



CONCURSO DE PROVAS E TÍTULOS

## 7. PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Conhecimentos Específicos

### INSTRUÇÕES

- ♦ VOCÊ RECEBEU SUA FOLHA DE RESPOSTAS E ESTE CADERNO CONTENDO 60 QUESTÕES OBJETIVAS.
- ♦ CONFIRA SEU NOME E NÚMERO DE INSCRIÇÃO NA CAPA DESTE CADERNO.
- ♦ LEIA CUIDADOSAMENTE AS QUESTÕES E ESCOLHA A RESPOSTA QUE VOCÊ CONSIDERA CORRETA.
- ♦ RESPONDA A TODAS AS QUESTÕES.
- ♦ ASSINALE NA FOLHA DE RESPOSTAS, COM CANETA DE TINTA AZUL OU PRETA, A ALTERNATIVA QUE JULGAR CERTA.
- ♦ A DURAÇÃO DA PROVA É DE 3 HORAS E 30 MINUTOS.
- ♦ A SAÍDA DO CANDIDATO DO PRÉDIO SERÁ PERMITIDA APÓS TRANSCORRIDAS 2 HORAS E 30 MINUTOS DO INÍCIO DA PROVA OBJETIVA.
- ♦ AO TERMINAR A PROVA, VOCÊ ENTREGARÁ AO FISCAL A FOLHA DE RESPOSTAS E LEVARÁ ESTE CADERNO.

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

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

- 01.** A gestão de pessoas em uma leitura crítica é compreendida como o conjunto de políticas, padrões atitudinais, ação e instrumentos empregados em uma empresa, para interferir e direcionar o comportamento humano no ambiente de trabalho. Essa leitura considera que o objetivo da gestão de pessoas é
- (A) administrar o comportamento do funcionário, mantendo constante controle.
  - (B) reconhecer e valorizar as atitudes e comportamentos dos funcionários.
  - (C) promover e orientar o desenvolvimento do homem de forma integral.
  - (D) ampliar a qualidade de vida humana no trabalho e evitar as regras rígidas.
  - (E) evitar o sofrimento psicofísico dos trabalhadores nas empresas.
- 02.** O conceito de especialização é central para a análise de como a organização se divide em partes componentes. Existem dois tipos distintos de especialização: a horizontal e a vertical. A vertical está centrada na
- (A) divisão do trabalho, tornando o seu processo individualizado.
  - (B) criação de departamentos funcionais e produtivos.
  - (C) separação entre o planejamento e a execução.
  - (D) estruturação da organização de forma departamentalizada.
  - (E) organização de grupos eficientes.
- 03.** As categorias das relações do trabalho na esfera microsocial são constituídas por: organização do trabalho, gestão da força de trabalho, condições de trabalho e formas de regulação de conflito. O desgaste físico, psíquico e social do trabalhador é observado na categoria
- (A) organização da empresa.
  - (B) gestão da qualidade.
  - (C) formas de regulação do conflito.
  - (D) condições relacionadas à qualificação.
  - (E) condição de trabalho.
- 04.** A maneira como as pessoas processam, internalizam e memorizam novos conceitos não é necessariamente igual para todas. Esse fato significa que o treinamento deverá
- (A) estimular as habilidades e evitar a estruturação e o planejamento, adaptando-se às situações.
  - (B) ser individualizado, formal e efetivo para refletir o estilo de aprendizado de cada funcionário.
  - (C) aproveitar a troca de informações entre funcionários em outros espaços da organização.
  - (D) proporcionar um simpósio e, posteriormente, um painel, para que o aprendizado seja eficiente.
  - (E) estimular o processo de educação formal dos funcionários, para ampliar sua capacidade de compreensão.
- 05.** O treinamento, o desenvolvimento de pessoal e o desenvolvimento organizacional constituem três estratos de amplitudes diferentes na conceituação do desenvolvimento dos recursos humanos. O terceiro estrato trata da aprendizagem
- (A) em nível de desempenho individual.
  - (B) considerando a personalidade do funcionário.
  - (C) organizacional e de como ela se desenvolve.
  - (D) com base na Psicologia Industrial.
  - (E) identificando os processos de recompensa.
