

## ESPECIALIDADE

# PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO



### LEIA COM ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES

1. Confira se seu CADERNO DE PROVAS corresponde à especialidade escolhida em sua inscrição. Este caderno contém quarenta questões objetivas, corretamente ordenadas de 1 a 40, uma prova discursiva (contendo quatro questões) e quatro folhas de rascunho.
2. Caso esteja incompleto ou contenha algum defeito, solicite ao fiscal de sala que tome as providências cabíveis imediatamente, pois não serão aceitas reclamações posteriores.
3. O CARTÃO-RESPOSTA e as FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS, que serão entregues pelo fiscal durante a prova, são os únicos documentos válidos para a correção das questões objetivas e da prova discursiva expostas neste caderno.
4. Quando o CARTÃO-RESPOSTA estiver em suas mãos, confira-o para saber se está em ordem e se corresponde ao seu nome. Em caso de dúvidas, solicite orientação ao fiscal de sala.
5. Ao receber as FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS para a elaboração de sua prova discursiva, verifique imediatamente se o número de sequência (canto superior direito) confere com o número de sequência impresso no seu CARTÃO-RESPOSTA.
6. No CARTÃO-RESPOSTA, a marcação das letras correspondente às suas respostas deve ser feita com caneta esferográfica azul ou preta. O preenchimento é de sua exclusiva responsabilidade.
7. Não danifique o CARTÃO-RESPOSTA ou as FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS, pois em hipótese alguma haverá substituição por erro do candidato.
8. Para cada uma das questões objetivas são apresentadas cinco alternativas classificadas com as letras: A, B, C, D e E, havendo apenas uma que responde ao quesito proposto. O candidato deve assinalar uma resposta. Marcação rasurada, emendada, com campo de marcação não preenchido ou com marcação dupla não será considerada.
9. A duração total das provas objetiva e discursiva é de 4 horas e 30 minutos, incluindo o tempo destinado à entrega das provas, identificação - que será feita no decorrer da prova -, à transcrição dos textos para as FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS da prova discursiva e ao preenchimento do CARTÃO-RESPOSTA.
10. Reserve, no mínimo, os 30 minutos finais para preencher o CARTÃO-RESPOSTA e as FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS. Não será concedido tempo adicional para o preenchimento.
11. Você deverá permanecer obrigatoriamente em sala, no mínimo, por 1 hora após o início das provas e poderá levar este caderno somente no decurso dos últimos 30 minutos anteriores ao horário determinado para o seu término.
12. É terminantemente proibido ao candidato copiar seus assinalamentos feitos no CARTÃO-RESPOSTA da prova objetiva.
13. Não se comunique com outros candidatos nem se levante sem a autorização do fiscal de sala.
14. Ao terminar a prova, chame o fiscal de sala mais próximo, devolva-lhe o CARTÃO-RESPOSTA, as FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS e deixe o local de prova.

Para uso do Instituto QUADRIX

# TIPO 7G

### INFORMAÇÕES

- **02/12/2013** - A partir das 15h (horário de Brasília) – Divulgação do Gabarito Preliminar das provas objetivas.
- Não serão conhecidos os recursos em desacordo com o estabelecido em edital normativo.
- É permitida a reprodução deste material apenas para fins didáticos, desde que citada a fonte.
- **A desobediência a qualquer uma das determinações constantes em edital, no presente caderno ou no CARTÃO-RESPOSTA poderá implicar a anulação da sua prova.**

CHAVE DE SEGURANÇA:  
P S O T 9 5

INSTITUTO  
**QUADRIX**

## PROVA OBJETIVA

### QUESTÃO 1

A literatura especializada da área de estudos do trabalho e das organizações tem apontado intensas e complexas transformações no mundo do trabalho. Com relação aos vínculos atuais estabelecidos entre trabalhadores e o mundo do trabalho, é **incorreto** afirmar que:

- (A) o trabalho permanece sendo uma prática potencialmente transformadora da realidade que viabiliza a sobrevivência e a realização do ser humano.
- (B) um dos grandes desafios do trabalhador contemporâneo é o enfrentamento cotidiano das descontinuidades geradas pela relação com o mundo do trabalho e a necessidade de ajustamento contínuo.
- (C) os vínculos de trabalho atuais são marcados pela diversidade e pela volatilidade.
- (D) a substantividade dos cargos não sofreu alterações importantes com as transformações do mundo do trabalho.
- (E) a virtualização das relações teve impactos significativos nas relações e vínculos atuais estabelecidos entre trabalhadores e o mundo do trabalho.

### QUESTÃO 2

Assinale a alternativa que justifique o papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho para a análise e desenvolvimento organizacional.

- (A) O desenvolvimento organizacional acontece de forma natural e não requer a intervenção do psicólogo organizacional e do trabalho.
- (B) A questão da análise e do desenvolvimento organizacional não é uma questão da competência do psicólogo organizacional e do trabalho.
- (C) Sendo a meta principal do desenvolvimento organizacional a melhoria do desempenho organizacional e da condição humana nas organizações, a intervenção do psicólogo organizacional e do trabalho é fundamental.
- (D) Apesar de possuir estratégias e técnicas que poderiam contribuir para o desenvolvimento organizacional, a Psicologia Organizacional e do Trabalho não deve intervir nesse processo organizacional.
- (E) Sendo a meta principal do desenvolvimento organizacional a manutenção do *status quo* organizacional, a intervenção do psicólogo organizacional e do trabalho não é recomendada.

### QUESTÃO 3

Leia as afirmações seguintes.

- I. A cultura organizacional indica o padrão de referência (sistema de normas e valores) criado pelo grupo de trabalhadores que influencia seu modo de perceber, pensar e sentir, dando origem às políticas e às atividades da organização e seus modos de ação, comunicação e decisão.
- II. A qualidade de vida no trabalho não guarda relações com a cultura organizacional.
- III. A satisfação no trabalho indica o julgamento avaliativo individualizado (positivo ou negativo) que o trabalhador faz de seu trabalho ou ambiente e situação de trabalho.
- IV. O clima organizacional indica as influências do ambiente interno de trabalho sobre o comportamento humano, refletindo a dinâmica da vida organizacional.

