



011300

13

BNDES**Provas Objetivas**BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL - BNDES
EDITAL Nº 01/2024 - SELEÇÃO PÚBLICA, DE 22 DE JULHO DE 2024**- Manhã -****ANALISTA / Psicologia Organizacional****LEIA ATENTAMENTE AS INSTRUÇÕES ABAIXO.**

- 01 - O candidato recebeu do fiscal o seguinte material:
a) este **Caderno de Questões**, com o enunciado das 70 (setenta) questões objetivas, sem repetição ou falha, com a seguinte distribuição:

Conhecimentos Básicos					
Conhecimentos Transversais		Língua Portuguesa		Língua Inglesa	
Questões	Pontuação	Questões	Pontuação	Questões	Pontuação
1 a 20	1,0 cada	21 a 30	1,0 cada	31 a 35	1,0 cada
20,0 pontos		10,0 pontos		5,0 pontos	
Conhecimentos Específicos					
Questões			Pontuação		
36 a 70			1,0 cada		
35,0 pontos					
Pontuação Total da Prova: 70 pontos					

- b) **Cartão-Resposta** destinado às respostas das questões objetivas formuladas nas provas.
- 02 - O candidato deve verificar se este material está em ordem e se o seu nome e o seu número de inscrição conferem com os que aparecem no **Cartão-Resposta**. Caso não esteja e os dados não confirmem, o fato deve ser **IMEDIATAMENTE** notificado ao fiscal.
- 03 - Após a conferência, o candidato deverá assinar, no espaço próprio do **Cartão-Resposta**, com **caneta esferográfica de tinta preta, fabricada em material transparente**.
- 04 - O candidato deve ter muito cuidado com o **Cartão-Resposta**, para não o **dobrar, amassar** ou **manchar**. O **Cartão-Resposta SOMENTE** poderá ser substituído se, no ato da entrega ao candidato, já estiver danificado.
- 05 - Logo após a autorização para o início das provas, o candidato deve conferir se este **Caderno de Questões** está em ordem e com todas as páginas. Caso não esteja nessas condições, o fato deve ser **IMEDIATAMENTE** notificado ao fiscal.
- 06 - Para cada uma das questões objetivas, são apresentadas 5 (cinco) alternativas classificadas com as letras (A), (B), (C), (D) e (E); só uma responde adequadamente ao quesito proposto. O candidato só deve assinalar **UMA** letra no **Cartão-Resposta**, preenchendo todo o espaço compreendido entre os círculos, com **caneta esferográfica de tinta preta, fabricada em material transparente**, de forma contínua e densa. A leitura óptica do **Cartão-Resposta** é sensível a marcas escuras; portanto, os campos de marcação devem ser preenchidos completamente, sem deixar claros. A marcação em mais de uma alternativa anula a questão, **mesmo que uma das respostas esteja correta**.
- Ex: (A) ● (C) (D) (E)
- 07 - As questões objetivas são identificadas pelo número que se situa acima de seu enunciado.
- 08 - **SERÁ ELIMINADO** desta Seleção Pública o candidato que:
- for surpreendido, durante as provas, em qualquer tipo de comunicação com outro candidato ou utilizando máquinas de calcular ou similares, livros, códigos, manuais, apostilas, impressos ou anotações;
 - portar ou usar, durante a realização das provas, aparelhos sonoros, fonográficos, de comunicação ou de registro, eletrônicos ou não, tais como: agendas eletrônicas e/ou similares, gravadores, *pen drive*, *mp3 player* e/ou similar, fones de ouvido, chaves com alarme ou com qualquer outro componente eletrônico, relógios de qualquer natureza, telefones celulares, microcomputadores portáteis e/ou similares;
 - se ausentar da sala em que se realizam as provas levando consigo o **Caderno de Questões** e/ou o **Cartão-Resposta**;
 - se recusar a entregar o **Caderno de Questões** e/ou o **Cartão-Resposta**, quando terminar o tempo estabelecido;
 - não assinar a **Lista de Presença** e/ou o **Cartão-Resposta**;
- Obs.** O candidato só poderá ausentar-se do recinto das provas após **2 (duas) horas** contadas a partir do efetivo início das mesmas. Por motivos de segurança, o candidato **NÃO** poderá levar o caderno de questões, a qualquer momento.
- 09 - O candidato deve reservar os 30 (trinta) minutos finais para marcar seu **Cartão-Resposta**. Os rascunhos e as marcações assinaladas no **Caderno de Questões NÃO serão levados em conta**.
- 10 - O tempo disponível para estas provas de questões objetivas é de **4 (quatro) horas**, já incluído o tempo para a marcação do seu **Cartão-Resposta**, findo o qual o candidato deverá, obrigatoriamente, entregar o **Cartão-Resposta** devidamente marcado e o **Caderno de Questões** e assinar a **Lista de Presença**.
- 11 - As questões e os gabaritos das Provas Objetivas serão divulgados a partir do primeiro dia útil após sua realização, no endereço eletrônico da **FUNDAÇÃO CESGRANRIO** (<http://www.cesgranrio.org.br>).

CONHECIMENTOS BÁSICOS

CONHECIMENTOS TRANSVERSAIS

1

O Brasil, com sua riqueza natural, sua biodiversidade exuberante e seu protagonismo como nação em desenvolvimento, visa liderar o combate ao aquecimento global e às suas consequências avassaladoras para o Planeta Terra. Na Tabela a seguir, sumariza-se a contribuição de setores da economia brasileira para as emissões de gases do efeito estufa (GEE) do documento “Análise das emissões de gases de efeito estufa e suas implicações para as metas climáticas do Brasil - 2023”.

Setores	2021	2022
Mudança de uso do solo	52%	48%
Agropecuária	24%	27%
Energia	17%	18%
Resíduos	4%	4%
Total anual de emissão bruta de GEE	2,5 bilhões	2,3 bilhões

Disponível em: https://oc.eco.br/wp_content/uploads/2023/11/Relatorio-SEEG_gases_estufa_2023FINAL.pdf. Acesso em: 10 ago. 2024. Adaptado.

A partir da observação da tabela a respeito das emissões de gases do efeito estufa do Brasil e do perfil brasileiro de emissões, identifica-se que

- (A) o setor de energia se manteve estável por conta do investimento estatal em novas usinas de biodigestão.
- (B) a contribuição do setor de resíduos se deve prioritariamente às emissões em áreas rurais.
- (C) a variação na contribuição das mudanças de solo se deve prioritariamente à maior fiscalização das ocupações agropecuárias no Cerrado.
- (D) a variação na contribuição das mudanças de uso do solo se deve prioritariamente à diminuição do desmatamento na Amazônia.
- (E) as modificações nas legislações da gestão de resíduos foram relevantes para a manutenção do patamar de emissões do setor.

2

O desenvolvimento sustentável e a responsabilidade social de empresas e de indivíduos são conceitos largamente utilizados devido às questões socioambientais enfrentadas pela humanidade. O desenvolvimento passa, nesse sentido, por garantir os serviços ambientais e ecossistêmicos necessários à manutenção da biodiversidade e da qualidade de vida da humanidade.

A gestão de resíduos vem sendo tema de primeira linha para a sustentabilidade porque

- (A) evidencia os benefícios da sociedade de consumo a partir das novas tecnologias.
- (B) demonstra que a economia produz ativos necessários ao bem-estar mundial.
- (C) sintetiza a necessidade da revisão dos padrões de produção e de consumo.
- (D) estimula uma governança capaz de aumentar a extração de recursos naturais.
- (E) aborda os aspectos prioritários do ordenamento urbano sustentável.

3

O Sistema Nacional de Unidades de Conservação, Lei nº 9.985/2000, em seu artigo 41, prevê a Reserva da Biosfera, que é um modelo, adotado internacionalmente, de gestão integrada, participativa e sustentável dos recursos naturais.

A adoção desse modelo integrado para gestão dos recursos naturais objetiva preservar a diversidade biológica em áreas de domínio

- (A) público, em que não é permitido o desenvolvimento de atividades de pesquisa nem o manejo dos recursos naturais.
- (B) privado, em que não é permitido o desenvolvimento de atividades de pesquisa nem o manejo dos recursos naturais.
- (C) público ou privado, em que é permitido o desenvolvimento de atividade de pesquisa, mas não o manejo dos recursos naturais.
- (D) público ou privado, com zonas de transição onde o manejo dos recursos naturais é planejado de modo participativo.
- (E) público ou privado, com zonas de amortecimento onde o manejo dos recursos naturais é planejado de modo participativo.

RASCUNHO

RASCUNHO

4

Em outubro de 2023, o Brasil definiu sua Contribuição Nacionalmente Determinada (NDC, sigla em inglês) para a meta absoluta de emissões líquidas de gases de efeito estufa, para 2025, de 1,32 GtCO₂e, que é consistente com uma redução de 48,4% em comparação com 2005.

Essa ação do governo do Brasil busca

- (A) reafirmar as metas brasileiras definidas na NDC do ano 2020.
- (B) rever a posição do governo brasileiro acerca do Protocolo de Kyoto.
- (C) demonstrar compromisso com o Acordo de Paris.
- (D) liderar pelo exemplo o grupo de países desenvolvidos.
- (E) equiparar suas metas às dos países em desenvolvimento.

5

No Relatório Mundial das Cidades 2022, publicado pelo Programa das Nações Unidas para Assentamentos Humanos (ONU-Habitat), aponta-se que a população mundial será 68% urbana até 2050. O relatório contém uma visão abrangente sobre a realidade das cidades, as tendências da política urbana e as perspectivas do desenvolvimento urbano sustentável e a conclusão de que cidades podem ser lugares mais equitativos, ecológicos e baseados no conhecimento.

Nessa visão trazida pelo relatório e suas conclusões, há reconhecimento de que a(s)

- (A) urbanização, como inimiga do meio ambiente, precisa ser combatida e controlada.
- (B) urbanização, fator inexorável da sociedade humana, precisa privilegiar soluções baseadas na natureza.
- (C) gestão das cidades precisa garantir equidade à população no acesso aos recursos advindos do meio ambiente.
- (D) gestão das cidades precisa priorizar a expansão de negócios em áreas litorâneas para propiciar interação sociedade-natureza.
- (E) cidades inteligentes serão aquelas com ativos econômicos advindos do uso dos recursos naturais.