- 06.** As mudanças numa empresa apresentam níveis qualitativos como de sua própria identidade; das pessoas ou relações; dos processos e dos recursos. No nível das pessoas ou relações, as necessidades de mudança apresentam como causa, em geral, uma
- (A) baixa produtividade.
  - (B) crise estratégica.
  - (C) crise de resultados.
  - (D) desmotivação.
  - (E) situação de greve.
- 07.** A teoria sobre liderança situacional atribui ênfase
- (A) aos liderados, no que se refere à eficácia da liderança.
  - (B) à figura do líder, por concentrar o poder.
  - (C) ao grau de motivação do líder, na condução dos liderados.
  - (D) ao nível intelectual dos liderados, para compreender ordens.
  - (E) à aceitação do papel de líder numa perspectiva autocrática.
- 08.** A capacidade de liderar é uma qualidade fundamental que as organizações buscam. Entre os diferentes estilos de liderança, a diretiva gera maior
- (A) controle sobre o trabalho e comprometimento do funcionário com o estilo de liderança.
  - (B) descontentamento, quando houver conflito substancial no grupo de trabalho durante a realização das tarefas.
  - (C) satisfação quando a liderança complementa o ambiente e menor desempenho no trabalho.
  - (D) insatisfação com o estilo de liderança e descompromisso com a organização e com a produção.
  - (E) satisfação quando a tarefa é ambígua, ou estressante do que quando estruturada e planejada.

- 09.** A comunicação em uma organização pode fluir vertical ou horizontalmente. A dimensão vertical pode ser dividida em ascendente e descendente. Participa(m) da comunicação ascendente
- (A) as lideranças quando desejam identificar problemas entre os funcionários e dar feedback de desempenho.
  - (B) a atribuição de tarefas das lideranças para os liderados, como informações sobre as políticas da organização.
  - (C) as caixas de sugestões, as pesquisas sobre as atitudes dos funcionários, os procedimentos de reivindicação.
  - (D) o envio de correspondências para a casa dos empregados, realizada pela administração da empresa.
  - (E) o envio de e-mail para informar especificamente sobre o cronograma de reuniões com a diretoria.
- 10.** Os grupos diferem entre si em relação ao nível de coesão, isto é, ao grau em que os membros são atraídos entre si e motivados a permanecer em grupo. A produtividade do grupo depende
- (A) da agilidade do grupo no cumprimento das tarefas.
  - (B) do nível de afetividade entre os membros do grupo.
  - (C) de incentivos externos ao grupo de trabalho.
  - (D) de normas de desempenho estabelecidas pelo grupo.
  - (E) da diversidade de perfis dos membros do grupo.
- 11.** A equipe é uma forma muito comum de organizar as atividades do trabalho. Quando a administração utiliza as equipes como meio básico de coordenação, tem-se uma estrutura organizacional que se caracteriza por
- (A) ser um pequeno grupo, cuja atividade é executar as tarefas cruciais para a empresa.
  - (B) buscar na flexibilidade mínima uma rede de relações que permita a prestação de serviços.
  - (C) fronteiras horizontais que desenham departamentos e agrupam as atividades em torno dos processos.
  - (D) desmontar as barreiras departamentais e descentralizar o processo decisório no nível das equipes de trabalho.
  - (E) ampliar a afetividade entre os trabalhadores, como uma forma de preservação da saúde mental.
- 12.** As equipes de trabalho, após seu nascimento ou formação, passam por diferentes fases até atingir o estágio em que o desempenho das tarefas é favorecido. Essas fases são:
- (A) formação, conflito, normatização, desempenho, desintegração.
  - (B) formação, normatização, conflito, coesão, manutenção.
  - (C) atração, objetivos, coesão, conflito, superação.
  - (D) insegurança, regras, metas, liderança, desempenho.
  - (E) agregação, normatização, conflito, regulação, resultado.
- 13.** A finalidade original da avaliação 360 graus era melhorar a percepção dos gerentes para suas forças e fraquezas na orientação do planejamento e desenvolvimento organizacional. Esse modelo de avaliação refere-se à prática de utilizar
- (A) a indicação de pares, em que cada pessoa indica os melhores.
