

**PROVA DE CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS – PSICÓLOGO****QUESTÃO 21**

Todas as alternativas a seguir apresentam *repertórios de ideal de pessoa*, encontrados no discurso organizacional, **EXCETO**:

- a) Pessoa como ser “histórico”, “cultural” e “político”, que se constituiu a partir de regras e normas sócio-históricas e que se remodela, a todo momento, nas relações e interações que estabelece ao longo da vida, capaz de se perceber no tempo e no espaço, imbricado em relações de poder.
- b) Pessoa como um ser “múltiplo”, “multidimensional” e “polivalente”, capaz de articular diferenças, unir as múltiplas dimensões e congregar os inúmeros valores, tanto no “modo de ser” da pessoa quanto em sua inserção no mundo, concebido como uma “totalidade sistêmica e aberta”.
- c) Pessoa como ser “flexível”, “aprendiz” e “inovador”, em que a “flexibilidade” e a “aprendizagem” capacitam cada um a responder com rapidez e dinamismo às necessidades impostas por um mundo incerto, colocado entre parênteses, sob mudanças constantes e aceleradas.
- d) Pessoa como um ser “integrado”, “criativo” e “intuitivo”, derivada da versão holística da “mutação caleidoscópica”, que visa superar dualidades implicadas na análise racional e em informações intuitivas.

**QUESTÃO 22**

Assinale a alternativa **CORRETA** que apresenta os 06 processos básicos da **Gestão de Pessoas**:

- a) Agregar; selecionar; recompensar; manter; monitorar e avaliar pessoas.
- b) Agregar; aplicar; recompensar; desenvolver; manter e monitorar pessoas.
- c) Selecionar; manter; treinar; remunerar; monitorar e avaliar pessoas.
- d) Selecionar; aplicar; recompensar; desenvolver; monitorar e avaliar pessoas.

**QUESTÃO 23**

Em relação à **Gestão por Competências**, considere as afirmativas abaixo:

- I. A noção de competência tem aparecido, nos últimos anos, como uma forma de repensar as interações entre, de um lado, as pessoas e seus saberes e capacidades e, de outro, as organizações e suas demandas no campo dos processos de trabalho essenciais e processos relacionais, as quais sofreram profundas modificações qualitativas.
- II. A *dimensão funcional da competência* está relacionada às competências individuais, e compreendem as competências gerenciais.
- III. No que se refere à *composição da competência*, ou seja, aos elementos ou recursos que a constituem sob a forma de potenciais de mobilização, prevalecem como elementos de referência para qualquer classificação nesse campo, os três grandes eixos já tornados clássicos: *conhecimentos (saber)*; *habilidades (saber-fazer)*; *atitudes (saber ser/agir)*.
- IV. A *dimensão essencial da competência* está relacionada às competências específicas a cada uma das áreas vitais da organização.

Assinale a opção que contém as afirmativas **CORRETAS**:

- a) I, II e III.
- b) III e IV.
- c) I e III.
- d) I, II e IV.

**QUESTÃO 24**

Correlacione, a seguir, as competências encontradas em uma organização:

- |                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| 1. Competências sobre processos     | ( ) Saber organizar os fluxos de trabalho.  |
| 2. Competências técnicas            | ( ) Aliar à competência técnica a pergunta: qual o impacto que este produto ou serviço terá sobre o consumidor ou beneficiário final? |
| 3. Competências sobre a organização | ( ) Os conhecimentos sobre o processo de trabalho.  |
| 4. Competências de serviço          | ( ) saber ser, incluindo atitudes que sustentam os comportamentos das pessoas.  |
| 5. Competências sociais             | ( ) Conhecimentos específicos sobre o trabalho que deve ser realizado.  |

Assinale a opção que traz a sequência **CORRETA**, de cima para baixo:

- a) 3, 1, 4, 2, 5
- b) 3, 5, 1, 2, 4
- c) 4, 2, 3, 1, 5
- d) 3, 4, 1, 5, 2

**QUESTÃO 25**

Leia o fragmento a seguir, de Marília Veríssimo Veronese, retirado do artigo "*Em direção a uma psicologia social crítica do trabalho*" (2003):