Está correto o que se afirma em:

- (A) I, II e IV, somente.
- (B) II e III, somente.
- (C) I, III e IV, somente.
- (D) I e III, somente.
- (E) todas.

### QUESTÃO 4

No que diz respeito às relações de poder nas variadas formas de organizações de trabalho, pode-se afirmar que:

- (A) o modelo da empresa mercantil é pautado na heteronomia das relações de poder e na autonomia dos processos de trabalho.
- (B) o modelo das cooperativas é pautado na autonomia das relações de poder e na heteronomia dos processos de trabalho.
- (C) o modelo das cooperativas é pautado na equidade das relações de poder e na autonomia nos processos de trabalho.
- (D) o modelo da empresa mercantil é pautado na autonomia das relações de poder e dos processos de trabalho.
- (E) todos os modelos de organização do trabalho são fortemente heterônomos.

**QUESTÃO 5**

Leia as afirmações seguintes, acerca do processo de liderança nas organizações.

- I. A cultura organizacional não interfere nas modalidades de liderança existentes em dada organização.
- II. O traço de personalidade é o único elemento relevante para a análise do estilo de liderança existente em dada organização.
- III. Toda organização sempre define *a priori* um único estilo de liderança a ser seguido por seus líderes.
- IV. A adaptação de um líder expatriado é, em geral, um processo natural e pouco complexo.

Está **incorreto** o que se afirma em:

- (A) somente I, III e IV.
- (B) somente II e III.
- (C) somente III e IV.
- (D) todas.
- (E) nenhuma.

**QUESTÃO 6**

Uma das práticas que mais é requisitada ao psicólogo organizacional e do trabalho é a realização de dinâmicas de grupo, principalmente para soluções de problemas de conflitos interpessoais, desmotivação e aumento de produtividade.

A dinâmica de grupo é uma técnica sempre definida *a priori*

POR ISSO

devem-se aplicar as técnicas de dinâmica de grupo da forma como estão descritas em manuais específicos, independentemente do contexto organizacional.

Assinale a resposta correta sobre as duas afirmações.

- (A) As duas afirmações são falsas.
- (B) As duas afirmações são verdadeiras.
- (C) As duas afirmações são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.
- (D) A primeira é falsa e a segunda verdadeira.
- (E) Somente uma delas é verdadeira, embora não justifique a outra.

**QUESTÃO 7**

A afirmação: “Conflitos em organizações devem sempre ser aplacados e essa seria uma das funções centrais do psicólogo, realizada por meio de técnicas predefinidas”, pressupõe:

- (A) a ideia de que conflitos são problemas para as relações humanas e devem ser prevenidos, evitados e eliminados por meio de técnicas específicas.
- (B) a ideia de que conflitos são inerentes às relações humanas e devem ser compreendidos pelo psicólogo, o qual irá elaborar estratégias e realizar intervenções a partir dessa compreensão.

- (C) a ideia de que o principal papel do psicólogo não é ajustar o trabalhador à organização e às condições de trabalho vigentes.
- (D) a ideia de que o psicólogo não deve exercer um papel estritamente técnico, buscando sempre tentar se envolver com as questões estratégicas e políticas da organização.
- (E) a ideia da passagem de um agir técnico para um agir estratégico.

**QUESTÃO 8**

Com base na Ergonomia, assinale a alternativa na qual a concepção grifada está definida de forma incorreta.

- (A) Trabalho prescrito é o mesmo que tarefa.
- (B) Trabalho real é a atividade de trabalho propriamente dita.
- (C) A carga de trabalho tem três dimensões centrais: carga física, carga mental/cognitiva e carga psíquica.
- (D) Trabalho prescrito é a atividade de trabalho propriamente dita.
- (E) Trabalho prescrito é o resultado antecipado fixado em condições determinadas.

**QUESTÃO 9**

O trabalho é essencial para o equilíbrio e para a saúde psíquica, tendo importância vital na construção da subjetividade; entretanto, em condições adversas torna-se fonte de adoecimento, não somente orgânico, mas também mental. No Brasil, três abordagens que discutem saúde mental e trabalho são predominantes: Estresse, Psicodinâmica do Trabalho e Epidemiologia. No tocante às relações entre saúde mental e trabalho para as três abordagens citadas, assinale a alternativa incorreta.

- (A) A Abordagem do Estresse parte da ideia da doença como estado de desequilíbrio.
- (B) Tanto a Abordagem do Estresse quanto a Abordagem da Psicodinâmica do Trabalho têm o psicossomático como foco da análise.
- (C) A principal diferença entre a Abordagem do Estresse e a Abordagem da Psicodinâmica do Trabalho está no foco da análise: a primeira somente está interessada no orgânico e a segunda no psíquico.
- (D) A Abordagem da Epidemiologia parte do pressuposto da multicausalidade das doenças e vai em busca de seus determinantes, enquanto que a Abordagem da Psicodinâmica do Trabalho tem bases na centralidade psíquica do trabalho e nas possíveis resultantes da relação entre norma mental e norma organizativa do trabalho.
- (E) A Abordagem do Estresse parte da ideia da doença como estado de desequilíbrio, enquanto que a Abordagem da Epidemiologia parte do pressuposto da multicausalidade das doenças e vai em busca de seus determinantes.

**QUESTÃO 10**

Assinale a alternativa correta com relação às práticas contemporâneas do psicólogo organizacional e do trabalho em empresas.

- (A) A compra de estratégias de intervenção em pacotes fechados oferecidos pelas consultorias de recursos humanos seria a estratégia mais adequada para atuação do psicólogo organizacional e do trabalho em empresas.
- (B) Continuidade de uma atuação marcada pelo agir técnico, focada na aplicação de instrumentos específicos da área.
- (C) Não há mudanças significativas nas práticas contemporâneas do psicólogo organizacional e do trabalho em empresas.
- (D) Gradativamente, e dentro das possibilidades organizacionais, mudança de uma intervenção com foco no indivíduo (agir técnico) para uma intervenção sobre as questões organizacionais mais amplas (agir estratégico).
- (E) O nível estratégico deve ser o nível exclusivo de intervenção dos administradores, não sendo função do psicólogo organizacional e do trabalho contribuir na formulação de políticas para as ações organizacionais.