  - (B) a técnica de discussão entre chefia e subordinado.
  - (C) múltiplos avaliadores, em geral, incluindo auto-avaliação.
  - (D) um sistema de indicação de colegas, após apresentação do avaliado.
  - (E) a auto-avaliação e a avaliação da chefia mediata sobre a produtividade.
- 14.** A área de Gestão de Pessoas, na atualidade, tem concentrado esforços nos aspectos
- (A) operacionais.
  - (B) estratégicos.
  - (C) de seleção.
  - (D) de comando.
  - (E) individuais.
- 15.** O conceito de socialização nas organizações focaliza a interação entre um sistema social estável e os novos membros que nele ingressam. Essa socialização, para ser bem sucedida, solicita inicialmente
- (A) a incorporação de papéis.
  - (B) uma definição dos cargos.
  - (C) a formação de grupos.
  - (D) a definição de carreira.
  - (E) um programa de integração.
- 16.** As organizações que adotam o programa de gestão participativa procuram modificar
- (A) as condições físicas do trabalho.
  - (B) a avaliação de desempenho.
  - (C) a qualidade da supervisão.
  - (D) o processo decisório.
  - (E) a segurança no emprego.
- 17.** O objetivo explícito da seleção é identificar e contratar indivíduos possuidores de conhecimento, habilidades e capacidade para o desempenho bem sucedido das atividades da organização. Essa atividade também mantém a cultura da organização viva, tanto quanto
- (A) as ações dos dirigentes e os métodos de socialização.
  - (B) a capacitação ocupacional e os treinamentos técnicos.
  - (C) o grupo de trabalho e a participação na ação sindical.
  - (D) as atividades voluntárias e a formação de equipes.
  - (E) o planejamento de tarefas e o desenvolvimento de competências.

18. Para avaliação dos funcionários, podem ser utilizadas as escalas de mensuração, que identificam comportamentos relativos ao trabalho
- (A) como diário de desempenho.
  - (B) a partir de múltiplos avaliadores.
  - (C) com a comparação de pares.
  - (D) com comparações multipessoais.
  - (E) específicos, observáveis e mensuráveis.
19. O enriquecimento de tarefas refere-se
- (A) à ampliação de grupos.
  - (B) ao rodízio de tarefas.
  - (C) à ampliação de equipes.
  - (D) à expansão vertical das funções.
  - (E) ao rodízio de horários e de tarefas.
20. Para a intervenção no nível do gerenciamento organizacional das emoções, três fatores são apontados como potencializadores de emoções negativas nas organizações contemporâneas: conformidade, diversidade e mudança. A diversidade, neste caso, corresponde à
- (A) adequação às normas e padrões previamente estabelecidos pela organização.
  - (B) desigualdade crescente em termos de modalidade de trabalho e remuneração por produtividade.
  - (C) organização dos processos de trabalho, quando a organização pleiteia a certificação ISO.
  - (D) insegurança gerada por organizações que não apresentam definição de carreira.
  - (E) implantação de programas que visam à inclusão de indivíduos com limitações físicas.
21. Os grupos e as organizações são compostos de coortes, definidos como os indivíduos que compartilham um atributo comum. As pessoas que entram juntas em uma organização, ou em épocas próximas, têm maior probabilidade de compartilharem
- (A) um desconforto que poderá levá-las a permanecer pouco tempo na organização.
  - (B) a falta de orientação e de identidade com os grupos de trabalho e dificuldades de adaptação às normas.
  - (C) a rejeição dos colegas, em razão da falta de identificação com a cultura da organização.
  - (D) uma mesma perspectiva e, portanto, maior chance de permanecerem na organização.
  - (E) o desconforto com o líder, caso este atue de forma democrática e pouco diretiva.
22. Há distinção entre grupos e equipes de trabalho. A equipe
- (A) basicamente compartilha informações e toma decisões.
  - (B) consiste na somatória das contribuições individuais.
  - (C) gera uma sinergia positiva por meio do esforço coordenado.
  - (D) apresenta habilidades aleatórias e variadas.
  - (E) consiste no exercício da responsabilidade individual.
23. Para que um psicólogo que atua no RH possa realizar um recrutamento de candidatos adequado, é imprescindível que ele tenha
- (A) um banco de dados atualizado, para processar as informações.
