zanelli (*Psicologia, organizações e trabalho*, 2004, p. 173), é necessário que os gestores da organização
- (A) desenvolvam e estimulem grupos de diálogos para inibir a manifestação de comportamentos disfuncionais no ambiente de trabalho.
 - (B) recompensem, de modo efetivo e diversificado, todos os colaboradores, independentemente de serem atingidas as metas organizacionais.
 - (C) compreendam que os fatores motivacionais se mantêm estáveis para os indivíduos, o que possibilita a definição das estratégias motivacionais.
 - (D) desenvolvam a capacidade de diagnosticar os elementos intrínsecos e extrínsecos que facilitam ou restringem a motivação humana no trabalho.
 - (E) preparem seus líderes para motivarem incondicionalmente seus funcionários, pois o incremento da motivação está diretamente relacionado ao alto desempenho.
28. As consequências de satisfação no trabalho no contexto organizacional estão largamente registradas na literatura. De acordo com a análise de Siqueira e Gomide Jr., em Zanelli (*Psicologia, organizações e trabalho*, 2004, p. 304), existem evidências de que pessoas com altos níveis de satisfação no trabalho
- (A) geralmente se tornam mais acomodadas e improdutivas.
 - (B) são as que menos planejam sair das empresas onde trabalham.
 - (C) deixam de se interessar pelo envolvimento social com os colegas de trabalho.
 - (D) desenvolvem um comportamento de excessiva autoconfiança.
 - (E) deixam as empresas onde trabalham em busca de melhores oportunidades.
29. O envolvimento no trabalho, como destacam Siqueira e Gomide Jr., em Zanelli (*Psicologia, organizações e trabalho*, 2004, p. 306), relaciona-se com algumas variáveis da personalidade. Uma das características pessoais que predispõe uma pessoa a se envolver com o trabalho é
- (A) a agressividade e a facilidade para impor sua opinião e vontade sobre os outros.
 - (B) o baixo nível de interioridade e confiança no seu poder para controlar os eventos.
 - (C) a facilidade para se desapegar de valores pessoais para adotar valores da organização.
 - (D) a despreocupação com a imagem que os outros fazem dela.
 - (E) o elevado senso de competência e de efetiva influência sobre o meio.

30. Alguns autores afirmam que a influência ou poder que uma pessoa tem sobre outra baseia-se em cinco fatores, que envolvem características pessoais e características organizacionais referentes ao relacionamento entre líder e seguidor ou entre supervisor e subordinado. Quando uma pessoa se sente influenciada por outra que ela admira ou gosta, como destaca Spector (*Psicologia nas organizações*, 2006, p. 495-496), a base dessa influência se deve ao poder
- (A) de referência.
 - (B) legítimo.
 - (C) de recompensa.
 - (D) coercitivo.
 - (E) de experiência.
31. Spector (*Psicologia nas organizações*, 2006, p. 497) enfatiza que o processo pelo qual as pessoas obtêm e protegem o seu poder dentro de uma organização pode se manifestar a partir de diversas ações. Se um líder tenta enfraquecer a oposição que um grupo oferece às suas decisões, permitindo que este grupo participe do processo decisório, ele adota como tática para a manutenção de seu poder o(a)
- (A) controle sobre o poder decisório.
 - (B) formação de coalisões.
 - (C) cooptação.
 - (D) sedução.
 - (E) formação de comitês.
32. A elevada pressão no sentido de que as pessoas trabalhem provoca atitudes desfavoráveis, por parte dos trabalhadores, para com o trabalho e para com os superiores, como enfatiza Chiavenato (*Administração nos novos tempos*, 2009, p. 457-458). Esse estilo de liderança, voltada para a tarefa,
- (A) imediatamente provoca reações de insatisfação e falta de envolvimento com o trabalho, mas a longo prazo reduz as taxas de absenteísmo e a rotatividade.
 - (B) logo após a sua adoção, promove competitividade acentuada entre os trabalhadores de uma organização, o que, posteriormente, aumenta a produtividade.
 - (C) instala uma falta de colaboração em relação às figuras de autoridade, mas em médio prazo estimula a satisfação no trabalho e diminui a rotatividade.
 - (D) causa uma reação de apatia entre os trabalhadores de uma organização, que a longo prazo compromete severamente as suas condições de saúde.
 - (E) em curto prazo promove melhores resultados de eficiência e produtividade, mas em médio prazo provoca insatisfação, rotatividade e absenteísmo.