6

Para o exercício de suas funções, o governo dispõe de um conjunto complexo de políticas: política fiscal, política monetária, política externa, política industrial, política de renda, dentre outras.

São instrumentos da política fiscal:

- (A) controle sobre a taxa de câmbio e incentivo à exportação de bens e serviços
- (B) incentivos financeiros e incentivos creditícios para o setor de agropecuária
- (C) alterações salariais e geração de empregos
- (D) controle sobre as taxas de juros e controle sobre mecanismos de crédito
- (E) alterações nos gastos governamentais e incentivos fiscais

7

O processo de elaboração de políticas públicas é conhecido como “ciclo de políticas públicas”. Esse ciclo organiza a vida de uma política pública em fases sequenciais e interdependentes.

É na fase de implementação de uma política pública que ocorre a

- (A) elaboração de propostas para a resolução de um problema.
- (B) formulação de diferentes alternativas para soluções de problemas.
- (C) priorização de um problema, com base em sua importância e na capacidade do governo de atuar sobre ele.
- (D) utilização de indicadores para monitoramento da política pública.
- (E) utilização de instrumentos, como a regulamentação, a desregulamentação e a legalização.

8

Segundo o Tribunal de Contas da União, subsídio é transferência condicional de fundos pelo governo, em benefício de outra parte, com a finalidade de influenciar o comportamento dessa parte, para alcançar algum nível de atividade ou provisão. Há disposições preferenciais da legislação que concedem subsídios ou subvenções na forma de desembolsos efetivos realizados por meio das equalizações de juros e preços e da assunção das dívidas decorrentes de saldos de obrigações de responsabilidade do ente da Federação, cujos valores constam do orçamento.

Os subsídios concedidos por meio de tais disposições são denominados

- (A) benefícios tributários
- (B) benefícios creditícios
- (C) benefícios financeiros
- (D) desonerações tributárias
- (E) renúncia de receita tributária

9

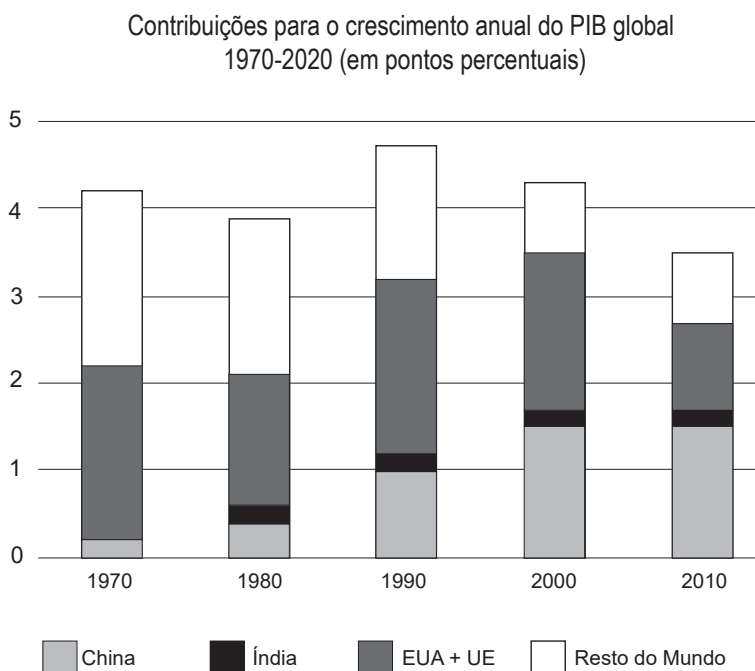
A atuação do BNDES ocorre principalmente através da concessão de financiamentos e empréstimos para estimular o desenvolvimento econômico do país.

Os créditos oferecidos pelo BNDES

- (A) são destinados às grandes empresas, enquanto as pequenas empresas devem acessar o mercado de capitais doméstico.
- (B) são concedidos de forma pró-cíclica durante crises econômicas.
- (C) são destinados, majoritariamente, para o capital de giro e para reestruturação e alongamento de passivos de grandes empresas.
- (D) têm prazos médios menores do que os do mercado financeiro doméstico.
- (E) desconcentram a oferta de crédito e ampliam o acesso de micro, pequenas e médias empresas (MPME) ao financiamento.

10

Considere o gráfico sobre as contribuições para o crescimento da economia mundial de China, Índia, Estados Unidos e União Europeia (EUA + UE) e do resto do mundo.



A análise comparativa das informações contidas no gráfico conduz à seguinte conclusão:

- (A) o crescimento econômico da União Europeia foi o que mais contribuiu para o crescimento econômico mundial na década de 1970.
- (B) a contribuição do crescimento econômico da China e da Índia cresceu, na mesma proporção, em termos de suas contribuições para o crescimento econômico mundial a partir da década de 1990.
- (C) a contribuição do crescimento econômico dos Estados Unidos e da União Europeia para o crescimento econômico mundial aumentou em 2010.
- (D) o resto do mundo ganhou participação em termos de suas contribuições para o crescimento econômico mundial nos anos 2000.
- (E) a contribuição do crescimento econômico da China para o crescimento econômico mundial foi maior do que a contribuição do resto do mundo nos anos de 2010.

11

Considere as informações da Tabela a seguir sobre a taxa de desemprego de mulheres, a taxa de participação de mulheres no mercado de trabalho e a razão entre o salário médio feminino e o masculino.

Variável	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012
Taxa de desemprego (em p.p.)	4,5	4,9	5,1	4,6	4,7	4,4	4,9	4,2	3,6
Taxa de participação (em p.p.)	22,2	21,6	20,7	20,3	20,1	20,2	19,6	20,7	40,1
Razão entre o salário médio feminino e o masculino	0,63	0,63	0,64	0,65	0,66	0,66	0,67	0,7	0,7

De acordo com a leitura dos dados da Tabela, é possível concluir que:

- (A) o salário dos homens aumentou, em relação ao salário das mulheres, entre 2003 e 2012.
- (B) o salário dos homens em 2012 representa 70% do salário das mulheres.
- (C) o salário dos homens aumentou, em relação ao salário das mulheres, entre 2004 e 2007.
- (D) a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou entre 2003 e 2009.
- (E) a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho, no ano de 2012, pode ser considerada um *outlier*.

12

Com o objetivo de expandir a capacidade exportadora das empresas brasileiras, o BNDES atua com o produto BNDES Exim Pós-embarque.

Nas operações desse produto, o(s)

- (A) financiamento é destinado à comercialização dos produtos estrangeiros no Brasil.
- (B) financiamento é destinado à produção dos bens e serviços para a exportação.
- (C) BNDES é que assume a dívida em moeda estrangeira.
- (D) valor desembolsado pelo BNDES ao exportador brasileiro é uma antecipação do pagamento feito pelo importador, que pode ser uma empresa estrangeira ou um país.
- (E) recursos são desembolsados no exterior, em dólares, para os exportadores brasileiros.

13

Os Bancos de Desenvolvimento (BD) são instituições historicamente relevantes para promover o desenvolvimento econômico e social de longo prazo, em países avançados e em desenvolvimento.

Essas instituições

- (A) têm o lucro como medida principal de seus resultados.
- (B) têm como objetivo a melhoria do bem-estar social e o desenvolvimento econômico e ambientalmente sustentável.
- (C) têm a finalidade de substituir o financiamento privado dos investimentos.
- (D) perseguem estratégias de curto prazo, priorizando o crescimento econômico robusto.
- (E) selecionam os projetos somente pelo seu perfil financeiro.

14

O BNDES conta com um portfólio de Modelos de Negócios alinhado com o momento econômico e as demandas do país.

Quando a atuação do BNDES se dá por meio de Recursos Não Reembolsáveis, ela ocorre mediante a

- (A) concessão de financiamento, limites de crédito, empréstimos e debêntures simples não conversíveis
- (B) gestão de recursos de terceiros
- (C) provisão de fianças diretas e indiretas
- (D) realização de investimentos diretos e de operações de mercado de capitais
- (E) estruturação de projetos e a coordenação de ofertas públicas de distribuição de títulos

15

Uma pesquisa coletou as seguintes informações sobre as variáveis salário e hora extra:

	Média	Desvio padrão
Salário	500	50
Hora extra	100	20

Considerando-se essas informações, no que diz respeito à variação das variáveis salário e hora extra, conclui-se que:

- (A) a variável salário variou mais.
- (B) a variável hora extra variou mais.
- (C) a variação comparativa dessas variáveis pode ser medida pelo desvio padrão.
- (D) as variáveis tiveram a mesma variação.
- (E) não é possível saber qual das variáveis sofreu maior variação.

16

O uso de dados quantitativos e qualitativos é fundamental para a compreensão e a análise da situação de um país, servindo de importante subsídio à tomada de decisões. Esses dados são mensurados a partir de diferentes variáveis.

Sobre essas variáveis, verifica-se que

- (A) estado civil, grau de instrução, região e salários são variáveis qualitativas.
- (B) salários, idade, grau de instrução e estado civil são variáveis quantitativas.
- (C) número de filhos é uma variável quantitativa discreta.
- (D) grau de instrução é uma variável qualitativa nominal.
- (E) região é uma variável quantitativa discreta.

17

A avaliação de uma política pública é o processo de julgamento sobre o sucesso ou a falha de projetos que foram colocados em prática.

Nesse processo, o critério de avaliação de políticas públicas que corresponde aos resultados sociais obtidos com a redução do problema e com a melhoria do bem-estar da população é o critério de

- (A) economicidade
- (B) eficiência administrativa
- (C) equidade
- (D) efetividade
- (E) igualdade

RASCUNHO

RASCUNHO

18

Os programas sociais e de transferência de renda são considerados políticas públicas importantes para a diminuição da pobreza absoluta e da pobreza em suas diferentes dimensões, podendo variar segundo a idade, gênero, cultura e outros contextos sociais e econômicos.