"Trabalha-se aqui com uma classificação. Essa classificação – e considera-se a inegável limitação ou precariedade de todo esforço classificatório – remete ao trabalho de Jader Sampaio (1998) sobre as três fases/faces da psicologia ligada ao trabalho. Ao classificar, reduzimos a complexidade, não há dúvidas. Mas, por outro lado, organizamos e nos apropriamos do contexto de uma forma didática, ganhando clareza em alguns pontos. A primeira fase, que apresenta uma face própria, como *psicologia industrial*, é basicamente psicométrica, adaptativa, congregando esforços da ciência psicológica para a obtenção de produtividade e lucratividade das empresas. A segunda fase, como *psicologia organizacional*, incorpora elementos das teorias sistêmica e sócio-técnica, da dinâmica de grupos, do desenvolvimento humano no trabalho, resultando no DO (desenvolvimento organizacional), desenvolvimento de equipes, estudos sobre liderança, etc. A terceira fase/face, como *psicologia do trabalho*, gesta-se a partir dos acontecimentos do final dos anos 60, incorporando os elementos da psicanálise, da teoria crítica, dos estudos sobre identidades, subjetividade, saúde do trabalhador, epidemiologia, ergonomia, de entre outros campos."

Levando em consideração as idéias do texto e o modelo de *Gestão de Pessoas na Administração de Recursos Humanos*, todas as alternativas a seguir estão **corretas**, **EXCETO**:

- a) Os processos de gestão de pessoas em organizações privadas têm deixado o objetivo do lucro em segundo plano, incorporando, à agenda das empresas, demandas relacionadas à saúde do trabalhador, democratização de processos decisórios, inclusão e responsabilidade social e ambiental.
- b) A participação das pessoas nos processos de tomada de decisão, a consulta contínua, as oportunidades de diálogo, as comunicações diretas, os programas de sugestões, a utilização de convenções e comemorações, a liberdade na escolha das tarefas e dos métodos para executá-las, os trabalhos em grupo e em equipe, as opções de horários de trabalho estão consolidando a administração consultiva e participativa através da qual as pessoas trabalham dentro de uma cultura democrática e impulsionadora.
- c) Passadas duas décadas da incorporação dos conceitos histórico-críticos, psicanalíticos e epidemiológicos, entre outras contribuições que redefiniram o campo como a terceira face/fase de Sampaio, a consciência do cunho político da atividade do psicólogo ou psicóloga do trabalho ainda não é predominante.
- d) A antiga tendência à padronização das regras e procedimentos está cedendo lugar a práticas alternativas desenhadas de acordo com os desejos e necessidades individuais dos funcionários.

### **QUESTÃO 26**

*"Cultura organizacional é um padrão de assuntos básicos compartilhados que um grupo aprendeu como maneira de resolver seus problemas de adaptação externa e integração interna, e que funciona bem a ponto de ser considerado válido e desejável para ser transmitido aos novos membros como a maneira correta de perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas"*

Todas as alternativas a seguir apresentam níveis em que a cultura se apresenta, **EXCETO**:

- a) Artefatos.
- b) Valores compartilhados.
- c) Representações Sociais.
- d) Pressuposições básicas.

**QUESTÃO 27**

Em relação à *Cultura Organizacional*, considere as seguintes afirmativas:

- I. Quase todos os aspectos da cultura organizacional são de fácil apreensão e mapeamento em processos diagnósticos. Basta, para isso, que sejam elaborados instrumentos eficazes de coleta de informações, bem como estimuladas a motivação e a receptividade da equipe gerencial e dos trabalhadores envolvidos para analisar todos esses aspectos.
- II. As organizações que adotam e preservam culturas conservadoras se caracterizam pela manutenção de idéias, valores, costumes e tradições que permanecem arraigados e que não mudam ao longo do tempo.
- III. Organizações com baixo grau de *estabilidade* e alto grau de *adaptabilidade*, simultaneamente, apresentam quadros de instabilidade, apesar de sua tentativa de adaptação. Tendem a colocar em jogo sua sobrevivência.
- IV. Os *valores compartilhados* constituem o nível mais íntimo, profundo e oculto da cultura organizacional. São as crenças inconscientes, percepções, sentimentos nos quais as pessoas acreditam.

Assinale a opção que contém as afirmativas **CORRETAS**:

- a) apenas I, II e III.
- b) apenas I, III e IV.
- c) apenas III e IV.
- d) apenas II e III.

**QUESTÃO 28**

Todas as alternativas a seguir apresentam abordagens dominantes que se destacaram na *Administração de Recursos Humanos (ARH)* a partir da década de 70, **EXCETO**:

- a) Abordagem Funcionalista da ARH.
- b) Abordagem Política da ARH.
- c) Abordagem Estruturalista da ARH.
- d) Abordagem Estratégica da ARH.