33. Para Chiavenato (*Administração nos novos tempos*, 2009, p. 421), uma poderosa ajuda para a eficácia da comunicação no ambiente organizacional é verificar se o destino ou destinatário, ao qual se dirige uma comunicação, recebeu e interpretou corretamente uma mensagem. Isto pode ser efetivado pelo processo de
- (A) decodificação.
 - (B) emissão.
 - (C) transmissão.
 - (D) retroação.
 - (E) codificação.
34. Um dos problemas que mais afetam a comunicação organizacional é a alteração no sentido de uma mensagem, durante sua passagem pelos diversos agentes do sistema. Chiavenato (*Administração nos novos tempos*, 2009, p. 431) aponta que uma das causas dessa distorção é o fato de que as pessoas
- (A) não possuem nenhum padrão de referência para perceber e classificar as informações que recebem.
 - (B) selecionam, consciente e inconscientemente, os estímulos e informações que lhes interessam.
 - (C) têm uma percepção ilimitada do ambiente, o que impede uma recepção adequada das informações.
 - (D) são condicionadas pelo ambiente a voltarem a sua atenção para os detalhes das situações com as quais se deparam.
 - (E) estão programadas para perceber a totalidade da realidade, o que as impede de manter o foco durante a recepção de informações.
35. Em um ambiente globalizado e competitivo, as organizações utilizam grupos e equipes para lidar com problemas complexos. Quando as atividades das equipes são complexas e difíceis, é importante que todos os membros compartilhem as informações para resolver os problemas. Nessas condições, Chiavenato (*Administração nos novos tempos*, 2009, p. 457-458) destaca a importância de
- (A) uma comunicação horizontal rígida e frequente.
 - (B) que um dos elementos da equipe concentre todo o fluxo de informações.
 - (C) uma comunicação vertical com os níveis hierárquicos superiores.
 - (D) um fluxo livre de comunicação em todas as direções.
 - (E) que o líder da equipe centralize as informações para a execução de tarefas.

36. Como destacam Albuquerque e Puente-Palacios, em Zanelli (*Psicologia, organizações e trabalho*, 2004, p. 370), apesar de guardarem semelhanças, grupo e equipe de trabalho tratam-se de estruturas diferentes.
- Assinale a alternativa que apresenta corretamente uma das diferenças entre as duas estruturas.
- (A) Nos grupos, a realização do trabalho depende fundamentalmente do esforço individual.
 - (B) Nas equipes, as responsabilidades recaem apenas na figura dos líderes.
 - (C) Nos grupos, existe um objetivo de trabalho que deve ser compartilhado.
 - (D) Nas equipes, os objetivos são vagos e não se observa envolvimento com as tarefas.
 - (E) Os grupos são, por natureza, células semiautônomas ou autônomas.
37. As equipes de trabalho, após o seu nascimento ou sua formação, passam por diferentes fases até atingir o estágio em que o desempenho de tarefas é favorecido. Albuquerque e Puente-Palacios, em Zanelli (*Psicologia, organizações e trabalho*, 2004, p. 373) destacam que a fase de normatização das equipes tem como característica o(a)
- (A) descobrimento do outro e a definição de objetivos.
 - (B) processo de ajuste ou negociação.
 - (C) coesão e a identificação entre seus membros.
 - (D) desligamento após a realização dos objetivos.
 - (E) definição das regras que orientam a equipe.
38. Spector (*Psicologia nas organizações*, 2006, p. 481-482) esclarece que um círculo de qualidade é uma intervenção em grupo em que se
- (A) delega aos funcionários o processo decisório sobre as questões de uma organização.
 - (B) realiza o treinamento dos funcionários que não apresentaram bom desempenho.
 - (C) elabora e executa programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho.
 - (D) fiscaliza se as ações para a segurança no trabalho estão sendo executadas.
 - (E) dá aos funcionários a oportunidade de ter maior participação em questões do trabalho.
39. Quando um grupo recebe instruções para gerar ideias sem utilizar nenhum julgamento ou crítica, a técnica de intervenção utilizada, como descreve Spector (*Psicologia nas organizações*, 2006, p. 470) é o
- (A) *coaching*.
 - (B) grupo operativo.
 - (C) trabalho cumulativo.
 - (D) *brainstorming*.
 - (E) grupo nominal.