É um programa de política pública voltado para a garantia de renda:

- (A) Esporte e lazer nas cidades
- (B) Tempo de aprender
- (C) Benefício de Prestação Continuada
- (D) Academia da Saúde
- (E) Mais Médicos

19

O CRISP-DM (*Cross-Industry Standard Process for Data Mining*) é uma metodologia amplamente utilizada para a análise e mineração de dados. Ela fornece um *framework* estruturado para realizar projetos de análise de dados, cobrindo desde a compreensão inicial do problema até a implementação das soluções. O ciclo CRISP-DM é composto por seis etapas principais: (i) Compreensão do negócio; (ii) Compreensão dos dados; (iii) Preparação dos dados; (iv) Modelagem; (v) Avaliação; (vi) Desenvolvimento.

Na fase de compreensão dos dados, as tarefas desempenhadas são:

- (A) limpeza dos dados, tratando dados faltantes, corrigindo erros e removendo *outliers*.
- (B) transformação e integração dos dados, com normalização, agregação e criação de novas variáveis.
- (C) análise e entendimento das características dos dados e de como eles se relacionam com os objetivos do negócio.
- (D) seleção de técnicas de modelagem apropriadas (regressão, classificação, *clustering* e outras).
- (E) ajuste dos parâmetros dos modelos e validação dos resultados.

20

Considere o texto sobre a questão urbana no Brasil.

Em 2023, a Pesquisa Data Favela revelou que há mais de 10 mil favelas espalhadas pelo Brasil. Se somadas, produziriam o terceiro maior estado em número de habitantes, com movimentações financeiras de mais de 200 bilhões de reais (valor crescente em relação aos últimos anos). Os dados do Data Favela revelam que, nos últimos 10 anos, o número de favelas espalhadas pelo Brasil dobrou, aumentando o desafio territorial urbano e regional do país. Renato Meirelles, responsável pela pesquisa, compreende que “a favela é a expressão demográfica das desigualdades sociais” e explica, a partir disso, o crescimento tão significativo na última década: as condições de vida da população brasileira têm piorado, as reformas regressivas [...] arrastam a população para o mercado informal de emprego ou para o desemprego, trazem de volta a fome para a vida de mais famílias e aumentam a procura por espaços de moradia em territórios de favelas.

Disponível em: <https://www.ige.unicamp.br/lehg/o-censo-2022-e-as-favelas-do-brasil/>. Acesso em: 2 ago. 2024. Adaptado.

Segundo o Censo 2022, as duas favelas mais populosas do país encontram-se, respectivamente, nos seguintes lugares:

- (A) Distrito Federal e Salvador, ampliados pela extensão das cidades-satélites e da periferia urbana.
- (B) Salvador e São Paulo, destacados pelo elevado nível demográfico das regiões metropolitanas.
- (C) Distrito Federal e Rio de Janeiro, situados no complexo regional com a maior urbanização do país.
- (D) Rio de Janeiro e Salvador, enriquecidos devido à função pretérita como capitais nacionais.
- (E) São Paulo e Rio de Janeiro, proeminentes no complexo regional mais industrializado do país.

RASCUNHO

RASCUNHO

LÍNGUA PORTUGUESA

O consumo como forma de expressão e de pertencimento

- 1 Você é o que você consome, queira ou não, sendo consumista ou não. Dentro da lógica capitalista, a exemplo da frase dita pelo poeta Paulo Leminski “Repara bem o que eu não digo”, você é até aquilo que deixa de consumir. Quem faz essa afirmação é o antropólogo Everardo Rocha, que, há cerca de 40 anos, estuda a Antropologia do Consumo e da Mídia. Em seu livro “O Paraíso do Consumo: Émile Zola, a magia e os grandes magazines”, Rocha avalia os impactos socioculturais do principal personagem do livro, que é o “grande magazine” - tradução de “grand magasin”, como são chamadas as lojas de departamentos na França. Ele faz uma análise da expansão das lojas de departamentos no século XIX e explica como ocorreu a consolidação do consumo na modernidade. “Os grandes magazines foram, de fato, a virada fundamental que reuniu diversas potencialidades para fazer do consumo um fenômeno central da nossa cultura”, afirma o antropólogo.
- 2 De acordo com Rocha, passados mais de um século e meio desde a inauguração do primeiro grande magazine em Paris, diversas características desse modelo de negócios continuam atuantes na cultura de consumo que vivemos hoje. Por exemplo, as lojas de departamentos do século XIX impulsionaram inovações no comércio da época que permanecem no nosso cotidiano presente, tais como: a exposição dos produtos em vitrines, a fixação e a exibição de preços em etiquetas, a criação de datas comemorativas e promocionais, a incorporação de feriados religiosos e cívicos ao calendário de compras e a transformação das visitas às lojas em momentos de entretenimento. “Esses empreendimentos contribuíram para dar forma ao sistema de consumo moderno. Criaram espaços de sociabilidade e ciclos que ritualizam as práticas dos consumidores, fomentando datas especiais como o ‘dia das mães’, ‘dia dos namorados’, as liquidações, a *Black Friday*, e assim por diante”, explica o antropólogo. O pesquisador lembra ainda que “as atividades de consumo, até mesmo as compras corriqueiras, são revestidas de carga simbólica. Expressam afeto, materializam *status* e hierarquias sociais, estabelecem relacionamentos e a obrigação de reciprocidade”.
- 3 Para o antropólogo, na vida moderna, as pessoas são identificadas e se reúnem, em larga medida, de acordo com suas práticas de consumo. “Fazemos parte de grupos urbanos que se formam de acordo com gostos, estilos e poder aquisitivo; os bens de consumo podem ser uma ponte ou um muro entre as pessoas. Nossas escolhas e possibilidades de consumo, por exemplo, as marcas de roupas que costumamos usar, o tipo de carro que dirigimos, dentre outras, tanto refletem quanto viabilizam nossas relações sociais”, diz o antropólogo. “Pessoas podem ser classificadas pelas roupas que estão vestindo ou pela decoração de suas casas, pelos serviços que contratam, pelas comidas de que gostam, pelas viagens que fazem durante as férias”.
- 4 O porquê disso pode ser resumido a uma só questão: a vontade de pertencer a um nicho social diferente. Não basta ser, é preciso ter, e, se possível, mostrar que tem.
- 5 Se consumir é importante para ser e se estabelecer na sociedade moderna, dispositivos que tornam isso particularmente evidente são as mídias sociais, que servem como vitrines das vivências e experimentações de cada um. “Nas redes sociais, o ritual é esse: usuários editam a sua própria imagem, de forma mais ou menos consciente, para construir e manter relações naquele ambiente virtual. Em conjunto, as fotos e os *status* compartilhados devem significar aquilo que, em sociedade, geralmente se considera adequado e interessante. Inclusive, é comum ouvir alguém da ‘vida real’ se queixar do excesso de felicidade que todos parecem exibir ali. Essa aparente perfeição é elaborada através de recorrentes *posts* de pés descalços na praia, reuniões com família e amigos, festas, infinitas viagens, shows de música, *check-in* em restaurantes, cinemas, pontos turísticos, aeroportos, e assim por diante. Retratos e *selfies* existem para o outro e, em certo sentido, todas essas publicações são um prolongamento da ‘vitrinização’ da vida social levada a efeito pelos grandes magazines do século XIX”.
- 6 Analisando o fenômeno do consumo desde a época da inauguração dos primeiros grandes magazines, no século XIX, Rocha afirma que, apesar do avanço tecnológico e da aceleração da globalização, muitos dos rituais e dos valores de hoje já eram partilhados, de certa maneira, naquela época e até antes dela. “As técnicas e os veículos de comunicação mudaram, mas não certos hábitos, formas de expressão e de relacionamento. Por exemplo, um artigo de um pesquisador de história da arte mostra como, desde o início da modernidade, a pintura de retratos e autorretratos se torna uma prática difundida não só entre monarcas e membros da nobreza, mas também entre os burgueses em ascensão, que, através dessa forma de divulgar a si mesmos, queriam demonstrar poder, prestígio e conexões sociais. Em um tempo menos distante, na minha juventude, não havia ainda a internet, mas podíamos fazer amigos por correspondência, em trocas de cartas, como hoje funcionam as mensagens em redes sociais *on-line*”.
- 7 Quando perguntado sobre o futuro do nosso consumo, Rocha diz que, como antropólogo, seria

inconsequente tentar predizer o que veremos ao longo dos próximos anos: “Apesar da celeridade tecnológica, os processos de mudança cultural são bem mais lentos do que se imagina. Em vários aspectos da cultura, podemos ver mudanças rápidas quando olhamos, por exemplo, as tecnologias ou os conteúdos de um filme ou de uma novela. Porém, se olharmos pelo plano da estrutura narrativa dessa novela ou filme, podemos ver a permanência de valores que já estavam em filmes e novelas bem mais antigos. Os conteúdos podem mudar em ritmo muito mais rápido do que os modelos que os sustentam”.

KIFFER, Danielle. O consumo como forma de expressão e de pertencimento. **Rio Pesquisa**, ano 9, nº 39, junho de 2017. Disponível em: https://siteantigo.faperj.br/downloads/revista/Rio_Pesquisa_39/Comportamento.pdf. Acesso em: 30 jul. 2024. Adaptado.

21

Ao longo do texto, estabelece-se uma relação entre os grandes magazines no século XIX e a consolidação do consumo na modernidade.

Essa relação se baseia na ideia de que esses grandes magazines

- (A) definiram grupos urbanos em função do poder aquisitivo dos consumidores.
- (B) inauguraram a compra e a venda de produtos como atividades de expressão de afeto.
- (C) conceberam espaços de venda como territórios de expressão de identidades individuais.
- (D) elaboraram uma nova cultura de venda definidora de práticas de consumo que perduram até hoje.
- (E) criaram o exibicionismo que se reproduziu em diversas práticas modernas e contemporâneas.

22

No texto, discute-se como as práticas de consumo definidas no passado se relacionam com as do presente e projetam, ao final, possibilidades para seu futuro.

Acerca dessas relações temporais, no texto, afirma-se que as(os)

- (A) redes sociais substituem hoje o lugar ocupado pelas lojas de departamentos no passado.
- (B) novas tecnologias devem gerar futuramente mudanças rápidas na cultura consumista de hoje.
- (C) experiências fundadas pelas lojas de departamentos se contrapõem às práticas de consumo contemporâneas.
- (D) rituais e os valores que baseiam o consumismo contemporâneo já existiam antes da criação das lojas de departamentos.
- (E) bens de consumo deixaram de ser prioridade em função da inserção das mídias digitais na vida cotidiana dos consumidores.