**QUESTÃO 29**

Considere as seguintes afirmativas em relação aos *Modelos de Planejamento* de RH:

- I. O *modelo baseado em segmentos de cargos* focaliza também o nível operacional da organização. É o modelo de planejamento pessoal operacional utilizado por empresas de grande porte.
- II. O *modelo de substituição de postos-chave* mapeia o fluxo das pessoas para dentro, através e para fora da organização. A verificação histórica desse movimento de entradas, saídas, promoções e transferências internas permite uma predição a curto prazo das necessidades de pessoal da organização.
- III. No *modelo baseado no planejamento integrado*, o desempenho de cada funcionário é avaliado da seguinte maneira: desempenho excepcional, desempenho satisfatório, desempenho regular, desempenho fraco.
- IV. No planejamento de RH, além da força de trabalho da organização, devem ser levados em conta o índice de absenteísmo e a rotatividade do pessoal.

Estão **CORRETAS** as afirmativas:

- a) apenas I e III.
- b) apenas II e IV.
- c) apenas I e IV.
- d) apenas III e IV.

**QUESTÃO 30**

As alternativas a seguir apresentam tecnologias utilizadas no processo de *Desenvolvimento Organizacional*, **EXCETO**:

- a) Treinamento da Sensitividade.
- b) Reunião de confrontação.
- c) Análise transacional.
- d) Diagnóstico Multidimensional.

**QUESTÃO 31**

Correlacione, a seguir, os conceitos relacionados ao *Desenvolvimento Organizacional*:

1. Desenvolvimento organizacional
2. Assessoria
3. Conselho consultivo
4. Consultoria executiva
5. Consultoria de risco
6. Auditoria

( ) Formação estruturada e coordenada que trabalha de forma interativa, visando a alavancagem dos resultados da organização.

( ) Análise dos diversos elementos contábeis e processuais, verificando a exatidão e fidelidade dos procedimentos, demonstrações e relatórios, de acordo com os princípios estabelecidos por lei e pela organização.

( ) Atividade sistemática de auxiliar a organização ou o responsável de uma unidade organizacional em assuntos gerais ou específicos.

( ) Atuação na busca efetiva de resultados na organização, sendo que a remuneração está diretamente relacionada a estes resultados.

( ) Processo interativo de um agente de mudanças que assume a responsabilidade de coordenar o processo decisório e de operacionalização das ações da organização.

( ) Processo de mudança planejada com a finalidade de mudar crenças, atitudes e valores da organização, visando à adaptação às mudanças, tecnologias e desafios.

A alternativa que contém a sequência **CORRETA**, de cima para baixo é:

- a) 3, 6, 2, 5, 4, 1
- b) 4, 6, 2, 5, 3, 1
- c) 1, 6, 4, 5, 3, 2
- d) 1, 6, 2, 5, 3, 4

**QUESTÃO 32**

As alternativas a seguir apresentam *Testes de Personalidade*, **EXCETO**:

- a) Psicodiagnóstico Miocinético de Mira y López.
- b) Psicodiagnóstico de Rorschach.
- c) Teste de Szondi.
- d) G-36