  - (B) elabore anúncios para jornais, sites e empresas de recrutamento.
  - (C) procure divulgar, em revistas especializadas, o perfil profissional.
  - (D) procure uma empresa especializada, para garantir o adequado recrutamento.
  - (E) uma definição clara dos objetivos do cargo para o qual os selecionará.
24. Há vários métodos para realizar uma avaliação de desempenho dos recursos humanos. O método denominado incidente crítico refere-se à
- (A) mensuração da qualidade e quantidade de trabalho realizado.
  - (B) verificação dos pontos forte e fraco de quem está sendo avaliado.
  - (C) comparação do desempenho entre três funcionários que atuam na área.
  - (D) avaliação do desempenho envolvendo todas as hierarquias da empresa.
  - (E) investigação do desempenho por intermédio de frases descritivas.
25. A transferência de conhecimento na organização difere de TD&E porque, no primeiro caso, o foco está no
- (A) desempenho da organização.
  - (B) desempenho do indivíduo treinado.
  - (C) planejamento do programa de aprendizagem.
  - (D) método de avaliação individualizado.
  - (E) material elaborado pelo instrutor.

26. Há três abordagens mais frequentes em saúde mental e trabalho: stress, psicopatologia/psicodinâmica e epidemiológica. A abordagem epidemiológica dividiu-se em três grandes momentos, que na verdade enfocam o problema por três ângulos complementares. No primeiro momento,
- (A) procura identificar as causas individuais do sofrimento psíquico e, posteriormente o sofrimento coletivo.
  - (B) avalia as condições de trabalho e respostas de *coping* utilizadas pelos trabalhadores.
  - (C) analisa os efeitos subjetivos que levam o trabalhador a expressar sentimentos de prazer e sofrimento.
  - (D) investiga as estratégias defensivas, nas formas individual e gerenciada coletivamente.
  - (E) exige conhecer o trabalho da categoria, seu cotidiano e as representações que o trabalhador faz de si mesmo.
27. A cultura organizacional pode definir o nível de satisfação ou insatisfação dos trabalhadores. Um dos fatores que gera satisfação é o suporte organizacional que
- (A) se associa às crenças do trabalhador sobre o quanto a organização o valoriza e preocupa-se com o seu bem-estar.
  - (B) se refere ao uso, por indivíduos e grupos, do poder e de táticas de influência que satisfazem seus interesses.
  - (C) permite a organização de estratégia defensiva à exposição ao risco dos interesses coletivos.
  - (D) consiste na ausência de regras normativas, incentivo à liberdade e à formação de pequenos grupos.
  - (E) é definido como a possibilidade individual de o trabalhador focar suas ações na resolução de problemas.
28. Há situações em que as exigências do trabalho, como pressão do tempo e sobrecarga de trabalho, entre outros fatores, começam a afetar a saúde do trabalhador, em geral, sinalizam a ausência de um fator que poderia gerar proteção. Esse fator é a
- (A) capacidade de adaptação do indivíduo.
  - (B) ampliação dos benefícios indiretos.
  - (C) modificação das tarefas periódicas.
  - (D) utilização da assistência médica.
  - (E) possibilidade de decisão do indivíduo.
29. O poder nas organizações pode partir da premissa de que o comportamento organizacional é um jogo de poderes e que os jogadores, para controlarem as decisões organizacionais, devem utilizar meios e sistemas como
- (A) o conhecimento, a especialidade, a responsabilidade e a liderança.
  - (B) a empatia, a flexibilidade, a vinculação e a autonomia.
  - (C) a autoridade, a ideologia, a especialidade e a política.
  - (D) o controle, a flexibilidade, a especialidade e a liderança.
  - (E) a liderança, a competência, a autoridade e a especialidade.
30. O desempenho dos indivíduos no trabalho pode ser avaliado de muitas maneiras. Os procedimentos mais comuns podem ser divididos em duas categorias: medidas do desempenho objetivo e julgamento subjetivo. O julgamento subjetivo consiste na classificação realizada por
- (A) atrasos e faltas apontados pelo gestor, bem como dificuldades de relacionamento com o funcionário.