23

Na passagem “Rocha diz que, como antropólogo, **seria** inconsequente tentar predizer o que veremos ao longo dos próximos anos” (parágrafo 7), o tempo verbal destacado em negrito expressa uma noção de

- (A) possibilidade
- (B) permissão
- (C) obrigatoriedade
- (D) necessidade
- (E) compromisso

24

Na organização temática do texto, depois de explicar que as pessoas têm determinadas práticas de consumo devido à sua vontade de pertencer a um nicho social, desenvolve-se a ideia de que

- (A) a exposição de produtos em vitrines foi uma inovação das lojas de departamentos do século XIX.
- (B) as mídias sociais servem como vitrines de vivências e experimentações de cada um, de modo que retratos e *selfies* existem para o outro.
- (C) as pessoas são o que consomem e também aquilo que deixam de consumir, de acordo com a lógica capitalista.
- (D) os modelos de negócios dos grandes magazines do século XIX continuam atuantes na cultura de consumo atual.
- (E) cada um de nós faz parte de grupos urbanos que se formam de acordo com gostos, estilos e poder aquisitivo.

25

Com relação à exigência do uso das vírgulas, considerando-se as regras de pontuação vigentes, respeita-se a norma-padrão da língua portuguesa em:

- (A) A cultura do consumismo que se enraíza na sociedade moderna, faz com que indivíduos, influenciados por propagandas, redes sociais e pela pressão do grupo priorizem a aquisição de bens materiais em detrimento de experiências.
- (B) As práticas consumistas e as estratégias de *marketing* cada vez mais sofisticadas, fazem com que a obsolescência programada se torne uma norma, forçando os consumidores a substituir seus produtos com frequência, o que gera mais lixo e impacto ambiental.
- (C) Com o aumento do poder aquisitivo em diversas partes do mundo, o consumismo torna-se uma ferramenta para suprir carências emocionais, levando as pessoas a acreditarem que a felicidade pode ser comprada, o que resulta em sentimentos constantes de frustração.
- (D) O consumismo desenfreado, impulsionado pela incessante busca por *status* leva as pessoas a adquirir produtos e serviços que muitas vezes não são necessários, o que alimenta a necessidade de um consumo ainda maior.
- (E) O consumismo, visto por muitos, como uma forma de expressão e identidade, acaba por condenar as pessoas a um ciclo interminável de compras, dívidas e trabalho, fazendo, assim, com que esqueçamos o verdadeiro sentido da vida.

26

Com relação à concordância verbal, considerando-se as regras vigentes, respeita-se a norma-padrão da língua portuguesa, no verbo destacado, em:

- (A) Futuramente, em nossa sociedade, **haverão** constantes pressões para que as pessoas consumam cada vez mais, já que o sucesso está diretamente ligado à posse de bens materiais.
- (B) Alimentada pelo desejo de *status* e reconhecimento social, a compulsão por compras, especialmente de itens de luxo, **têm-se** intensificado, levando muitas pessoas a endividarem-se em busca de uma felicidade ilusória.
- (C) A crescente influência da publicidade e o constante surgimento de novas tecnologias **impulsionou** o consumismo, fazendo com que as pessoas adquiram produtos desnecessários e acumulem dívidas.
- (D) **Fomentam** o consumismo, de maneira desenfreada, a constante inovação tecnológica e a incessante busca por *status*, o que também cria um ciclo vicioso de insatisfação e desperdício.
- (E) A necessidade de adquirir novos produtos, mesmo que desnecessários, estimulada por campanhas publicitárias e pelas redes sociais, **enraizaram** novas práticas de consumo na sociedade, o que criou um ciclo interminável de consumo e insatisfação.

27

A afirmação “Não basta ser, é preciso ter, e, se possível, mostrar que tem.” (parágrafo 4) explica a valorização, na atualidade, da exposição por meio de

- (A) criação de novos modelos de estratégias de negócios
- (B) idas às lojas como oportunidades de entretenimento
- (C) publicações nas redes sociais, como retratos e *selfies*
- (D) elaboração de vitrines atraentes nas lojas de departamentos
- (E) estabelecimento de espaços de sociabilidade em certas datas

28

Na defesa da tese a respeito da cultura de consumo, a palavra “vitrinização” (parágrafo 5) estabelece, no texto, uma analogia entre

- (A) datas comemorativas e visitas às lojas
- (B) celeridade tecnológica e mudança cultural
- (C) grupos urbanos e inovações comerciais
- (D) redes sociais e grandes magazines do século XIX
- (E) felicidade da vida real e compartilhamento de fotos

29

No segundo parágrafo, o trecho que se segue ao sinal de dois pontos em “tais como: a exposição dos produtos em vitrines, a fixação e a exibição de preços em etiquetas, a criação de datas comemorativas e promocionais, a incorporação de feriados religiosos e cívicos ao calendário de compras e a transformação das visitas às lojas em momentos de entretenimento.” exerce a função textual de

- (A) adição
- (B) causalidade
- (C) consequência
- (D) contraposição
- (E) detalhamento

30

No texto, o referente do termo em destaque está corretamente explicitado entre colchetes no

- (A) primeiro parágrafo: “Quem faz essa afirmação é o antropólogo Everardo Rocha, **que**, há cerca de 40 anos, estuda a Antropologia do Consumo e da Mídia” [afirmação]
- (B) primeiro parágrafo: “Em **seu** livro ‘O Paraíso do Consumo: Émile Zola, a magia e os grandes magazines’, Rocha avalia os impactos socioculturais do principal personagem do livro” [Émile Zola]
- (C) primeiro parágrafo: “Os grandes magazines foram, de fato, a virada fundamental **que** reuniu diversas potencialidades para fazer do consumo um fenômeno central da nossa cultura” [os grandes magazines]
- (D) segundo parágrafo: “as lojas de departamentos do século XIX impulsionaram inovações no comércio da época **que** permanecem no nosso cotidiano presente” [comércio da época]
- (E) quinto parágrafo: “Em conjunto, as fotos e *status* compartilhados devem significar aquilo **que**, em sociedade, geralmente se considera adequado e interessante” [aquilo]

RASCUNHO

RASCUNHO



LÍNGUA INGLESA

Regeneration: Why businesses are moving beyond sustainability and thinking about regrowth

¹ Sustainability is out, regeneration is in. According to a 2019 survey by ReGenFriends, nearly 80% of US consumers prefer “regenerative” brands to “sustainable” brands. Gen Y and Z consumers find the notion of “sustainability” too passive. They want to buy from regenerative businesses that embody and practice the three noble qualities found in all living systems: renewal, restoration and growth. Regeneration goes beyond sustainability by creating a deeper and wider socioeconomic impact.

² Sustainable brands strive to just do less harm to the planet. Regenerative businesses go beyond sustainability and fight to do more good to society and the planet. Specifically, regenerative firms seek to boost the health and vitality of people, places and the planet simultaneously in a synergistic manner. In doing so, there is a growing body of evidence to suggest that regenerative businesses can achieve far better financial performance and impact than their sustainability-focused peers.

³ In the Amazon, we find an example of how regeneration works in practice. The murumuru is a palm tree that grows in the Amazon forest. The Amazon’s indigenous peoples chop this palm tree down and use its wood to produce and sell items such as brooms. As it happens, we can obtain a highly moisturizing butter from the seeds of this palm tree, which is very efficient at repairing and renewing damaged hair. The value of these seeds is seven times greater than that of this palm tree’s wood. As such, people in the Amazon can generate seven times more economic value by preserving the murumuru tree than cutting it. Businesses are taking notice. Natura, a Brazilian cosmetics firm, is collaborating with Amazonian Indigenous people to ethically source murumuru butter for a variety of hair care products, using their traditional farming techniques. This mutually beneficial collaboration means indigenous communities are regenerating themselves and the planet along three complementary dimensions: economic, socio-cultural and environmental.

⁴ But it’s not just natural ecosystems that can benefit from prioritizing regeneration. Human ecosystems, too, stand to benefit. Regenerative businesses also strive to boost the health and vitality of individuals and communities, especially in aging societies. Take Japan, a country that is aging rapidly. 30% of its population is already over 65. The average life expectancy of its citizens is 84 years. Sadly, longevity doesn’t promise vitality.

⁵ Meiji Yasuda is Japan’s oldest largest life insurance firm. During Covid-19, the firm realized that

its true mission should be to boost people’s vitality rather than protect them from death. In April 2020, the firm launched a 10-year plan to evolve the life insurance firm into a life regeneration company. This strategy calls for prolonging the healthy life expectancy of its clients and vitalizing local communities across Japan where the firm operates. Meiji Yasuda is investing in new partnerships and technologies to promote preventive healthcare in Japan. For instance, it teamed up with the National Cerebral and Cardiovascular Center in Japan to develop new digital tools that can help its clients anticipate and prevent cardiovascular problems.

⁶ To get buy-in from internal and external stakeholders, businesses should explain how their triple regeneration strategy – the synergistic revitalization of people, places and the planet – could yield great economic and social value for all stakeholders. Visionary food companies and apparel makers like Danone, General Mills, Eileen Fisher, Illycaffè and Patagonia are investing in regenerative agriculture. They are doing it not only because it drastically reduces water use and emissions, boosts soil fertility and improves animal welfare, but also because it enhances the livelihoods of financially-challenged farmers.

⁷ Promising place-based economic development initiatives exist in disadvantaged communities across the US that use a holistic approach to regenerate people, places and the biodiversity altogether. By joining these initiatives, businesses can accelerate their own transition to a regenerative model. For instance, Reimagine Appalachia (RI) is a multi-stakeholder coalition that aims to revitalize abandoned coal mines and restore the natural ecosystems in Appalachia. RI is supporting the Appalachian Regional Reforestation Initiative, while also creating jobs and economic opportunities in the region.

⁸ Given the climate urgency, it is time that businesses think and act beyond sustainability. They must evolve into regenerative businesses that renew, restore and grow people, places and the planet synergistically.

Available at: <https://www.weforum.org/agenda/2024/06/businesses-are-moving-beyond-sustainability-welcome-to-the-age-of-regeneration/>. Retrieved on: Jun 14, 2024. Adapted.