40. Albuquerque e Puente-Palacios, em Zanelli (*Psicologia, organizações e trabalho*, 2004, p. 376) referem que, embora não exista uma receita de sucesso para as equipes de trabalho, algumas evidências, obtidas a partir de resultados de pesquisas empíricas, revelam que equipes que afirmam que têm um número insuficiente de funcionários em relação à tarefa que realizam tendem a
- (A) compensar sua defasagem em relação às equipes com número excessivo de funcionários, com uma maior produtividade.
 - (B) apresentar piores resultados do que as equipes nas quais o número de funcionários é considerado suficiente.
 - (C) apresentar uma comunicação sem distorções, em todos os níveis, em comparação com equipes com maior número de funcionários.
 - (D) demonstrar maior habilidade para a execução dos objetivos em relação à mesma condição na equipe com mais funcionários.
 - (E) definir de modo mais claro e objetivo as diversas tarefas na equipe, o que não acontece nas equipes com número suficiente de funcionários.
41. Segundo enfatizam Albuquerque e Puente-Palacios, em Zanelli (*Psicologia, organizações e trabalho*, 2004, p. 378), as recompensas grupais
- (A) desestimulam a produção e o desempenho numa equipe.
 - (B) provocam rupturas e conflitos na dinâmica de uma equipe.
 - (C) acomodam os integrantes de uma equipe de trabalho.
 - (D) dispersam a equipe em relação às suas metas e objetivos reais.
 - (E) favorecem a identificação do indivíduo com sua equipe.
42. Uma das características dos grupos em relação ao poder, como enfatizam Albuquerque e Puente-Palacios, em Zanelli (*Psicologia, organizações e trabalho*, 2004, p. 363), é que ele é exercido de forma desigual entre os seus membros, dessa forma,
- (A) quanto mais afastado do núcleo de poder um indivíduo se encontra, maior a sua estabilidade na dinâmica grupal.
 - (B) quanto mais próximo do núcleo de poder grupal está um indivíduo, mais resistente à mudanças ele se torna.
 - (C) quanto mais próximo do núcleo central de poder está um indivíduo, menor o seu poder de influência no grupo.
 - (D) quanto mais afastado do núcleo de poder um indivíduo se encontra, maior o seu poder de decisão na dinâmica grupal.
 - (E) quanto mais afastado do núcleo de poder grupal está um indivíduo, maior a sua resistência à mudanças.

43. Um psicólogo recebeu a tarefa de diagnosticar as características dos valores organizacionais de uma empresa, elemento intimamente relacionado com a cultura organizacional. Segundo Tamayo, em Siqueira (org.) (*Medidas do comportamento organizacional*, 2008, p. 312), na literatura internacional não se encontra praticamente nenhum modelo para estudar e avaliar os valores organizacionais. Portanto, uma das estratégias que poderia ser utilizada pelo profissional para avaliar o que pretende seria
- (A) analisar os documentos oficiais da empresa.
 - (B) entrevistar os concorrentes de uma empresa.
 - (C) identificar as queixas dos clientes de uma empresa.
 - (D) levantar o perfil dos clientes de uma empresa.
 - (E) realizar uma pesquisa com ex-funcionários da empresa.
44. Diante da solicitação de realizar o diagnóstico organizacional de uma instituição, um grupo de psicólogos seleciona como dado relevante para conhecimento da dinâmica dessa instituição as relações que ela estabelece com seus parceiros de negócios. Essa atitude, como destaca Chiavenato (*Comportamento organizacional*, 2004, p. 24), é
- (A) irrelevante porque não oferece dados significativos sobre as qualidades e vulnerabilidades da instituição.
 - (B) inadequada porque fere os princípios éticos que regem as relações comerciais que uma organização estabelece.
 - (C) importante para compreender os intercâmbios que ocorrem dentro e fora da instituição avaliada.
 - (D) relevante para determinar se a instituição é confiável e cumpre os contratos e prazos que estabelece.
 - (E) essencial para determinar o potencial financeiro da instituição e sua capacidade de crescimento no futuro.
45. Segundo a percepção de Spector (*Psicologia nas organizações*, 2006, p. 261), muitas empresas descobriram que funcionários novos e inexperientes podem se beneficiar ao serem orientados por funcionários mais antigos e de nível hierárquico superior. Esse tipo de método de treinamento é conhecido como
- (A) simulação.
 - (B) orientação.
 - (C) *role-playing*.
 - (D) modelagem.
 - (E) autoinstrução.
46. Um projeto de treinamento eficaz, como destaca Spector (*Psicologia nas organizações*, 2006, p. 275), deve considerar que
- (A) os conteúdos de um treinamento devem ser determinados por psicólogos.