  - (B) variáveis do comportamento no trabalho, como por exemplo o total de vendas no mês.
  - (C) número de faltas e acidentes de trabalho ocorridos durante o período de um ano.
  - (D) pessoas que têm conhecimento sobre o desempenho do funcionário no trabalho.
  - (E) incidentes provocados pelo funcionário durante o período de três meses de trabalho.
31. Para melhorar a confiabilidade e a validade de uma entrevista estruturada, o entrevistador deve
- (A) evitar a utilização de perguntas padronizadas.
  - (B) informar detalhes sobre o trabalho em questão.
  - (C) antes de concluir a entrevista, avaliar o entrevistado.
  - (D) realizar uma classificação geral do entrevistado.
  - (E) obter informações antecipadas sobre o entrevistado.
32. Na avaliação do treinamento, é freqüente a utilização do critério de reação. Esse critério consiste na avaliação do
- (A) quanto o avaliado acredita ter aprendido no treinamento.
  - (B) grau de aprendizagem apresentado após um mês do treinamento.
  - (C) desempenho das tarefas realizadas de forma imediata.
  - (D) supervisor sobre o resultado alcançado durante o treinamento.
  - (E) treinamento durante um período de observação de três meses.
33. Entre as teorias motivacionais, está a teoria da auto-eficácia. Essa teoria afirma que a motivação
- (A) é definida por comportamentos relativos a experiências e recompensas anteriores.
  - (B) decorre das recompensas que levam a um determinado comportamento, focalizado em estruturas cognitivas.
  - (C) é uma contínua necessidade de existência, relacionamento e crescimento, resultado e prazer.
  - (D) e o desempenho são em parte determinados pela crença das pessoas sobre o quanto elas podem ser eficientes.
  - (E) é um estado interior que induz uma determinada pessoa a assumir determinado tipo de comportamento.

34. A ambigüidade e conflitos de papéis, freqüentemente chamados de fatores estressantes do desempenho de papéis, têm sido muito estudados nas pesquisas sobre o estresse no trabalho. O conflito de papel acontece quando há incompatibilidade entre
- (A) elevado nível de motivação para o trabalho e baixo grau de auto-realização profissional.
  - (B) as situações no trabalho que se ampliam de forma qualitativa, mais do que na forma quantitativa.
  - (C) ansiedade e frustração e alto grau de comprometimento com as atividades profissionais.
  - (D) efeitos fisiológicos como cansaço e sensação de desgaste e alto grau de satisfação no trabalho.
  - (E) as exigências do trabalho ou entre o trabalho e os fatores externos a ele.
35. Os psicólogos que atuam na área do desenvolvimento organizacional buscam, em geral, a eficiência da organização. Essa área envolve modificações no sistema psicossocial, no sistema técnico e nos procedimentos de trabalho a partir da
- (A) certificação ISO e desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho.
  - (B) análise diagnóstica de seus problemas e do planejamento de mudanças.
  - (C) ampliação das pesquisas relacionadas à motivação no trabalho.
  - (D) modificação da estrutura hierárquica da organização em todos os níveis.
  - (E) pesquisa sobre o comportamento dos funcionários da área de produção.
36. Os documentos escritos decorrentes de avaliação psicológica, bem como todo o material que os fundamentou,
- (A) ficarão sob a responsabilidade daquele que os solicitou durante o período de 2 anos.
  - (B) no caso de gerarem um relatório psicológico, deverão ser guardados por 1 ano, como recomenda o CRP.
  - (C) são de responsabilidade da instituição em que ocorreu a avaliação psicológica.
  - (D) deverão ser guardados pelo prazo mínimo de 5 anos, de acordo com a definição do CFP.
  - (E) de acordo com a determinação da justiça, deverão ser guardados por um período de 3 anos.
37. Cada organização, seja pública ou seja privada, tem um modo próprio de “olhar o mundo”. Em relação à visão e à forma de agir convencionalizada entre os indivíduos de uma determinada organização, denominam-se
- (A) desenvolvimento de equipe.
  - (B) clima organizacional.
  - (C) processo organizativo.
  - (D) formação de grupo.
  - (E) cultura organizacional.