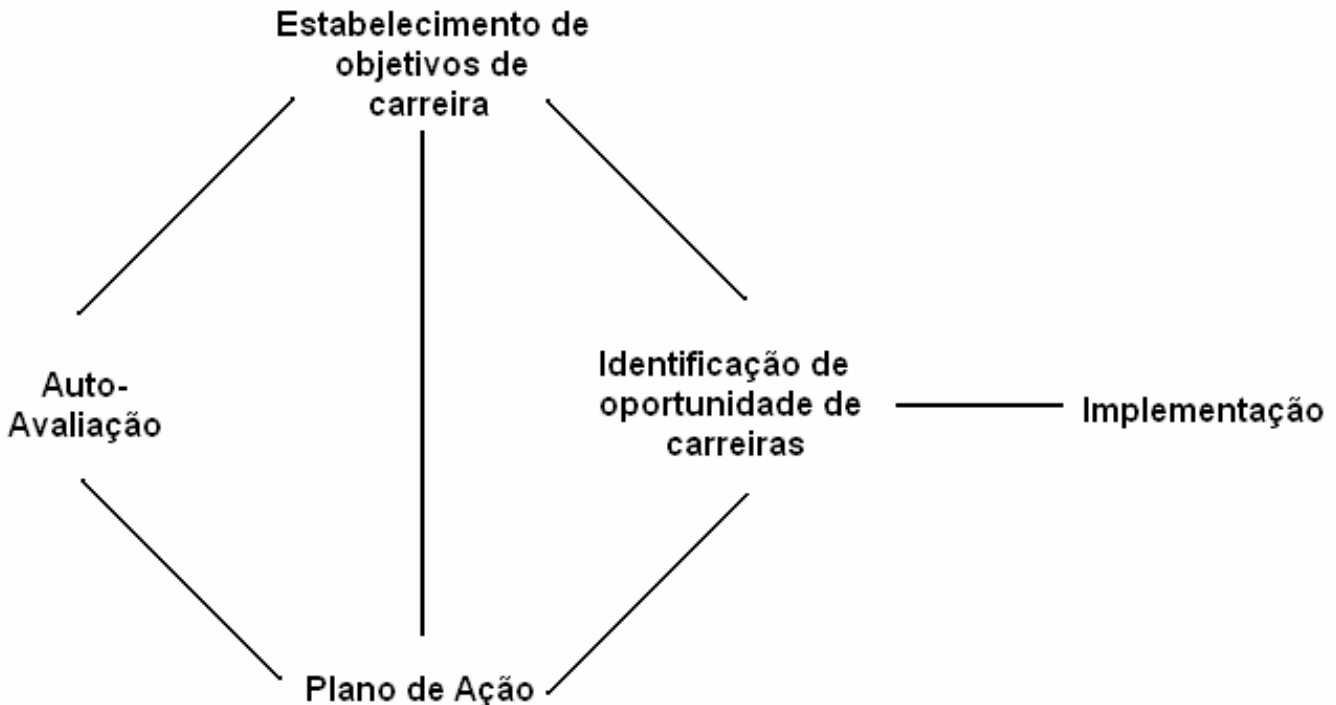
**QUESTÃO 33**

Todas as alternativas apresentam contribuições do processo de *Administração de Carreiras* no ambiente organizacional, **EXCETO**:

- a) Auxiliar as pessoas a identificarem e trabalharem seus pontos fortes e a lidarem com seus pontos fracos.
- b) Mapear os códigos e condutas cristalizados pela cultura da organização nos processos técnicos e gerenciais da empresa.
- c) Oferecer o instrumental conceitual e técnico para que a organização efetive uma administração estratégica de seus recursos humanos.
- d) Permitir que haja uma constante adequação dos projetos de desenvolvimento das pessoas com o projeto de desenvolvimento da organização.

**QUESTÃO 34**

Observe a figura abaixo:

**Etapas do processo de Planejamento de Carreiras**

**Fonte:** LONDON, Manuel, STUMPF, Sthephen. *Managing carrers*. Reading: Addison-Wesley, Massachussetts, 1982. P. 32.

Em relação aos processos de *Planejamento de Carreira*, levando-se em consideração a figura anterior, as alternativas a seguir estão **corretas**, **EXCETO**:

- O Estabelecimento de objetivos de carreira consiste na identificação de objetivos de carreira e de um plano realista baseado na autoavaliação e na avaliação das oportunidades oferecidas na empresa.
- Um modelo de planejamento de carreiras deve ter como objetivo disponibilizar as ferramentas para desenvolver objetivos de carreira e planos de ação e para monitorar a carreira ao longo do tempo.
- O ponto de partida do planejamento da carreira é a Identificação de oportunidades de carreira. A partir daí, devem ser desenvolvidos os objetivos de carreira, a autoavaliação, e o plano de ação para a consecução destes objetivos.
- A Implementação do plano de carreira representa a obtenção da capacitação e acesso às experiências profissionais necessárias para competir pelas oportunidades e para atingir as metas de carreira.

**QUESTÃO 35**

Leia atentamente o trecho abaixo, adaptado da obra de Joel Souza Dutra, "Administração de Carreiras" (1996):

"Para desenvolver plenamente suas funções na organização, as estruturas de carreira apresentam-se com duas características básicas: o *sistema de valorização ou diferenciação* e o *desenho de carreira*. Tais características influenciam-se mutuamente. O desenho de carreira traduz as sequências lógicas de cargos ou de posições, enquanto o sistema de diferenciação está centrado no trabalho."

Os *desenhos de carreira* assumem diversas formas. As alternativas a seguir apresentam combinações ou variações de tipos básicos de desenho, **EXCETO**:

- a) Estruturas em pirâmide.
- b) Estruturas em rede.
- c) Estruturas paralelas.
- d) Estruturas em linhas.