**QUESTÃO 11**

Sobre a afirmação a seguir, baseada nos modelos de liderança situacional, assinale a alternativa correta.

A atuação do líder é contingencial, embora a liderança seja uma prática universal.

Parte 1 - A atuação do líder é contingencial

Parte 2 - A liderança é uma prática universal

- (A) A afirmação é parcialmente verdadeira, pois a primeira parte está correta, mas a segunda não.
- (B) A afirmação é parcialmente verdadeira, pois a primeira parte da frase não está correta, mas a segunda frase está.
- (C) A afirmação é totalmente incorreta.
- (D) Se invertermos a frase, ela ficaria totalmente incorreta: *A atuação do líder é uma prática universal, mas a liderança é contingencial.*
- (E) A afirmação é totalmente verdadeira.

**QUESTÃO 12**

Um dos principais processos que determinaram as transformações que o mundo do trabalho vem sofrendo nas últimas décadas foi o chamado **processo de flexibilização do trabalho**, que se constituiu em uma tendência histórica e em um marco do processo de transição dos modelos de organização do trabalho. Com relação a esse processo, pode-se afirmar que:

- (A) somente gerou um campo de oportunidades.
- (B) somente deixou os trabalhadores numa situação de insegurança.
- (C) somente gerou uma precarização do trabalho.
- (D) gerou, de forma ambivalente, tanto a criação de oportunidades quanto a precarização dos trabalhadores.
- (E) não foi um processo importante nas transformações que o mundo do trabalho vem sofrendo.

**QUESTÃO 13**

Leia as seguintes afirmações acerca do processo de análise das tarefas e desenho do trabalho nas organizações.

- I. As organizações modernas são tipicamente entidades de múltiplas competências.
- II. As competências estariam relacionadas com a capacidade de alcançar resultados em dado contexto por meio da mobilização de recursos individuais, grupais e organizacionais em situações de interação, sendo específicas para a organização e centrais para o alcance de sua missão.
- III. A lógica das competências desabona os antigos sistemas de classificação fundados em níveis de qualificação.
- IV. As competências são multidimensionais, desde o individual e o grupal até o organizacional.
- V. A competência desenvolvida por um indivíduo não muda.

Está **incorreto** o que se afirma em:

- (A) somente I, III e IV.
- (B) somente V.
- (C) somente III e V.
- (D) somente I e V.
- (E) nenhuma.

**QUESTÃO 14**

Com relação às LER-DORT, pode-se afirmar que:

- (A) o fator biomecânico é suficiente para a compreensão do fenômeno das LER-DORT.
- (B) as LER-DORT são um fenômeno multifatorial e multidimensional.
- (C) as LER-DORT são uma doença de fácil remissão.
- (D) as LER-DORT dificilmente provocam danos irreversíveis aos trabalhadores.
- (E) a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem pouco a contribuir com a compreensão e intervenção das LER-DORT.

**QUESTÃO 15**

Por que o trabalho em equipe tem sido tão valorizado nas organizações contemporâneas de trabalho?

- (A) Em função da enorme quantidade de informações e conhecimentos disponíveis, o ritmo de mudanças no trabalho é grande e as trocas são fundamentais para a realização das atividades de trabalho.
- (B) O trabalho em equipe facilita o controle das pessoas, pois elas perdem a independência e a autonomia de um trabalho realizado de forma individualizada.
- (C) O trabalho em equipe é mais uma das muitas modas passageiras das organizações.
- (D) O trabalho em equipe elimina a competitividade, que é fator gerador de problemas no ambiente de trabalho.
- (E) Não há uma valorização das equipes de trabalho no mundo contemporâneo.

**QUESTÃO 16**

Assinale a alternativa correta com relação aos campos de compreensão e intervenção de segurança e saúde nas organizações de trabalho.

- (A) A Medicina do Trabalho é o único campo existente para lidar com as questões de segurança e saúde nas organizações de trabalho.
- (B) Saúde Ocupacional e da Saúde do Trabalhador são nomeações diferentes para um mesmo campo de compreensão e intervenção.
- (C) O campo da Saúde do Trabalhador enfatiza a importância da participação dos próprios trabalhadores na concepção e intervenção das relações saúde-trabalho.
- (D) Saúde do Trabalhador não é um campo de compreensão e intervenção de segurança e saúde nas organizações de trabalho.
- (E) Saúde Ocupacional é um campo recentemente instituído de compreensão e intervenção de segurança e saúde nas organizações de trabalho.

**QUESTÃO 17**

Sobre a atuação profissional do psicólogo organizacional e do trabalho realizada por meio de consultorias, assinale a alternativa incorreta.

- (A) Tal modalidade de atuação pode oferecer a possibilidade de uma intervenção mais estratégica.
- (B) Tal modalidade de atuação propicia, muitas vezes, trabalhos pontuais e sem conhecimento da organização onde se está intervindo.
- (C) Utiliza, muitas vezes, ferramentas de análise não validadas e padronizadas para a realidade brasileira.
- (D) Possibilita realizar um trabalho mais abrangente e eficaz em função de as intervenções serem efetivadas por trabalhadores não vinculados diretamente à organização onde estejam intervindo.
- (E) Não há diferenças significativas em relação à atuação profissional do psicólogo organizacional e do trabalho como consultor ou como funcionário de dada empresa.

**QUESTÃO 18**

Leia as afirmativas a seguir.

- I. O benefício básico da comunicação na Era da informática seria a potencialidade de encontrar, criar, organizar, gerenciar e distribuir informações.
- II. As tecnologias de informação trazem mais problemas do que vantagens à comunicação organizacional.
- III. Não houve impacto significativo nos processos de comunicação organizacional com o advento das tecnologias de informação.

Está correto o que se afirma em:

- (A) somente uma das afirmativas.
- (B) somente duas das afirmativas, incluindo I.
- (C) somente duas das afirmativas, incluindo II.
- (D) todas as afirmativas.
- (E) nenhuma das afirmativas.