38. A importância da Pesquisa-ação nas organizações está em
- (A) eliminar as forças restritivas ao processo de mudança.
  - (B) permitir enfrentar o processo de resistência dos funcionários.
  - (C) agilizar os prazos para realização da coleta de dados.
  - (D) ser uma metodologia científica para administrar a mudança planejada.
  - (E) superar as pressões grupais, ao descongelar os processos.
39. A análise de função busca identificar
- (A) os elementos que interferem na relação entre empregado-empregador.
  - (B) qualidades pessoais que contribuem ou limitam o sucesso no trabalho.
  - (C) as personalidades para compor os perfis que deverão ser selecionados.
  - (D) as tarefas para serem mensuradas por vários testes, posteriormente.
  - (E) elementos que permitam modificar as diferenças pessoais.
40. O modelo de gestão da excelência enfatiza a satisfação dos desejos pessoais de segurança, reconhecimento, sucesso e, também, amplia a
- (A) tensão.
  - (B) insegurança.
  - (C) cooperação.
  - (D) afetividade.
  - (E) rotatividade.
41. O trabalho prescrito é analisado com base na definição de tarefas formais e informais e permanece, atualmente, hegemônico e fortemente presente nos modelos de gestão organizacional, orientando concepções e práticas que vislumbram
- (A) valorizar o potencial intelectual dos funcionários.
  - (B) garantir um grau elevado de satisfação no trabalho.
  - (C) garantir a produção com qualidade de vida no trabalho.
  - (D) ampliar o grau de motivação interna no trabalho.
  - (E) controlar os modos de pensar e falar dos trabalhadores.
42. Existe distinção entre motivação e satisfação no trabalho. A satisfação no trabalho diz respeito à
- (A) clareza de ser reconhecido pelo chefe e pela organização.
  - (B) expressão da sensação de atendimento das necessidades.
  - (C) presença de alto nível de responsabilidade para com o trabalho.
  - (D) busca de auto-realização profissional e pessoal na organização.
  - (E) certeza de progresso no desempenho das atividades desempenhadas.

43. O modelo de ergonomia que propõe analisar toda atividade de trabalho a partir da coexistência de três componentes como o físico, o psíquico e o cognitivo estabelece que
- (A) o envolvimento psíquico é responsável por acidentes e baixa produtividade no cotidiano de trabalho.
  - (B) a maior preocupação deve estar concentrada na atividade física por interferir diretamente na produção e saúde do trabalhador.
  - (C) conforme a natureza do trabalho, um destes componentes predomina em relação ao outro, determinando uma carga de trabalho diferenciada.
  - (D) o adequado treinamento do trabalhador contribui para a sua adequação ao ambiente de trabalho e uso de equipamentos de segurança.
  - (E) as tarefas são administradas dentro do modelo científico de administração, a maior interferência é no estado físico.
44. As empresas que adotam o modelo de produção toyotista como experimento do capital avançaram ainda mais por perceberem que é possível
- (A) configurar uma forma de divisão do trabalho em fragmentos.
  - (B) ampliar a qualidade de vida do trabalhador nas múltiplas dimensões.
  - (C) diminuir os fatores de acidente no trabalho, em razão do controle direto.
  - (D) apropriar-se do saber fazer intelectual do trabalhador.
  - (E) ampliar os níveis hierárquicos da organização para aumentar resultados.
45. Sob o fordismo, o grau de automação que vai sendo imposto ao trabalho, associado a mudanças importantes na forma de organização da jornada, como o regime de turnos alternantes, produz uma mudança no perfil da morbi-mortalidade, que se associa ao aumento do absenteísmo, da insatisfação no trabalho, das *operações tartaruga* como maneiras de resistência ao controle fordista. Estes são sinais
- (A) do esgotamento dessa forma de gestão, divisão e organização do trabalho.
  - (B) da ampliação da liberdade de escolha dos operários, frente a um novo mercado de trabalho.
  - (C) da acentuada qualificação profissional dos trabalhadores das montadoras de automóvel.
  - (D) de uma crise de identidade ocupacional dos trabalhadores do ramo metalúrgico.
  - (E) do desenvolvimento de um modelo de produção baseado em células de trabalho.