**QUESTÃO 36**

Em relação aos *Estilos de Administração de Conflitos*, as afirmativas a seguir estão **corretas**, **EXCETO**:

- a) O Estilo de Evitação reflete alto grau de cooperação para suavizar as coisas e manter a harmonia. Consiste em resolver os pontos menores de discordância e deixar os problemas maiores para frente.
- b) O Estilo de Compromisso reflete uma combinação das características de assertividade e cooperação. É utilizado quando uma parte aceita soluções razoáveis para a outra e cada parte aceita ganhos e perdas na solução.
- c) O Estilo de Acomodação é o comando autoritário que reflete forte assertividade para impor o seu próprio interesse. É utilizado quando uma ação decisiva deve ser rapidamente imposta em situações importantes ou impopulares, em que a urgência ou emergência são necessárias ou indispensáveis.
- d) O Estilo de Colaboração, apesar de ser o estilo de resolução de conflitos mais eficaz nas organizações, pode causar futura apatia nas relações interpessoais, já que atenua o embate e a disputa, e prima pelo diálogo e pela reconciliação.

**QUESTÃO 37**

"A *transgressão* não é um fenômeno marginal, periférico ao movimento. Ela é, ao contrário, ao mesmo tempo a essência e o destino do cotidiano. Ela representa para os atores que a portam, como para as instituições que a abrigam, o principal vetor de inovação".

Todas as alternativas apresentam características da *transgressão* nas organizações, **EXCETO**:

- a) A transgressão se define pela ação. O julgamento, que tem como objeto essa ação, já representa tentativa de represália pelas estruturas gerenciais.
- b) A transgressão é uma noção relativa. Existem grupos em que as normas são diferentes num mesmo conjunto social.
- c) A transgressão é uma "carreira," percebida através do aprendizado da violação das regras que obedecem.
- d) A sanção pela transgressão varia em função do momento e do local da ação.

**QUESTÃO 38**

Considere o trecho a seguir, de Christophe Dejours, adaptado do livro "Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho (2004)":

"A *Análise Psicodinâmica das Situações de Trabalho* passa pela linguagem da atividade; tem origem a partir de um levantamento de certos enunciados que surgem no decorrer das sessões de trabalho; opera esses enunciados em relação ao contexto intersubjetivo [...]; vigora como perlaboração coletiva, produzindo conhecimento." (Christophe Dejours, 2004)

Sobre as condições necessárias para o levantamento dos enunciados no processo de *Análise Psicodinâmica das Situações de Trabalho*, as afirmativas a seguir estão **corretas**, **EXCETO**:

- a) O coletivo de pesquisadores deve adotar como rigor a "postura hermenêutica".
- b) O coletivo de pesquisadores deve ter caráter multidisciplinar, de modo a conferir uma interpretação das relações de trabalho em todas as suas dimensões.
- c) O coletivo de pesquisadores deve estar apto a proceder a uma escuta e uma interpretação centradas na referência da racionalidade pática na compreensão do sentido dos enunciados.
- d) Zelo pela autenticidade do discurso dos trabalhadores que participam da enquete, tal como pela autenticidade do discurso dos pesquisadores.

**QUESTÃO 39**

As alternativas a seguir apresentam categorias de *transferência* encontradas nas relações entre chefes e subordinados, **EXCETO**:

- a) Transferência Persecutória.
- b) Transferência Narcisista.
- c) Transferência Idealizada.
- d) Transferência Obsessiva.

**QUESTÃO 40**

Em relação à *Psicopatologia no Trabalho*, considere as seguintes afirmativas:

- I. Todos os fatores que são importantes para a construção da personalidade e da identidade e, para a interação entre elas, são também fatores de risco para o desenvolvimento de patologias no trabalho.
- II. O trabalho, em si, não representa um fator de risco na psicopatologia, visto que a estrutura da personalidade se forma na infância, e é ali que devemos buscar a causa da doença mental.
- III. Aspectos objetivos e subjetivos da relação trabalho/trabalhador atuam em conjunto no processo de adoecimento, ora com um maior peso para fatores objetivos ora perdendo para fatores subjetivos.
- IV. A Interação entre as questões do trabalho com as vicissitudes da experiência atual do sujeito pode fazer emergir angústias, conflitos e estados de sofrimento e pode precipitar estados de crise, com variantes sintomáticas.

Assinale a opção que contém as afirmativas **CORRETAS**:

- a) apenas I, II e III.
- b) apenas I, III e IV.
- c) apenas II, III e IV.
- d) apenas I, II e IV.