 - (B) o local para realização do treinamento deve ser diferente do ambiente de trabalho.
 - (C) o que determina a necessidade de treinamento é o desejo dos funcionários.
 - (D) os objetivos do treinamento devem ser definidos pelo grupo a ser treinado.
 - (E) indivíduos diferentes têm necessidades diferentes de treinamento.
47. Como apresentam Abbad e Borges-Andrade, em Zanelli (*Psicologia, organizações e trabalho*, 2004, p. 239), nas organizações, nem todas as situações que geram aprendizagem são ações formais de treinamento, desenvolvimento e educação. Existem outras formas de transmissão de conhecimento e aprendizagem. Uma delas é a
- (A) transferência de conhecimentos.
 - (B) instrução audiovisual.
 - (C) palestra.
 - (D) tutoria.
 - (E) dramatização.
48. Muitas vezes, como explicam Abbad e Borges-Andrade, em Zanelli (*Psicologia, organizações e trabalho*, 2004, p. 270), os termos desenvolvimento, educação e treinamento têm sido utilizados equivocadamente como sinônimos. Por isso, é importante discriminar que desenvolvimento refere-se
- (A) às oportunidades oferecidas pela organização para que o funcionário tenha seu potencial desenvolvido para ocupar novos cargos.
 - (B) às ações desenvolvidas pela organização para que um funcionário melhore seu desempenho no cargo que ocupa.
 - (C) ao conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem proporcionadas pela organização.
 - (D) ao financiamento oferecido pela organização para que seus funcionários concluam seus estudos na área que desejam.
 - (E) ao oferecimento de cargos de liderança para os funcionários que buscarem maior qualificação profissional.
49. Avaliações de desempenho feitas por colegas, autoavaliações e avaliações realizadas por subordinados, como demonstra Spector (*Psicologia nas organizações*, 2006, p. 141), podem ser um complemento útil às avaliações feitas por supervisores. Esse método para avaliação de desempenho recebe o nome de
- (A) quadro de referência.
 - (B) escala de valores.
 - (C) escala de observação.
 - (D) *feedback* de 360°.
 - (E) avaliação continuada.
50. Spector (*Psicologia nas organizações*, 2006, p. 120) enfatiza que alguns funcionários fazem muito mais para as organizações de trabalho do que é necessário, e esses comportamentos extras são essenciais para o funcionamento eficiente das organizações. Essas atividades extras que os funcionários fazem em favor de seus colegas de trabalho e suas organizações estão relacionadas com o
- (A) desempenho contextual.
 - (B) empenho no trabalho.
 - (C) tipo de liderança.
 - (D) sistema de reforços da empresa.
 - (E) valor do salário recebido.

51. Quando supervisores fazem classificações de desempenho, como enfatiza Spector (*Psicologia nas organizações*, 2006, p. 133), é provável que sejam demonstrados tendências e erros que podem ser observados nos padrões de classificação. Quando um supervisor dá a um funcionário a mesma classificação em todas as dimensões presentes num formulário para avaliação de desempenho, apesar das diferenças de desempenho apresentadas, verifica-se o(a)
- (A) erro de distribuição.
 - (B) tendência à intermediação.
 - (C) efeito de halo.
 - (D) incidente crítico.
 - (E) estereótipo.
52. Dejours (*A loucura do trabalho*, 1992, p. 134) acredita que é possível a um gestor estabelecer uma boa adequação entre a organização do trabalho e a estrutura mental dos trabalhadores. Quando a relação com a organização do trabalho é favorável, ao invés de conflituosa, é porque o
- (A) ritmo do trabalho é determinado previamente pela organização.
 - (B) exercício e o conteúdo do trabalho não sofrem alterações.
 - (C) ritmo do trabalho não está submetido a nenhuma exigência.
 - (D) horário para execução de atividades é determinado de forma flexível.
 - (E) conteúdo do trabalho é fonte de uma satisfação sublimatória.
53. Almeida (*Captação e seleção de talentos*, 2009, p. 115) enfatiza que uma das tendências que se destaca na área de captação e seleção de talentos é a utilização de
- (A) testes psicométricos.
 - (B) dinâmicas de grupo.
 - (C) grupos operativos.
 - (D) entrevistas sequenciais.
 - (E) *role playing*.
54. A gestão estratégica de uma organização, segundo Chiavenato (*Comportamento organizacional*, 2004, p. 456), é o oposto da gestão operacionalmente orientada. Na gestão
- (A) operacional, o ambiente deve ser considerado mais como um ator e não como um fator.