46. O ambiente psicossocial no trabalho engloba a organização do trabalho e as relações sociais de trabalho. Fatores psicossociais no trabalho são aqueles que
- (A) estão relacionados à qualidade de vida pessoal, como a adequada utilização do tempo livre e a prática de exercícios físicos.
  - (B) se referem a fatores de higiene, como salário e jornada de trabalho inferior a 8 horas diárias.
  - (C) se referem à interação entre o meio ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais e habilidades do trabalhador.
  - (D) são determinados pelo nível de relacionamento que o trabalhador tem com seus colegas e chefias, durante o trabalho.
  - (E) definem a capacidade psicológica do funcionário em se adaptar às exigências do trabalho e da organização.
47. Dejours aborda o sofrimento no trabalho por meio da noção de “carga psíquica”, que se refere
- (A) à carga mental no trabalho que compreende fenômenos de ordem neurofisiológica e psicológica.
  - (B) às estratégias de *coping* adotadas para evitar o sofrimento no trabalho e reações de risco.
  - (C) aos aspectos cognitivos que comprometem a saúde mental e ampliam as estratégias de enfrentamento.
  - (D) à luta que se trava na esfera intelectual em razão do aumento da carga de trabalho e de estressores.
  - (E) à carga física que é gerada por eventos frustrantes que decorrem do fraco desempenho das tarefas.
48. As pesquisas recentes no campo psicológico não descartam a influência da precariedade do trabalho no processo de adoecimento por LER/DORT, articulando, assim, a produção da culpa a partir da própria história do trabalho e da luta dos trabalhadores, privilegiando a análise
- (A) dos casos como doenças adquiridas por uma predisposição do sujeito em adoecer, em detrimento das perspectivas de estudos epidemiológicos.
  - (B) das dificuldades pessoais dos trabalhadores, que resultam no adoecimento que se manifesta no corpo.
  - (C) dos processos que se destacam como aspectos constitucionais e de susceptibilidade pessoal, ao analisar cada caso.
  - (D) dos fatores psicossociais da doença, indicando a baixa estima como efeito da culpa por estar o trabalhador incapaz para o trabalho.
  - (E) a partir de um entendimento particular do doente, que é explicada a partir das limitações cognitivas do lesionado.

49. O sigilo protege o atendimento em tudo aquilo que o psicólogo ouve, vê ou de que tem conhecimento, como decorrência do exercício da atividade profissional. Quando for solicitada uma informação sigilosa a um psicólogo vinculado a uma equipe multiprofissional, ele
- (A) deverá lembrar ao solicitante que está proibido de prestar qualquer informação sobre seu cliente.
  - (B) antes de prestar informações, deverá considerar os limites estritamente necessários aos fins a que se destinam.
  - (C) somente poderá informar os dados psicológicos obtidos ao próprio examinando e seus familiares.
  - (D) poderá apresentar todas as informações que tem sobre o cliente para o profissional que as solicitou.
  - (E) deve fornecer informações sobre o paciente somente quando forem solicitadas, oficialmente, pela justiça.
50. A pesquisa experimental apresenta como característica
- (A) explicar um problema a partir de referenciais teóricos publicados e documentos.
  - (B) a observação, o registro, a análise de fenômenos sem manipulá-los.
  - (C) a manipulação direta das variáveis relacionadas com o objeto de estudo.
  - (D) a necessária utilização de um laboratório para simular as variáveis.
  - (E) estudos descritivos que visam explorar depoimentos a serem testados no trabalho.
51. Um psicólogo, antes de eleger um teste psicológico para avaliar candidatos em processos seletivos, deverá verificar se o teste está recomendado, em razão da sua qualidade. A qualidade de um teste psicológico depende da
- (A) instrução/aplicação.
  - (B) fundamentação teórica/validade.
  - (C) aplicação/tempo de execução.
  - (D) construção/escore.
  - (E) elaboração/interpretação.
52. Um psicólogo que tenha interesse em desenvolver uma investigação psicológica, cujo objetivo é verificar os aspectos subjetivos, deve enfatizar
- (A) a avaliação psicométrica em relação aos aspectos da autoestima.
  - (B) a análise quantitativa das respostas comportamentais apresentadas.
  - (C) o comportamento do indivíduo e sua capacidade de abstração.