**QUESTÃO 19**

Sobre a avaliação de desempenho de funcionários de uma organização, é **incorreto** afirmar que:

- (A) há diferenças entre as percepções dos trabalhadores e dos dirigentes de uma organização sobre a avaliação de desempenho.
- (B) como todas as estratégias de recursos humanos, a avaliação de desempenho é meramente instrumental, sem nenhum caráter político.
- (C) a avaliação de desempenho pode ser, simultaneamente, instrumento de pressão para o trabalhador, e base orientadora do desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores para os gestores.
- (D) o feedback é parte central do processo de avaliação de desempenho.
- (E) a avaliação de desempenho é um recurso administrativo e uma estratégia de poder.

**QUESTÃO 20**

Sobre a noção de diversidade, pode-se afirmar que:

- I. a diferença é uma essência do indivíduo.
- II. a deficiência é uma questão meramente orgânica.
- III. o anormal é uma relação: ele só existe na e pela relação com o normal.
- IV. a deficiência não é um problema de diferença, mas de desigualdade social gerada pela diferença.
- V. a igualdade é um princípio absoluto e uma prática contingente.

Está correto o que se afirma em:

- (A) somente uma das afirmativas.
- (B) somente duas das afirmativas, incluindo I.
- (C) somente duas das afirmativas, incluindo III.
- (D) nenhuma das afirmativas.
- (E) somente três das afirmativas, incluindo V.

**QUESTÃO 21**

French e Raven, em 1959, desenvolveram uma teoria sobre poder social, na qual defendiam que as relações entre as pessoas eram sustentadas por cinco bases de poder nas quais uma pessoa se apoiava para exercer influência sobre a outra. Classificações diferentes foram apresentadas posteriormente, mas a taxonomia proposta por estes autores foi a que mais recebeu atenção dos estudiosos até hoje. As cinco bases de poder propostas por French e Raven são:

- (A) poder de recompensa, poder de carisma, poder coercitivo, poder legal e poder autoritário.
- (B) poder de referência, poder de autonomia, poder de influência, poder de perícia ou de experiência, poder de identificação.
- (C) poder de recompensa, poder coercitivo, poder legítimo, poder de perícia ou de experiência, poder de referência.
- (D) poder do conhecimento, poder de referência, poder de autoridade, poder de perícia ou de experiência, e poder de coerção.
- (E) poder legítimo, poder de identificação, poder de carisma, poder de recompensa e poder de referência.

**QUESTÃO 22**

Nem todas as pessoas têm a mesma habilidade para aprender uma determinada tarefa, e o treinamento deve reconhecer tais diferenças. Por isso, é preciso saber escolher o(s) método(s) de treinamento a ser adotado(s). Dentre os métodos de treinamento listados a seguir, escolha qual seria o mais indicado para estimular a aprendizagem de pessoas que não gostam de estudar, demonstram dificuldade de manter a atenção por longos períodos de tempo e não têm o hábito de pensar a respeito do conteúdo explanado.

- (A) Instrução audiovisual.
- (B) Conferência.
- (C) Palestra.
- (D) Simulação.
- (E) Autoinstrução.

**QUESTÃO 23**

Para ser eficaz, uma organização deve estar guarnecida com pessoas qualificadas e com os atributos ou CHAs (conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes) necessários para o bom desempenho no trabalho. A contratação dessas pessoas envolve um processo composto de etapas, na seguinte sequência:

- (A) Planejar a necessidade de novos funcionários; promover o recrutamento, fazendo com que as pessoas certas se candidatem aos cargos; promover a seleção para decidir quem contratar; e fazer com que as pessoas selecionadas aceitem e se mantenham nos cargos.
- (B) Promover o recrutamento, fazendo com que as pessoas certas se candidatem aos cargos; promover a seleção para decidir quem contratar; fazer com que as pessoas selecionadas aceitem ocupar os cargos; promover medidas para manter os selecionados nos cargos.

- (C) Promover sistemas de atração de candidatos em potencial; conduzir uma análise de trabalho para identificar as competências necessárias para o preenchimento do cargo; viabilizar o recrutamento daquelas pessoas que poderão trabalhar na organização; proceder com a seleção, decidindo-se quem será contratado.
- (D) Planejar a necessidade de novos funcionários; conduzir uma análise de trabalho para identificar as competências necessárias para o preenchimento do cargo; promover sistemas de atração de candidatos em potencial; promover o recrutamento, fazendo com que as pessoas certas se candidatem aos cargos.
- (E) Promover sistemas de atração de candidatos em potencial; planejar a necessidade de novos funcionários; conduzir uma análise de trabalho para identificar as competências necessárias para o preenchimento do cargo; proceder com a seleção, decidindo-se quem será contratado.

**QUESTÃO 24**

Um dos maiores desafios à seleção de pessoas nas organizações de trabalho diz respeito à dificuldade de fazer com que os candidatos aceitem as ofertas e se mantenham nos cargos. Segundo Paul Spector, convencer um candidato a aceitar um trabalho envolve muitas estratégias. Com base nesse contexto, analise as estratégias a seguir.

- I. As ofertas de salário devem ser compatíveis com as de outras organizações, para cargos semelhantes, na mesma área.
- II. Adequar o salário e os benefícios de acordo com as exigências e competências dos candidatos, principalmente quando a demanda por mão de obra é maior que a oferta.
- III. Permitir que um funcionário em potencial modifique o conteúdo do seu trabalho de acordo com sua preferência, ou que pelo menos tenha autonomia para negociá-lo.
- IV. Fornecer uma visão positiva sobre as condições de trabalho, no decorrer do processo seletivo e no processo de integração/socialização, para incentivar a motivação e o conseqüente comprometimento no trabalho que irá realizar.
- V. Proporcionar previsões realistas acerca do trabalho que o funcionário potencial irá realizar, abrangendo tanto os aspectos positivos quanto negativos, para evitar falsas expectativas.