RASCUNHO

31

The main purpose of the text is to

- (A) repudiate current criticism to sustainability carried out by the actions of several well-known companies in South America and in Asia.
- (B) introduce a promising theory to address climate change concerns that hasn't been put to practice so far, in hopes that major companies and brands will apply it.
- (C) inform about a new trend among businesses around the world that have striven to produce a more meaningful socioeconomic and environmental impact.
- (D) disavow worldwide firms' defense of unnecessary carbon emissions in order to produce socioeconomic growth, in spite of environmental damage.
- (E) explain that regenerative brands act in diametrical opposition to sustainable ones, since the concept of regeneration presupposes environmental damage.

32

In the sentence of paragraph 1 "Regeneration goes beyond sustainability by creating a **deeper** and **wider** socioeconomic impact.", the words "deeper" and "wider" are formed by the addition of a suffix.

The same suffix is found in

- (A) delay
- (B) water
- (C) together
- (D) stronger
- (E) wired

33

In the fragment of paragraph 2 "regenerative firms seek to boost the health and vitality of people, places and the planet **simultaneously**", the term "simultaneously" means

- (A) at the same time
- (B) with different methods
- (C) during asymmetric periods
- (D) in specific opportunities
- (E) on a daily basis

34

In the section of paragraph 3 "The Amazon's indigenous peoples chop this palm tree down and use **its** wood to produce and sell items such as brooms.", the pronoun "its" refers to

- (A) brooms
- (B) items
- (C) chop
- (D) palm tree
- (E) indigenous peoples

35

In the fragment of paragraph 7 "**For instance**, Reimagine Appalachia (RI) is a multi-stakeholder coalition that aims to revitalize abandoned coal mines and restore the natural ecosystems in Appalachia", the term "for instance" establishes cohesion by means of indicating a/an

- (A) result
- (B) example
- (C) opposition
- (D) condition
- (E) purpose

RASCUNHO



CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

36

A reestruturação produtiva do final do século XX transformou o mundo do trabalho e exigiu a adoção da estratégia como parte fundamental da gestão de pessoas nas organizações. Nesse sentido, modelos estratégicos de gestão de pessoas passaram a fazer parte da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho, inserido na gestão de pessoas.

A adoção da estratégia em gestão de pessoas demandou desse psicólogo uma atuação voltada

- (A) à compreensão e interpretação, a partir de práticas clínicas que foram transpostas para o ambiente organizacional.
- (B) ao estudo do comportamento organizacional, que busca diagnosticar os trabalhadores com a mensuração das dimensões cognitivas no trabalho.
- (C) às intervenções relacionadas à gestão do conhecimento, que buscam adaptar os trabalhadores à era da informação.
- (D) às práticas e intervenções individuais, que buscam consolidar e organizar as rotinas em gestão de pessoas nas organizações.
- (E) aos sistemas de gestão de pessoas, na busca de evidências de práticas e intervenções que promovam inovações na organização do trabalho.

37

Em uma empresa, a psicóloga organizacional e do trabalho foi consultada para orientar um processo de reabilitação de um empregado. O caso exige a análise em conjunto com os médicos que acompanham o trabalhador.

Nesse caso, no relacionamento com profissionais que não são psicólogos, a psicóloga deve

- (A) avisar aos médicos que acompanham o trabalhador a responsabilidade de preservar o sigilo das comunicações sobre o caso.
- (B) avisar ao trabalhador a necessidade de quebrar o sigilo das comunicações sobre o caso, como previsto em um caso de reabilitação.
- (C) compartilhar todas as informações sobre o caso, com a quebra total e legítima do sigilo, como previsto em um caso de reabilitação.
- (D) compartilhar as informações consentidas pelo trabalhador, com a quebra parcial do sigilo, como previsto em um caso de reabilitação.
- (E) qualificar o serviço prestado pelo médico ao trabalhador, repassando a responsabilidade do sigilo a esse profissional.

38

Estudos apontam que a adoção da medida de comprometimento organizacional, como se estudava no século XX, não é mais válida e adequada ao novo cenário das relações de trabalho no século XXI.

O problema da adoção dessa medida na atualidade das relações de trabalho é explicada pela(s)

- (A) insatisfação no trabalho, com as demonstrações de negligência e de comportamentos de saída da geração *boomer*.
- (B) flexibilização das trajetórias de trabalho, na qual a ideia da permanência do trabalhador em uma única organização por toda sua vida profissional torna-se obsoleta.
- (C) revolução 4.0, em que as organizações virtuais tornaram as atividades mais informatizadas e as relações de trabalho estáveis.
- (D) permanência do contrato informal de lealdade entre trabalhador e organização que existe desde o século passado.
- (E) mudanças geracionais, nas quais a geração Y demonstra maior comprometimento organizacional do que a geração Z.

39

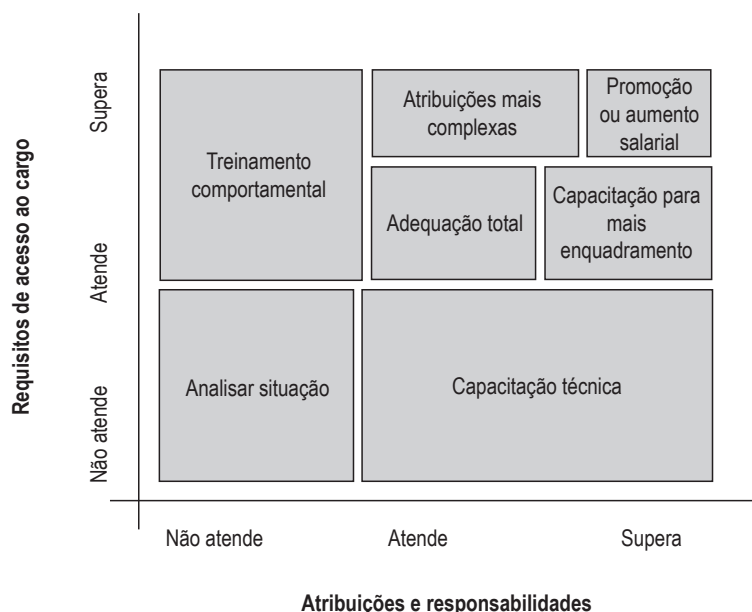
Em uma reunião de *feedback* com seu gestor, um trabalhador mostrou-se desmotivado com seu trabalho. Ele pontuou que, embora estivesse satisfeito com a sua remuneração, com um salário considerado satisfatório e com boa avaliação do pacote de benefícios provido pela empresa, sentia-se pouco satisfeito com as recentes mudanças técnicas na sua atividade, acarretadas pela implementação de uma nova plataforma de gestão de dados no seu setor. Após a reunião com o trabalhador, o gestor recorreu à área de gestão de pessoas para planejar ações de atuação sobre o caso.

Ao considerar os fatores pontuados pelo trabalhador, em que há evidente satisfação em relação a um fator higiênico e pouca satisfação em relação a um fator motivacional, a medida recomendada pela área de gestão de pessoas ao gestor é a(o)

- (A) alteração técnica na plataforma de gestão de dados, na busca por melhorias nas condições ambientais de trabalho.
- (B) proposta do aumento do componente fixo da remuneração do trabalhador para o incremento dos fatores motivacionais.
- (C) implementação de um plano de metas diárias, na busca por melhorar os fatores higiênicos e, assim, promover a satisfação.
- (D) elaboração de um plano de treinamento e desenvolvimento, na busca por melhorar os fatores motivacionais.
- (E) mudança na política de bonificação para o incremento do componente variável da remuneração do trabalhador.

40

Leve em conta a Matriz a seguir.



DUTRA, J. S. Gestão do Desenvolvimento e da Carreira por Competência. In: DUTRA, J.S. (org.). **Gestão por Competências: Um Modelo Avançado para o Gerenciamento de Pessoas.** São Paulo: Gente, 2001. p. 65. Adaptado.

Nesse contexto, considerando-se um trabalhador que supera os requisitos de acesso ao cargo por possuir a formação, os anos de experiência e o conhecimento das operações, mas não atende às atribuições e às responsabilidades necessárias, o plano de desenvolvimento delineado para esse trabalhador deve incluir

- (A) análise do relacionamento com a chefia, da motivação e do comportamento do trabalhador.
- (B) atribuição de atividades mais complexas e com maior grau de responsabilidade, para análise posterior de promoção.
- (C) capacitação técnica para maior adequação do trabalhador às exigências do cargo atual e análise de aumento salarial.
- (D) manutenção no cargo atual e do grau de responsabilidade, já que há adequação total aos requisitos de acesso.
- (E) promoção de cargo e revisão salarial, visto que ele supera os requisitos de acesso ao cargo.

41

Uma equipe de trabalho realizou com sucesso a revisão de processos internos do setor, reduzindo o tempo e preservando a qualidade das atividades. Apesar de vários conflitos, do absenteísmo e da insatisfação de alguns membros ao longo da atividade, a melhoria técnica foi alcançada pela equipe.

Nesse caso, considerando-se a efetividade de uma equipe de trabalho, o funcionamento dessa equipe não é efetivo pelos critérios de

- (A) avaliação do conflito e de normatização
- (B) resultados produtivos do desempenho, de conflito e de normatização
- (C) resultados produtivos do desempenho e de satisfação dos membros
- (D) sobrevivência da equipe e de resultados produtivos
- (E) satisfação dos membros e de sobrevivência da equipe

42

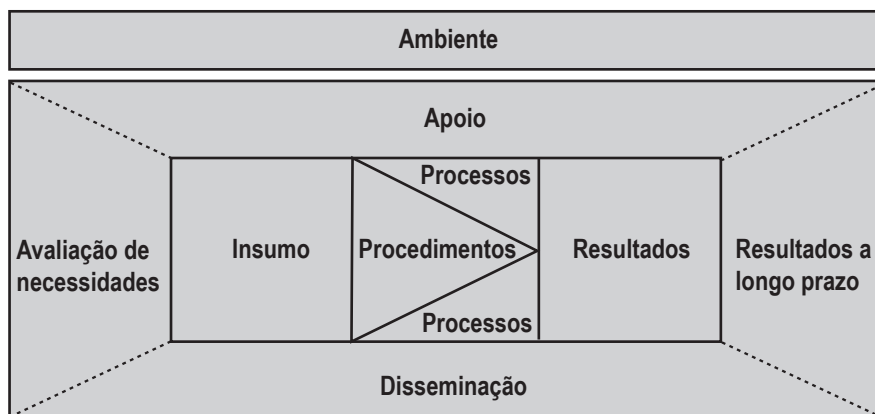
Na execução de um projeto em equipe, um trabalhador percebe que seu colega está realizando uma tarefa de forma incorreta, comprometendo o resultado a ser alcançado. O trabalhador não questiona o colega e posteriormente busca o líder do projeto para reclamar sobre o erro do colega. Para gerir esse conflito, o líder do projeto retira da equipe o trabalhador que estava realizando a tarefa de forma incorreta e adverte verbalmente o trabalhador que não interveio ao perceber o erro do colega.