 - (B) estratégica, as empresas se preocupam com a manutenção do *status quo*.
 - (C) operacional, as organizações focalizam suas operações cotidianas.
 - (D) estratégica, as empresas garantem a continuidade e a permanência das atividades.
 - (E) operacional, a liderança da organização deve interpretar o ambiente laboral.
55. De acordo com a perspectiva de Almeida (*Captação e seleção de talentos*, 2009, p. 3), quando selecionamos pessoas talentosas, estamos trazendo para a organização
- (A) capital humano de melhor qualidade e satisfação no ambiente de trabalho para todo o grupo de funcionários.
 - (B) pessoas talentosas que, frequentemente, têm problemas de adaptação às novas situações com as quais se deparam.
 - (C) pessoas com elevado nível de motivação intrínseca, o que facilita que uma organização atinja suas metas.
 - (D) competências individuais que não necessariamente se transformarão em talentos organizacionais.
 - (E) indivíduos naturalmente preparados para atuar de acordo com o direcionamento das empresas modernas.
56. Almeida (*Captação e seleção de talentos*, 2009, p. 5) enfatiza que o antigo termo recrutamento e seleção ganhou a denominação de captação e seleção de talentos e mais recentemente atração e seleção de talentos. Apesar de serem utilizados como sinônimos na literatura, essa alteração serve para enfatizar
- (A) que as pessoas talentosas giram em torno das organizações.
 - (B) que os processos de seleção abrem mão das técnicas de avaliação.
 - (C) a responsabilidade da área de Recursos Humanos com os funcionários.
 - (D) o papel dos altos salários para a contratação de funcionários competentes.
 - (E) o papel mais ativo do candidato ao escolher uma organização.
57. A descentralização das atividades de captação e seleção se concretizam, de acordo com a análise de Almeida (*Captação e seleção de talentos*, 2009, p. 15), com
- (A) a substituição dos psicólogos pelos gestores da organização na execução do processo seletivo.
 - (B) a participação do gestor da área requisitante nas atividades de planejamento do processo seletivo.
 - (C) a terceirização de todas as atividades relacionadas ao processo de captação de talentos na empresa.
 - (D) a diluição das atividades de seleção dos novos talentos de uma organização ao longo do período inicial de contratação.
 - (E) a valorização das técnicas quantitativas e diversificadas de avaliação para identificar os novos talentos.

58. Chiavenato (*Comportamento organizacional*, 2004, p. 118) destaca que as práticas gerenciais, como as utilizadas nos círculos de qualidade nas fábricas japonesas, refletem a ênfase sobre
- (A) os processos de tomada de decisão grupal nas sociedades coletivistas.
 - (B) a fragmentação do trabalho, característica das sociedades neoliberais.
 - (C) o autorrespeito, a autonomia de decisões e a independência da era globalizada.
 - (D) os valores femininos, como a preocupação com o outro e qualidade de vida.
 - (E) os procedimentos que levam as pessoas a aderirem a um forte senso nacionalista.
59. Um dos principais focos dos programas de Qualidade de Vida nas organizações refere-se às questões relacionadas com a segurança no ambiente de trabalho. Como destaca Spector (*Psicologia nas organizações*, 2006, p. 416), uma das principais dificuldades com as quais se deparam os profissionais que elaboram programas com este objetivo é
- (A) convencer os gestores sobre a importância da realização desses programas.
 - (B) identificar os tipos de riscos aos quais os funcionários estão expostos.
 - (C) levantar o número de acidentes ocorridos nas organizações de trabalho.
 - (D) obter a colaboração dos funcionários na utilização dos equipamentos de segurança.
 - (E) relacionar a ocorrência de acidentes com a não utilização de equipamentos seguros.
60. Silva e Zanelli, em Zanelli (*Psicologia, organizações e trabalho*, 2004, p.426-427) esclarecem que o padrão comum para explicar como emerge a cultura de uma organização começa quando
- (A) os fundadores implementam uma visão compartilhada e uma estratégia para um empreendimento.
 - (B) os funcionários se comportam de acordo com valores compartilhados e com as estratégias de uma empresa.
 - (C) os comportamentos aceitáveis e não aceitáveis numa empresa são claramente definidos pelas suas lideranças.
 - (D) o sucesso financeiro e a credibilidade dos produtos de uma empresa atingem o grande público.
 - (E) os pioneiros na fundação de uma organização oficializam ou documentam a fundação dessa organização.