Estão corretas:

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

**QUESTÃO 25**

A partir da compreensão sobre o desemprego em sua dimensão psicossocial, e sobre as questões de gênero no mundo do trabalho, analise as afirmativas a seguir.

- I. A reestruturação produtiva da era da acumulação flexível tem fomentado, entre outros problemas, o desemprego estrutural, a degradação na relação metabólica entre o homem e a natureza, e um crescente contingente de trabalhadores em condições precárias de trabalho.
- II. Particularmente nas últimas décadas, a sociedade contemporânea vem presenciando profundas transformações, tanto nas formas de materialidade quanto na esfera da subjetividade, dadas as complexas relações entre essas formas de ser e existir da sociabilidade humana, as quais têm acarretado, entre tantas consequências, profundas mutações no interior do mundo do trabalho.
- III. É um grande equívoco imaginar o fim do trabalho na sociedade produtora de mercadorias. Contudo, no que diz respeito ao mundo do trabalho, pode-se presenciar um conjunto de tendências que, em seus traços básicos, configuram um quadro crítico e que têm sido experimentadas em diversas partes do mundo.
- IV. O direito ao trabalho é uma reivindicação necessária não porque se preze e se cultue o trabalho assalariado, mas porque estar fora do trabalho, no universo do capitalismo vigente, significa uma desefetivação, ou melhor dizendo, uma inadequação social.
- V. Na divisão sexual do trabalho dentro do espaço fabril, geralmente as atividades de concepção ou aquelas baseadas em capital intensivo são preenchidas pelo trabalho masculino, enquanto aquelas dotadas de menor qualificação, mais elementares e muitas vezes fundadas em trabalho intensivo, são destinadas às mulheres.

Estão corretas:

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

**QUESTÃO 26**

As políticas públicas dirigidas para reduzir as assimetrias existentes no mercado de trabalho podem ser de dois tipos: as de exclusão e as de inclusão. As primeiras são aquelas que possibilitam aos indivíduos migrarem de uma situação de emprego ou desemprego para a situação de inatividade ou de trabalho autônomo. As políticas de inclusão, por sua vez, induziriam ao caminho inverso. Com base nesse contexto, analise as políticas a seguir.

- I. Qualificação profissional.
- II. Proibição de contratação de certas categorias de pessoas (como, por exemplo, adolescentes e idosos).
- III. Medidas legais que impedem a demissão de certos grupos de trabalhadores.

- IV. Aposentadorias antecipadas.
- V. Concessão de subsídios à criação de empregos.

Assinale a alternativa correta.

- (A) I, II e III referem-se a políticas de inclusão.
- (B) I, III e V referem-se a políticas de inclusão.
- (C) II e IV referem-se a políticas de inclusão.
- (D) I, III e V referem-se a políticas de exclusão.
- (E) II, III e IV referem-se a políticas de exclusão.

**QUESTÃO 27**

A partir da compreensão sobre Saúde Mental e Trabalho, analise as afirmativas.

- I. Saúde mental é a capacidade de construir a si próprio e à espécie, produzindo e reproduzindo a si próprio e à espécie. Distúrbio psicológico, sofrimento psicológico ou doença mental são o rompimento dessa capacidade.
- II. A Psicologia do Trabalho tem a chance de inserir e compreender o gesto do homem onde ele sempre esteve, no fazer cotidiano da vida, no seu trabalho, como um sujeito possuidor de desejos, e o seu universo de atuação vai na direção da compreensão desse sujeito na sua relação com o trabalho, na perspectiva da sua saúde e bem-estar e não na busca direta de maior produtividade ou lucratividade.
- III. Sendo a Psicologia do Trabalho uma área jovem, ainda paira sobre ela a pecha de ser intrinsecamente reacionária, a serviço da exploração do trabalhador em nome do lucro. Isso ocorre porque, por muito tempo, estudou-se a respeito de como a psicologia poderia contribuir para o trabalho, mas nada sobre como o trabalho poderia ajudar a compreender o ser humano.
- IV. A Psicologia do Trabalho, atualmente, possui um universo de atuação que vai na direção da compreensão do sujeito na sua relação com o trabalho, na perspectiva da sua saúde e bem-estar, e na busca direta de maior produtividade ou lucratividade.
- V. O estresse é um estado intermediário entre a saúde e a doença, apresentando-se como uma reação às demandas sociopsicológicas, e que passa a ser um possível indicador das consequências do trabalho sobre os trabalhadores, os quais podem estar sofrendo em decorrência das condições e características de sua atividade.

Estão corretas:

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

**QUESTÃO 28**

Sobre políticas de trabalho e emprego, e a questão do desemprego em sua dimensão psicossocial, analise as afirmativas a seguir, a assinale a incorreta.

- (A) As políticas de emprego compõem o conjunto de políticas e instrumentos que tenham a capacidade de fomentar o investimento produtivo e a ocupação da capacidade produtiva. Em decorrência disso, influenciam o nível de emprego total da economia.
- (B) As políticas de mercado de trabalho compõem o conjunto de políticas e ações que se dirigem tanto à demanda como à oferta de mão de obra, tendo como objetivos: melhorar o funcionamento do mercado de trabalho; proteger a renda do trabalhador no momento de desemprego e auxiliá-lo a encontrar um novo emprego; e facilitar o ajuste entre oferta e demanda de trabalho.
- (C) As políticas de mercado de trabalho contribuem para a redução do desemprego decorrente da má informação sobre os postos de trabalho vagos e dos trabalhadores disponíveis, e também de mudanças nos conteúdos das tarefas realizadas em determinadas ocupações devido à adoção de novas tecnologias de produção.
- (D) Se o pressuposto for manter, prioritariamente, uma economia equilibrada em termos do gasto público e do nível de preços, a ação da política de emprego colocará em segundo plano o nível de emprego, isto é, ela estará subordinada às diretrizes gerais de controle do nível de preços e do equilíbrio fiscal. Nesse caso, o nível de emprego deixa de ser prioridade.
- (E) O seguro-desemprego é um dos itens que compõem o conjunto de políticas públicas de trabalho e de emprego, no Brasil, e tem o objetivo precípua de favorecer a inserção dos trabalhadores na atividade produtiva, por meio de investimentos na qualificação profissional do cidadão desempregado.