Nessa situação, identifica-se que o líder do projeto adotou, na gestão desse conflito,

- (A) comportamento cooperativo, pelo qual se preserva a equipe.
- (B) atitude assertiva e não cooperativa, na qual prevalece o uso do poder.
- (C) atitude assertiva e cooperativa, pela qual se preserva a competição.
- (D) atitude assertiva e altruísta, na qual prevalece o afastamento.
- (E) atitude cooperativa e altruísta, pela qual se preserva o relacionamento.

43

A Figura a seguir representa o Modelo de Avaliação Integrado e Somativo (MAIS) e a sua classificação das variáveis, que devem ser consideradas na avaliação dos processos de treinamento, desenvolvimento e educação, com componentes e subcomponentes relacionados entre si.



BORGES-ANDRADE, J. E., *et al.* Treinamento, Desenvolvimento e Educação: um modelo para sua gestão. In: **O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 472. Adaptado.

O MAIS considera elementos que permitem uma visão abrangente e a melhoria contínua dos processos de treinamento, desenvolvimento e educação, o que inclui o componente

- (A) processos, que engloba as habilidades adquiridas ou as atitudes desenvolvidas ao longo do treinamento.
- (B) ambiente e seu subcomponente apoio, que abrangem variáveis como o suporte social para transferência do aprendizado ao trabalho.
- (C) ambiente e seu subcomponente apoio, que englobam variáveis como os meios e as estratégias usados para a divulgação do treinamento.
- (D) disseminação e seu subcomponente ambiente, que abarcam variáveis como os meios e as estratégias usados para a divulgação do treinamento.
- (E) avaliação de necessidades e seu subcomponente ambiente, geralmente definidos como lacuna entre desempenhos esperados e apresentados.

44

Em uma empresa pública federal, foram estabelecidos planos anuais, com objetivo de promover mais inovação e agilidade nos processos internos. Esses planos incluíam reuniões frequentes entre liderança e trabalhadores, nas quais os objetivos eram compartilhados de forma objetiva e transparente. A gestão de pessoas, junto às lideranças da empresa, criou processos e políticas que buscavam valorizar a autonomia, a colaboração e a experimentação das equipes de trabalho.

O caso acima demonstra a relação da cultura organizacional com outros aspectos do comportamento organizacional e implica a compreensão de que a(o)

- (A) cultura é alterável, se moldada e influenciada pelas percepções dos trabalhadores.
- (B) cultura deve refletir o grau de satisfação e bem-estar dos funcionários de uma organização.
- (C) liderança, através de modelos de comportamento, reforça os valores da organização.
- (D) clima constitui um desafio complexo, imprescindível e incontrolável.
- (E) poder é um fenômeno conservador, o que torna sua gestão inviável.

RASCUNHO

45

Considere o texto a seguir:

O antigo papel do psicólogo aplicador de testes, para identificar o perfil adequado para a função a ser desempenhada, foi transformado na função de um gestor de pessoas, que se preocupa com a escolha profissional, com o processo de decisões, com a formação do trabalhador.

BOCK, A. M. M. *et al.* **Psicologias**: uma introdução ao estudo da psicologia. 15.ed. - São Paulo: Saraiva educação, 2018.

A transformação descrita está ligada a exigências que o modelo de gestão de pessoas atual requer dentro do contexto organizacional.

Esse modelo trabalha com a noção de

- (A) adequação à execução de funções
- (B) desenvolvimento de competências
- (C) ênfase operacional de tarefas
- (D) subordinação às hierarquias
- (E) alienação à organização

46

Tendo em vista o planejamento de carreira, o campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho aponta as seguintes modalidades de crescimento profissional: a promoção vertical no segmento de carreira, a reclassificação com mudança de classe e a reclassificação sem mudança de classe.

As definições que correspondem a cada uma dessas modalidades, respectivamente, são:

- (A) permanência do profissional na mesma classe e nível em que se situava; mudança para um determinado nível de outro segmento de carreira situado numa classe igual ou superior àquela no segmento precedente; enquadramento do profissional em segmento de carreira que signifique alteamento de classe.
- (B) mudança para um determinado nível de outro segmento de carreira situado numa classe igual ou superior àquela no segmento precedente; enquadramento do profissional em segmento de carreira que signifique alteamento de classe; crescimento do profissional para o nível imediatamente superior ao que ocupa no seu segmento de carreira.
- (C) crescimento do profissional para o nível imediatamente superior ao que ocupa no seu segmento de carreira; permanência do profissional na mesma classe e nível em que se situava; mudança para um determinado nível de outro segmento de carreira situado numa classe igual ou superior àquela no segmento precedente.
- (D) enquadramento do profissional em segmento de carreira que signifique alteamento de classe; crescimento do profissional para o nível imediatamente superior ao que ocupa no seu segmento de carreira; permanência do profissional na mesma classe e nível em que se situava.
- (E) crescimento do profissional para o nível imediatamente superior ao que ocupa no seu segmento de carreira; enquadramento do profissional em segmento de carreira que signifique alteamento de classe; mudança para um determinado nível de outro segmento de carreira situado numa classe igual ou superior àquela no segmento precedente.

47

Leia o texto abaixo:

[...] Ou o time de futebol da Alemanha em 2014 (descrito como “esquadrão anônimo” sem “superestrelas” em um artigo) trucidando o país anfitrião, Brasil, que almejava conquistar sua sexta vitória na Copa do Mundo.

“As pessoas se surpreendem quando o time dos sonhos perde”, diz Brian Uzzi, professor titular de administração e organizações da Kellogg. “A gente espera que, com tanta potência em termos de talento, sem dúvida ganhem, mas isso não acontece”.

Esses resultados enigmáticos perduram em algumas perguntas de longa data, tanto no esporte quanto em outros campos, como negócios e pesquisa científica: O que é preciso para se criar uma equipe de sucesso? Quanto depende do talento individual e quanto da capacidade de trabalho em conjunto dos membros da equipe?

Para explorar essa pergunta, Uzzi e seus colegas examinaram um aspecto específico do trabalho em equipe: um histórico de vitórias compartilhadas.

“É preciso ter o talento como base”, diz Uzzi. “Mas o talento não engloba todo o seu potencial, a menos que se trabalhe em equipe”. [...]

Disponível em: <https://exame.com/ciencia/o-que-leva-um-time-a-vitoria-talento-individual-ou-trabalho-em-equipe/>. Acesso em: 14 ago. 2024. Adaptado.

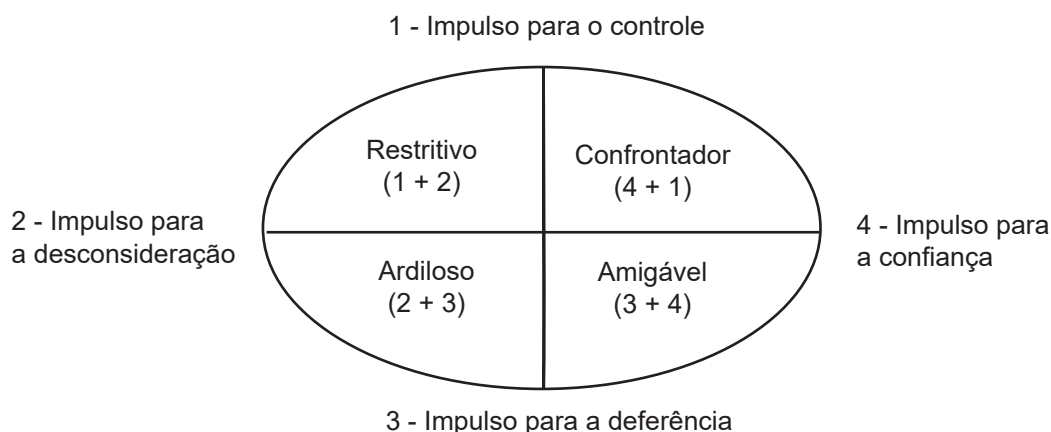
A reportagem apresentada investiga uma característica do trabalho em equipe que se relaciona com o conceito de

- (A) resultado produtivo
- (B) satisfação interpessoal
- (C) desintegração
- (D) efetividade
- (E) formação

48

A teoria da tipologia da personalidade de Carl Gustav Jung originou diversos estudos de comportamento utilizados no âmbito das organizações, especialmente dentro do campo da negociação e da mediação de conflitos. Com base nessas ideias, organizou-se o seguinte esquema-resumo:

Os quatro estilos básicos do modelo de Jung



SPARKS, D.B. apud MARTINELLI, D.P.; GHISI, F. A.; MARTINS, T. M. (org.). **Negociação: Conceitos e aplicações práticas**. São Paulo: Saraiva, 2010. p.194

O quadro demonstra a correlação possível entre estilos de negociação e tipos de impulsos ligados às ações individuais. Assim, observando o esquema apresentado e tendo como referência as teorizações referidas, considera-se que o(s)

- (A) impulso para a deferência tem características positivas.
- (B) impulso para o controle, ao se juntar com o impulso para a deferência, gera um estilo ardiloso de negociação.
- (C) estilo confrontador tem característica negativa.
- (D) estilo de negociação amigável é composto pela junção do impulso para confiança com o para deferência.
- (E) estilos de negociação corretos estão à esquerda no esquema apresentado, e os estilos de negociação incorretos, à direita.

49

Houve uma mudança de paradigma entre o que se entendia tradicionalmente por Recursos Humanos e o que se entende atualmente por Gestão de Pessoas, como pode ser depreendido a partir da leitura do trecho abaixo.