  - (D) o relato das experiências e sentimentos às respostas associadas.
  - (E) o comportamento observável e as experiências aprendidas.
53. No T-grupo, a estratégia é colocar o grupo em atuação
- (A) sem uma regra definida.
  - (B) revesando os papéis.
  - (C) após eleger o líder.
  - (D) formando subgrupos.
  - (E) após definir as regras.
54. A entrevista de desligamento é tão importante quanto a entrevista de seleção. A entrevista de desligamento tem como objetivo principal:
- (A) identificar se o funcionário estava satisfeito com a remuneração que recebeu durante o tempo de trabalho.
  - (B) verificar o grau de satisfação dos colegas e gestores da empresa com o ex-funcionário.
  - (C) detectar a satisfação e a opinião do ex-funcionário com relação à conduta da empresa.
  - (D) assegurar que ele não leve uma imagem negativa da empresa para o mercado de trabalho.
  - (E) informar sobre os resultados profissionais que ele apresentou durante o seu período de trabalho na empresa.
55. A entrevista em processos de seleção profissional é uma estratégia largamente utilizada. A entrevista estruturada pode ser
- (A) livre e sua orientação fica a cargo do entrevistador.
  - (B) conduzida na linha de menor resistência do entrevistado.
  - (C) exploratória, abordando aspectos gerais de maneira informal.
  - (D) mediada por um questionamento direto ou aberto.
  - (E) profunda, sem se preocupar com a seqüência de assuntos.
56. Uma pessoa que foi submetida a um processo de avaliação psicológica poderá ter acesso aos resultados
- (A) quando houver solicitação de um outro profissional.
  - (B) somente em caso de perícia.
  - (C) negado em razão do sigilo profissional.
  - (D) quando se tratar de um processo de diagnóstico.
  - (E) irrestrito às informações de sua avaliação.
57. A Psicologia Organizacional é uma área que se insere no campo relativo ao trabalho e tem estreito vínculo com as atividades administrativas. Pensa-se o psicólogo como um profissional que deve contribuir para
- (A) eliminar os conflitos entre empregador e empregado.
  - (B) desenvolver a aprendizagem profissional.
  - (C) desenvolver as contrapartes.
  - (D) ampliar o envolvimento organizacional.
  - (E) desenvolver do ritmo de trabalho.

- 58.** Quando as organizações estão estruturadas de forma que seus membros não têm recursos protegidos para verificar a verdade, legitimidade, sinceridade ou clareza das alegações feitas pelas estruturas estabelecidas de autoridade, pode-se identificar condições de
- (A) aprendizagem social.
  - (B) desordem.
  - (C) autoridade.
  - (D) sensibilidade.
  - (E) cooperação.
- 59.** A inserção política e institucional do campo da Saúde do Trabalhador cresce através do debate sobre a integração das diversas perspectivas que compõem o campo, particularmente a partir de
- (A) estudos e adoção de estratégias que permitam controlar o risco de acidentes, a partir de incentivos e punições junto aos funcionários.
  - (B) interesses vigentes e da incorporação de avaliações que ocultam os inevitáveis limites e incertezas das situações e eventos de riscos.
  - (C) abordagens interdisciplinares, com proposições teóricas e metodológicas nessa direção, e da participação dos que se encontram expostos aos riscos.
  - (D) estudos ergonômicos que procuram adaptar de forma mais precisa o homem à máquina, garantindo a diminuição dos riscos.
  - (E) treinamentos técnicos direcionados aos operários que trabalham em ambientes com elevado potencial de risco.
- 60.** O desenvolvimento organizacional promoveu durante muitos anos a mudança planejada dentro das organizações. O diagnóstico sempre foi e ainda é
- (A) uma estratégia empregada para mudar processos e relações interpessoais ou variáveis individuais.
  - (B) uma forma de conter a vulnerabilidade ao adoecimento mental dos trabalhadores.
  - (C) uma maneira de compartilhar as informações entre os diretores e funcionários.
  - (D) o modo de enriquecer e encaminhar o capital emocional dos talentos profissionais.
  - (E) um procedimento adotado pela pirâmide hierárquica, quando identifica a necessidade de mudança.