**QUESTÃO 29**

A partir da compreensão sobre vínculo do indivíduo com o trabalho e com a organização, analise as afirmativas a seguir e assinale a incorreta.

- (A) Diante das complexas variações de natureza física, estrutural, funcional, social, política e econômica que compõem o ambiente organizacional, qualquer pessoa pode desenvolver percepções, sentir afetos ou ainda construir intenções muito particulares sobre o trabalho como um todo ou sobre aspectos específicos relacionados a ele.
- (B) Podem ocorrer diferenciações entre indivíduos ou grupos ocupacionais no modo e na intensidade com que se identificam ou se apegam às suas respectivas atividades laborais, contudo, as organizações de trabalho não conduzem a sua força de trabalho a apresentar níveis diversificados de ligação, identificação ou internalização de normas, valores e princípios adotados pelo sistema.
- (C) O comportamento organizacional é um campo teórico multidisciplinar em que são analisadas e interligadas ações dos indivíduos (nível de microanálise), de grupos e equipes de trabalho (nível de mesoanálise) e da organização como um todo (nível de macroanálise).

- (D) Além da controvérsia instalada ao redor da definição de satisfação no trabalho, e de sua essência psicológica (afetiva versus cognitiva), existem divergências entre os estudiosos quanto a suas dimensões, ou seja, sobre os componentes que integram o seu conceito.
- (E) Psicólogos e sociólogos concordam com a existência de estreitos laços entre o indivíduo e o trabalho, mas procuram focalizar o fenômeno por ângulos diferentes.

**QUESTÃO 30**

A partir da compreensão sobre pesquisa e intervenção nas organizações, mais especificamente sobre clima organizacional, analise as afirmativas.

- I. Uma das confusões mais frequentes sobre o conceito de clima organizacional refere-se à compreensão de clima organizacional como sinônimo de clima psicológico. Hoje, depois de muitas discussões e investigações, estudiosos concluíram que clima organizacional é constituído por elementos cognitivos, enquanto clima psicológico constitui-se de elementos afetivos.
- II. Fala-se em clima organizacional para referir-se somente às influências do ambiente interno de trabalho sobre o comportamento humano. Tal conceito é importante visto que permite a compreensão do modo como o contexto do trabalho afeta o comportamento e as atitudes das pessoas, sua qualidade de vida e o desempenho da organização.
- III. Clima organizacional pode ser definido como o conjunto de percepções dos empregados sobre diversos aspectos da organização que mais frequentemente constam dos estudos sobre este tema: comunicação, envolvimento, coesão, suporte do supervisor, recompensa, autonomia, orientação das tarefas, pressão no trabalho, clareza das tarefas, controle, inovação, conforto físico etc.
- IV. A ECO (Escala de Clima Organizacional) é uma escala multidimensional construída e validada com o objetivo de avaliar a percepção do trabalhador sobre várias dimensões do clima organizacional.
- V. O clima organizacional pode influenciar a satisfação e o rendimento no trabalho, e funciona como um regulador da produtividade não só dos funcionários como da empresa como um todo.

Estão corretas:

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

**QUESTÃO 31**

Considerando-se os pressupostos básicos sobre comportamento humano nas organizações, assinale a alternativa incorreta.

- (A) Todo ser humano possui em sua personalidade atributos independentes do momento histórico e do tipo de sociedade na qual está inserido, sendo possuidor de uma essência natural que o molda, à revelia do ambiente com o qual interage.
- (B) Os valores que emergem da subjetividade de cada ser humano podem vir a contrastar com o de outros seres humanos, fazendo emergir, por exemplo, muitos conflitos no ambiente de trabalho, visto que as exigências morais e os modelos mentais de cada um podem surgir a partir de uma estrutura social diferenciada.
- (C) O comportamento humano nas organizações de trabalho é um complexo resultado de interações sociais, que envolvem desde a peculiar percepção humana sobre a situação imediata, até os valores e crenças a respeito das pessoas que compõem o ambiente de trabalho.
- (D) Os pressupostos básicos que regem o comportamento humano nas organizações e seu intrincado universo de fenômenos psicológicos são numerosos e complexos, e ainda estão sendo analisados, uma vez que os estudos sobre essa temática não se esgotaram, até o momento.
- (E) Para compreender o comportamento humano nas organizações, é preciso considerar, dentre outros fenômenos psicológicos, as emoções humanas, pois elas contribuem para a expressão da subjetividade e individualidade humana.

**QUESTÃO 32**

Assinale a alternativa que corresponde a uma vantagem de se promover o Recrutamento Interno no processo de provimento de pessoas nas organizações.

- (A) Incentiva a interação da organização com o mercado de trabalho.
- (B) Amplia e enriquece o capital intelectual com a inclusão de variados conhecimentos e destrezas.
- (C) Promove mudanças na cultura organizacional vigente, com diferentes expectativas e aspirações.
- (D) Encoraja o desenvolvimento profissional e o planejamento de carreira.
- (E) Enriquece o patrimônio humano com a introdução de novos talentos, habilidades e expectativas na organização.

**QUESTÃO 33**

De acordo com Goldstein (1993, apud Spector, 2006, p. 174), a avaliação das necessidades deve considerar três níveis: a organização, o trabalho, e a pessoa. A partir dessa premissa, analise as afirmativas a seguir.

- I. O nível do trabalho se refere às competências organizacionais e como elas são apresentadas de acordo com o desempenho de seus funcionários.
- II. O nível do trabalho diz respeito à natureza das tarefas envolvidas em cada atividade. Com base em uma lista de competências funcionais, várias necessidades de treinamento podem ser especificadas.
- III. O nível da organização permite determinar os benefícios de um fator de previsão na contratação de funcionários, antevendo as necessidades de treinamento, de um modo geral.
- IV. O nível da pessoa refere-se a como os funcionários são capazes de desempenhar uma tarefa. Em outras palavras, ele avalia os níveis de competências das pessoas ao invés do trabalho.
- V. O nível da organização se refere aos objetivos da empresa e como eles são cumpridos em relação ao desempenho de seus funcionários.