[...] A outra escolha é visualizar as pessoas como parceiros das organizações. Como tais, elas seriam fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências e, sobretudo, o mais importante aporte para as organizações: a inteligência que proporciona decisões racionais e que imprime significado e rumo aos objetivos do negócio. Nesse sentido, as pessoas constituem o capital humano e intelectual da organização. Organizações bem-sucedidas tratam seus colaboradores como parceiros do negócio e fornecedores de competências e não como simples empregados contratados.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas** – o novo papel de recursos humanos na organização. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. Adaptado.

O paradigma descrito se diferencia de uma visão mais antiga e tradicional, especialmente ao rejeitar o tratamento de pessoas apenas como

- (A) colaboradores implicados
- (B) provedoras de competências
- (C) fomentadores de conhecimento
- (D) fornecedores de atividades
- (E) recursos produtivos

50

No texto a seguir, discute-se uma conceituação relevante no campo da Psicologia Organizacional.

...um sistema de relações dinâmicas e complexas entre um conjunto de pessoas, que se identificam a si próprias e são identificadas por outras pessoas dentro da organização como membros de um grupo relativamente estável, que interagem e compartilham técnicas, regras, procedimentos e responsabilidades, utilizadas para desempenhar tarefas e atividades com a finalidade de atingir objetivos mútuos [...]

MACHADO apud ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** [recurso eletrônico] / 2ª ed – Dados Eletrônicos. Porto Alegre: Artmed, 2014. p.398.

A definição apresentada se reporta ao conceito de

- (A) grupo de trabalho
- (B) equipe multidisciplinar
- (C) grupo operativo
- (D) grupo focal
- (E) equipe de trabalho

51

Analise a charge a seguir, que satiriza um processo de seleção profissional:



Disponível em: <https://equaseissoai.wixsite.com/equaseissoai/single-post/2016/03/29/10-segredos-para-o-processo-seletivo-que-o-rh-nunca-te-contou>. Acesso em: 11 ago. 2024.

Diversas técnicas específicas são usadas pela Psicologia em processos seletivos.

A técnica ironizada na charge é aquela que

- (A) aplica uma simulação.
- (B) avalia aspectos da personalidade.
- (C) pesquisa o repertório de conhecimentos gerais.
- (D) examina aptidões técnicas e capacidades cognitivas.
- (E) utiliza a aplicação de testes expressivos e projetivos.

52

Considere o relato a seguir:

Numa noite de novembro de 2018, uma operadora de *call center* teve certeza de que iria morrer. Quando o expediente já estava perto do fim, ela atendeu a uma reclamação que, nas suas palavras, era um “grande pepino”. Seguindo o protocolo, ela pediu o número do CPF e o nome completo do cliente. Ele se recusou a fornecer as informações e começou a hostilizá-la no telefone, debochando de seu emprego e chamando-a de “burra”. A certa altura, o homem disse que estava transmitindo a ligação por uma *live* no Facebook. A operadora começou a suar frio, sentiu dores no peito e dificuldade de respirar. Ela não sabia, mas estava começando a ter uma crise de pânico. [...]

O cérebro da operadora ficou quatro anos cozinhando em fogo baixo até entrar em ebulição naquela noite de novembro de 2018. Ela foi contratada pela empresa em 2014. No início, atendia apenas casos relacionados à ativação de cartões e esclarecimento de dúvidas, mas logo passou a acumular outras funções. No segundo semestre de 2018, começaram os sinais de exaustão. Primeiro, insônia. Depois, bebida alcoólica à noite para dormir. Então, vieram as crises de choro. Por fim, os picos de ansiedade ao chegar ao trabalho. “Assim que eu ligava o computador, sentia um aperto no peito e o rosto arder”, relata ela.

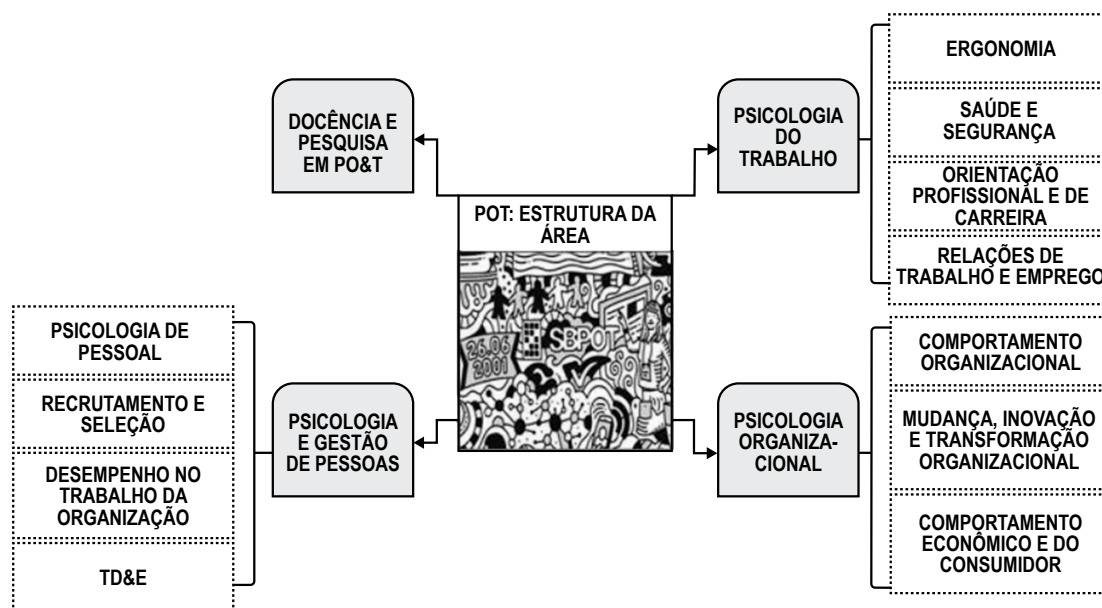
LINCHOTTI, C. **Como a síndrome de burnout se espalha no Brasil** - País já é o segundo mais afetado pela doença do trabalho, depois do Japão. Revista Piauí - Edição 198, Março 2023. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/materia/a-nova-neurastenia/> Acesso em: 15 ago. 2024. Adaptado.

O caso descrito apresenta uma sintomatologia típica de uma síndrome, que está caracterizada pela Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um(a)

- (A) evento ou uma série de eventos extremamente ameaçadores ou terríveis e pode ocorrer em uma ou múltiplas modalidades sensoriais, acompanhada por emoções intensas ou avassaladoras.
- (B) esgotamento resultante do estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi bem manejado e pode, inclusive, ser definido como um acidente de trabalho.
- (C) período de humor deprimido ou diminuição do interesse em atividades, que ocorre na maior parte do dia, quase todos os dias, apresentando, ainda, alterações no apetite ou no sono, agitação ou retardo psicomotor, redução da energia ou fadiga.
- (D) reação mal-adaptativa a um ou a múltiplos estressores psicossociais identificáveis e que geralmente surge dentro de um mês da ocorrência do estressor.
- (E) uma condição de saúde não classificada como transtorno mental e comportamental, composta por exaustão, desilusão e isolamento no ambiente de trabalho e em que se descarta a possibilidade de uma resposta psicológica.

53

O gráfico abaixo apresenta a estrutura de campo que organiza os processos de trabalho e as atividades propostas para quem atua na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), de acordo com a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho – SBPOT.



SBPOT. **Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho:** um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil [recurso eletrônico] / Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho – SBPOT. – Brasília: UniCEUB, 2020. p.16

Segundo as referências contidas no gráfico, o treinamento, o desenvolvimento e a educação

- (A) são responsáveis por medidas de avaliação de aprendizagem válidas, confiáveis e compatíveis com o grau de complexidade dos objetivos, uma vez que estão associadas ao campo de inovação e à transformação organizacional.
- (B) pertencem ao campo da Psicologia do Trabalho, devido ao fato de atuarem como processos de inserção, integração e inclusão de trabalhadores no mundo do trabalho.
- (C) localizam-se dentro do campo da gestão de pessoas, já que se trata da atuação em processos de ensino sistematicamente planejados e executados, visando à aprendizagem, ao desenvolvimento profissional e à aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes no e para o trabalho.
- (D) fazem parte do campo maior da docência, do ensino e da pesquisa, dado que atuam em processos de produção de conhecimento e tecnologias e na formação profissional e continuada dentro do âmbito da POT.
- (E) correspondem ao campo da Psicologia Organizacional, pois atuam em processos de mudança, inovação e transformação organizacionais, visando preservar o ajuste pessoa-trabalho-organização e assegurar o melhor desempenho individual, grupal e organizacional.

RASCUNHO

54

De acordo com o artigo 15 do Código de Ética Profissional - Resolução nº10/2005,

Em caso de interrupção do trabalho do psicólogo, por quaisquer motivos, ele deverá zelar pelo destino dos seus arquivos confidenciais.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Código de Ética Profissional dos Psicólogos, **Resolução n.º 10/05, 2005**. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>. Acesso em: 4 ago.2024.

Dessa forma, em caso de demissão ou exoneração do psicólogo, ele deverá

- (A) repassar o material para o psicólogo que vier a substituí-lo, restringindo-se a dar as informações estritamente necessárias.
- (B) repassar todo o material ao psicólogo que vier a substituí-lo, ou lacrá-lo para posterior utilização pelo psicólogo substituto.
- (C) repassar a situação ao Conselho Federal de Psicologia, em caso de extinção do serviço de Psicologia na empresa.
- (D) repassar todo o material para o supervisor do setor da empresa, mesmo que este não seja psicólogo.
- (E) repassar todo o material para o profissional de equipe multiprofissional do mesmo setor da empresa, mesmo que este não seja psicólogo.

55

O psicólogo organizacional que desempenha a tarefa de seleção de pessoal deve ter o objetivo de

- (A) selecionar pessoas qualificadas, de preferência através de recrutamento interno, cujas competências já sejam conhecidas e validadas pela empresa.
- (B) selecionar pessoas qualificadas, motivadas e comprometidas com os objetivos da empresa para melhor desempenho.
- (C) selecionar pessoas qualificadas sem buscar informações sobre o cargo a ser preenchido, com o objetivo de manter a neutralidade no processo seletivo.
- (D) selecionar pessoas qualificadas que já tenham boa relação com os futuros colegas de trabalho e com o gestor do setor da empresa.
- (E) selecionar pessoas qualificadas, de preferência através de recrutamento externo, pois é necessário que as empresas estejam abertas a mudanças.