Estão corretas:

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

**QUESTÃO 34**

Esse tipo de observação dá-se quando o observador se integra ao grupo com o objetivo de realizar a investigação. O observador assume, pelo menos até certo ponto, o papel de membro do grupo, mas sem ser, de fato, parte do grupo. A que tipo de observação estamos nos referindo?

- (A) Observação simples.
- (B) Observação aleatória.
- (C) Observação participante.
- (D) Observação assistemática.
- (E) Observação mensurada.

**QUESTÃO 35**

O comprometimento diz respeito a um estado de lealdade do indivíduo relativamente duradouro, e que pode ser evidenciado por meio de intenções, sentimentos e desejos. Refere-se a uma forte crença e à aceitação dos valores e objetivos da organização, de modo que o indivíduo esteja disposto a exercer um esforço considerável em benefício da organização, com um forte desejo de se manter como membro desta. É possível, inclusive, dimensionar o tipo de comprometimento organizacional, por meio de instrumentos de avaliação, como as escalas propostas por Bastos e colaboradores (1993, apud Siqueira, 2008, p.55). Conforme esses autores, o comprometimento afetivo (ou atitudinal) de um funcionário refere-se à:

- (A) necessidade de permanecer no atual emprego porque percebe a legitimidade da relação de autoridade e de subordinação, ou lealdade ao grupo ao qual pertence.
- (B) capacidade de se identificar com a organização e com os objetivos dela, é aquele associado à ideia de lealdade, desejo de contribuir, sentimento de orgulho em permanecer na organização.
- (C) necessidade de permanecer na organização porque o funcionário “precisa”, ou seja, o custo de sair dela seria muito alto. É um comprometimento como função das recompensas e dos custos pessoais, em aspectos como salário, status e liberdade.
- (D) necessidade de permanecer na organização devido à escolha feita pelo indivíduo, tornando-o comprometido a partir de suas próprias ações e comportamentos. É baseado na aceitação dos objetivos da organização.
- (E) necessidade de permanecer na organização devido a uma obrigação moral. Seria um estado psicológico desencadeado por pressões esperadas de comportamento.

**QUESTÃO 36**

A cooperativa é um tipo de organização que tem sido muito pouco estudada do ponto de vista da psicologia, e que, por possuir características próprias, não deve ser confundida com uma organização tradicional ou com uma associação. A seguir estão listados os princípios do cooperativismo, com uma única exceção. Assinale a alternativa que corresponde a essa exceção, ou seja, a alternativa que não se caracteriza como um princípio do cooperativismo.

- (A) O livre acesso e adesão voluntária independentemente de motivos políticos, religiosos ou de qualquer outra ordem que não a técnica.
- (B) A cada sócio, corresponde um voto.
- (C) Supressão do lucro.
- (D) Os benefícios são proporcionais ao trabalho ou à quantidade de produto aportado, e não ao capital investido.
- (E) Manutenção de uma atividade econômica competitiva, que deve ser necessariamente lucrativa para justificar os investimentos realizados.

**QUESTÃO 37**

A entrevista é um encontro face-a-face entre um ou mais entrevistadores, que estão recolhendo informações ou tomando decisões para contratação, e um entrevistado. Há dois tipos de entrevistas usadas no ambiente organizacional: estruturada e não estruturada. Na seleção de pessoas, são fatores que contribuem para a validade da entrevista estruturada e que podem melhorar a sua confiabilidade, exceto:

- (A) o entrevistador deve fazer a classificação geral de adequação à função, e não fazer classificação dos valores individuais e das competências do entrevistado.
- (B) o entrevistador deve fazer perguntas padronizadas.
- (C) o entrevistador deve ter informações detalhadas sobre o trabalho em questão, e sobre as competências esperadas.
- (D) as avaliações sobre o entrevistado não devem ser feitas antes de a entrevista ser concluída.
- (E) o entrevistador deve receber treinamento quanto ao modo de conduzir uma entrevista.

**QUESTÃO 38**

Sobre grupos e equipes de trabalho, analise as afirmativas e assinale a única que é falsa.

- (A) Um grupo de trabalho é a união de duas ou mais pessoas que interagem umas com as outras e dividem algumas tarefas, visando a objetivos inter-relacionados.
- (B) Na equipe de trabalho, as ações dos indivíduos devem ser interdependentes e coordenadas.
- (C) A equipe de trabalho é constituída por um grupo de pessoas que não podem realizar seu trabalho, pelo menos não eficientemente, sem os outros membros de sua equipe.
- (D) Todas as equipes de trabalho são grupos, assim como todos os grupos de trabalho são equipes.
- (E) Os papéis, num grupo ou equipe de trabalho, determinam as funções ou propósitos de cada membro, pois os encargos e responsabilidades dos membros de um mesmo grupo ou equipe podem ser diferentes.

**QUESTÃO 39**

A partir da compreensão sobre o papel do psicólogo e implicações éticas, analise as afirmativas a seguir.

- I. A ética contemporaneamente deixou de ser uma questão estritamente do indivíduo que enfrenta dilemas morais em sua vida, adquirindo uma dimensão maior, a organizacional, que impacta o público interno, especificamente os empregados, e a sociedade como um todo, passando a ser objeto de estudo do comportamento organizacional.
- II. O comportamento ético nas e das organizações tem sido visto como um tema controverso, tanto pelo relativismo cultural associado ao conceito, quanto pelo tratamento dado pelos cientistas das organizações e outros profissionais que atuam com o tema.
- III. Há uma confusão na literatura entre ética empresarial e responsabilidade social que, embora sejam conceitos intimamente relacionados, não podem ser adotados como sinônimos.
- IV. A ética organizacional contém elementos formais e informais: códigos de ética, políticas, comunicação, treinamentos, monitoramentos do sistema, sanções e recompensas do lado formal, e atenção a climas éticos e cultura organizacional do lado informal. Em particular, iniciativas éticas organizacionais não variam em termos do tipo de controle que elas incorporam tornando-se, de fato, parte da cultura da organização.
- V. Achados da literatura sobre a relação entre tomada de decisão ética e variáveis organizacionais sugerem que há uma relação positiva entre a existência de códigos de ética, cultura, clima ético e tomada de decisão ética.

Estão corretas:

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

**QUESTÃO 40**

Para compreender o estresse no trabalho, deve-se primeiro entender as diferentes concepções envolvidas no processo que leva até ele. O desgaste no trabalho é uma provável reação negativa do funcionário a um fator estressante, e pode provocar acidentes, cuja prevenção tem sido uma das principais preocupações das organizações nos dias de hoje. Os acidentes de trabalho são provocados por fatores individuais (por parte do funcionário) e fatores organizacionais. Diante desse contexto, dentre as alternativas a seguir, assinale aquela que corresponde a um fator organizacional.

- (A) Uso de álcool e drogas no trabalho.
- (B) Exposição a incidentes pessoais estressantes (divórcio, por exemplo).
- (C) Falta de manutenção em máquinas e equipamentos.
- (D) Características da personalidade, tais como agressividade e impulsividade.
- (E) Fumo e desatenção.

## PROVA DISCURSIVA

1. Ao receber as suas FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS para a elaboração de suas respostas, verifique imediatamente se o **número de sequência** (canto superior direito) de cada folha confere com o número impresso no seu CARTÃO-RESPOSTA.
2. A prova discursiva deverá ser manuscrita, em letra legível, com caneta esferográfica de tinta **azul ou preta**; não serão permitidas interferências e/ou participação de outras pessoas.
3. As FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS da prova discursiva não poderão ser assinadas, rubricadas ou conter, em outro local, que não o apropriado, qualquer palavra ou marca que possibilite a identificação do candidato. Portanto, a detecção de qualquer marca identificadora, no espaço destinado à transcrição dos textos definitivos, acarretará a anulação da prova.
4. As FOLHAS DE TEXTOS DEFINITIVOS serão os únicos documentos válidos para avaliação da prova. As folhas de rascunho presentes neste caderno de provas são de preenchimento facultativo e não valerão para tal finalidade.
5. A resposta de cada questão deverá ter extensão máxima de 30 linhas. Não ultrapasse as linhas e não utilize o verso.
6. **CADA QUESTÃO DEVERÁ SER RESPONDIDA EM SUA RESPECTIVA FOLHA DE TEXTO DEFINITIVO. QUESTÕES RESPONDIDAS EM FOLHAS INVERTIDAS NÃO SERÃO CONSIDERADAS.**

### QUESTÃO 1

O processo de flexibilização do trabalho vem se constituindo em uma tendência histórica e em um marco do processo de transição dos modelos de organização do trabalho, sendo responsável pela geração de várias novas situações e questões para as organizações de trabalho. Uma dessas questões se reflete na diversidade de contratos e modalidades de vínculos com o trabalho em um mesmo setor organizacional, fazendo com que, por exemplo, haja nesse setor funcionários contratados pela empresa, trabalhadores terceirizados, prestadores de serviços e trabalhadores temporários, realizando, muitas vezes, tarefas semelhantes e participando de um mesmo projeto. Um desafio particular que afeta a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho é a gestão de pessoas com vínculos, situações, questões e demandas muito diversas realizando o mesmo tipo de trabalho. Diante dessa conjuntura contemporânea específica colocada ao setor de recursos humanos das empresas, procure indicar e discutir:

- a. Quais seriam os principais desafios que tal situação específica coloca para o processo de gestão de pessoas?
- b. Quais as principais estratégias que o Psicólogo Organizacional e do Trabalho pode desenvolver para enfrentar os desafios que você elencou e discutiu no item **a**?

### QUESTÃO 2

Moretto (2010) faz uma discussão sobre as políticas de emprego e sua contribuição à redução da informalidade, enfatizando a ação do Estado nessa questão específica. A Psicologia Organizacional e do Trabalho, tradicionalmente, tem se dedicado a estudar mais o trabalho formal do que o trabalho informal que, no Brasil, ocupa uma parte expressiva do mundo do trabalho. Tendo como base a Psicologia Organizacional e do Trabalho como área de compreensão da realidade e de atuação profissional:

- a. Defina o que seria informalidade.
- b. Apresente e discuta as potencialidades e as impossibilidades para atuação profissional nesse setor do mundo do trabalho.

### QUESTÃO 3

Em conformidade com o art. 1º da Lei nº 5.766/71, cabe ao CFP (Conselho Federal de Psicologia) “orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão de psicólogo, bem como zelar pela fiel observância dos princípios de ética e disciplina da classe”. Dessa forma, o CFP detém legitimidade para exigir que os psicólogos utilizem instrumentos eficazes, no exercício da profissão. Dentre os esforços do CFP para cumprir esse papel, foi criado o sistema SATEPSI. Diante disso, explique o que significa SATEPSI, e comente sobre a relação entre esse sistema e a possibilidade de disciplinar o exercício profissional do psicólogo.

### QUESTÃO 4

Você, enquanto psicólogo organizacional de uma grande empresa, com cerca de 500 funcionários, precisa orientar o diretor de recursos humanos sobre a forma de comunicar à equipe que, em dois meses, todos serão transferidos para outro prédio, distante 15km do centro da cidade. A empresa não irá oferecer condução para transportar os funcionários, tampouco há fácil acesso a lanchonetes ou restaurantes. Mas o novo imóvel foi adquirido pela empresa e, por isso, esta não precisará mais pagar aluguel. Como você conduziria esta situação, sabendo-se que alguns funcionários certamente irão manifestar profunda resistência à mudança, e criar conflitos?

## RASCUNHO – QUESTÃO 1

Em hipótese alguma será considerado o texto escrito neste espaço.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

## RASCUNHO – QUESTÃO 2

Em hipótese alguma será considerado o texto escrito neste espaço.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

### RASCUNHO – QUESTÃO 3

Em hipótese alguma será considerado o texto escrito neste espaço.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

## RASCUNHO – QUESTÃO 4

Em hipótese alguma será considerado o texto escrito neste espaço.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	