56

O método de desenvolvimento de pessoas que tem como característica a movimentação das pessoas em várias posições na organização, no esforço de expandir habilidades, conhecimentos e capacidades, é o método de

- (A) aprendizagem prática
- (B) centros de desenvolvimento internos
- (C) jogos de empresa
- (D) exercícios de simulação
- (E) rotação de cargos

57

A Resolução CFP nº 2, de 21 de janeiro de 2022, regulamenta as normas e os procedimentos para a avaliação psicossocial no contexto de saúde e segurança do trabalhador.

No artigo 3, parágrafo único, consta que a avaliação psicossocial deverá ser

- (A) individual e incluir informações direta ou indiretamente coletadas sobre o trabalho, o ambiente e a gestão.
- (B) individual e incluir informações diretamente coletadas sobre o trabalho.
- (C) individual e coletiva e incluir informações direta ou indiretamente coletadas sobre o trabalho, o ambiente e a gestão.
- (D) coletiva e incluir informações direta ou indiretamente coletadas sobre o trabalho, o ambiente e a gestão.
- (E) coletiva e incluir informações diretamente coletadas sobre o trabalho, o ambiente e a gestão.

58

Leia o caso descrito abaixo:

Cerca de 3 meses atrás, um operário e seu irmão estavam trabalhando em um andaime, quando houve um acidente e seu irmão caiu, tendo ficado gravemente ferido, quase indo a óbito. Desde então, esse operário mudou o comportamento no trabalho: tem tido insônia e quando dorme, tem pesadelos com o episódio, fica atento a tudo que está ao seu redor, querendo prever todos os riscos, em especial, no ambiente de trabalho, além de andar muito irritado, brigando com todo mundo. Ele disse ao chefe que sente muita culpa por não ter previsto o acidente e tenta não pensar nisso, mas trabalhar ali não o deixa esquecer o que houve, e os pensamentos sobre o acidente persistem. Conta, ainda, que é muito difícil ir ao trabalho e, por isso, tem faltado recorrentemente, na tentativa de que, ao se afastar do trabalho, fique sem pensar no ocorrido. No entanto, isso não tem ajudado. Acaba pensando sobre o que ocorreu, mas não consegue lembrar de como o acidente aconteceu, apesar de ter estado ao lado do irmão o tempo todo. "Lembro-me dele do meu lado e lembro dele no chão muito ferido, mas não me lembro do que houve entre esses dois momentos.", disse o trabalhador.

Com base na descrição do caso, constata-se que esse operário apresenta sintomas relativos a

- (A) transtorno de estresse pós-traumático
- (B) transtorno de estresse agudo
- (C) transtorno depressivo maior
- (D) transtorno de ansiedade de separação
- (E) transtorno bipolar Tipo I

59

A avaliação de fatores de violência relacionada ao trabalho deve compor a anamnese ocupacional porque a configuração de um cenário laborativo hostil influencia na realização de atos suicidas.

O problema da violência autoprovocada pode ser relacionado ao trabalho quando

- (A) a recompensa salarial é menor que a exigência dos padrões de qualidade.
- (B) a gestão tenta induzir o trabalhador a ignorar o contexto social de recessão econômica.
- (C) a avaliação da qualidade do trabalho recebe mais ênfase do que a identificação de erros.
- (D) a degradação da convivência coletiva ocorre, e surge o sentimento de desamparo.
- (E) os processos de avaliação de desempenho coletivizados são incentivados.

60

De acordo com a Resolução CFP nº 02/2022, que regulamenta normas e procedimentos para a avaliação psicossocial no contexto da saúde e segurança do trabalhador, o documento psicológico que o psicólogo deve produzir, resultante da avaliação psicológica, é o

- (A) laudo psicológico
- (B) atestado psicológico
- (C) parecer psicológico
- (D) prontuário psicológico
- (E) relatório psicológico

61

As pesquisas em Psicopatologia do trabalho têm como desafio para o psicólogo o estabelecimento dos critérios que relacionam os transtornos mentais e os aspectos organizacionais do trabalho.

Nesse contexto, a investigação sobre o padrão de consumo de álcool deve ser incluída na avaliação psicológica sob a justificativa de que

- (A) o álcool funciona como um estimulante, e o aumento do consumo de bebidas alcoólicas indica uma intolerância às condições de trabalho.
- (B) o ambiente de trabalho tem aspectos, como pressão social para beber e situações de estresse, que contribuem para aumentar o risco do alcoolismo.
- (C) o consumo excessivo de álcool pode ser uma saída coletiva para os problemas decorrentes do trabalho, incentivado por manifestações socioculturais.
- (D) as profissões socialmente prestigiadas são mais favoráveis ao surgimento do alcoolismo.
- (E) as exigências excessivas de responsabilidade influenciam mais no consumo do que as pressões da hierarquia organizacional.

62

De acordo com a Resolução CFP nº 02/2022, que regulamenta normas e procedimentos para a avaliação psicossocial no contexto da saúde e segurança do trabalhador, é dever do psicólogo

- (A) considerar a investigação das características pessoais, psicopatológicas, ocupacionais e sociais do trabalhador.
- (B) produzir um atestado psicológico como documento resultante da avaliação psicológica.
- (C) realizar a avaliação psicossocial de forma coletiva para incluir informações sobre o trabalho e o ambiente.
- (D) avaliar os aspectos individuais e coletivos do trabalho, do ambiente e da gestão indicados pela instituição.
- (E) realizar entrevista devolutiva do processo de avaliação psicossocial e informar os resultados encontrados.

63

Um problema recorrente no mundo do trabalho é a angústia e o medo ou ansiedade. Enquanto a angústia pode ser compreendida como um fenômeno individual que pode ser tratado por psicoterapia, o medo ou a ansiedade têm relação direta com a organização do trabalho. O problema do medo no trabalho é o efeito de uma oposição entre a natureza coletiva do caráter psicológico dos membros de uma equipe e um risco residual assumido individualmente. Frente a isso, os trabalhadores podem elaborar defesas específicas contra o medo ou a ansiedade.

Sobre o medo ou a ansiedade no contexto do trabalho, verifica-se que

- (A) a ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo é mais intensa do que a ansiedade relativa à degradação do organismo, pois resulta da degradação das relações espontâneas entre os membros de uma equipe.
- (B) a ansiedade associada às relações de trabalho é efeito de um tipo de organização do trabalho marcado pela hierarquia, em que é exercido um tipo de controle por um sistema de relações carismáticas que faz uso de informações pessoais.
- (C) o medo em tarefas submetidas a ritmos de trabalho intensos leva os trabalhadores a um tipo de resistência à mudança para não perder as vantagens adquiridas no processo de adaptação, mas isso ocorre apenas quando as condições de trabalho são favoráveis.
- (D) os sinais indiretos do medo se expressam por meio de uma ideologia defensiva, sendo essa ideologia caracterizada por uma aparente inconsciência de todos os membros de uma equipe quanto aos riscos associados ao trabalho.
- (E) os sinais diretos do medo são reduzidos com a implementação de sinalizações destinadas principalmente a estimular a atenção para proteção contra os riscos de acidentes do trabalho.

64

O modo de organização do trabalho em uma empresa pode favorecer o crescimento da experiência de medo e da apresentação de alterações psicopatológicas que levam a licenças médicas ou ao consumo de medicamentos do tipo ansiolíticos. Uma característica associada a esse fenômeno é o desconhecimento dos trabalhadores sobre os processos de trabalho.

Uma explicação para esse fato é que os trabalhadores

- (A) reproduzem o conhecimento teórico, sem considerar as especificidades dos desafios reais.
- (B) preferem as tarefas repetitivas porque são mais fáceis para responder aos problemas inesperados.
- (C) desenvolvem um conhecimento pragmático incompleto sobre a empresa, que é constantemente desafiado por mudanças.
- (D) recusam o saber apresentado nos treinamentos por avaliarem não ser suficiente para lidar com os problemas reais.
- (E) esperam dos colegas de equipe mais novos as respostas práticas para os desafios atuais.

65

O estresse é a consequência de alterações orgânicas e psíquicas frente a estímulos adversos. A experiência persistente do estresse está diretamente relacionada à ansiedade e à angústia. No ambiente de trabalho, fatores relacionados às atividades laborais incluem falta de definição de metas e objetivos, urgência na entrega de resultados e relações problemáticas com gestores, colegas de trabalho ou clientes.

A intervenção de um psicólogo em termos de qualidade de vida e bem-estar no trabalho se faz necessária e, nessa ocasião, o profissional deve considerar que

- (A) a persistência no enfrentamento de problemas desagradáveis é benéfica a longo prazo.
- (B) o estresse em um nível moderado impulsiona resoluções mais criativas.
- (C) os gerentes têm responsabilidade sobre o cuidado do estado de bem-estar dos colaboradores.
- (D) os trabalhadores mais impulsionados a alcançar metas lidam melhor com o estresse.
- (E) os seres humanos apresentam padrões parecidos de resposta aos fatores ambientais estressantes.

66

As mudanças do modelo tradicional organizacional para o modelo de organizações orgânicas e flexíveis, em que o primeiro apresenta estrutura mais hierárquica e atribuições delimitadas, impactaram as práticas de treinamento e desenvolvimento na área dos Recursos Humanos.

Nesse contexto, enquanto o treinamento está mais relacionado a um esforço de melhora individual no cargo atual, o desenvolvimento

- (A) almeja o crescimento da organização por meio da criação de habilidades cognitivas e motoras para alto rendimento do trabalhador.
- (B) busca descentralizar os níveis hierárquicos da organização para que os trabalhadores sejam mais autônomos e independentes na tomada de decisão.
- (C) implica a reavaliação e o aprendizado com as experiências passadas da organização e, assim, evitar a repetição de erros.
- (D) enfoca as capacidades dos gestores da organização em termos de liderança e condução de equipes de trabalhadores bem treinados.
- (E) enfoca o crescimento pessoal do trabalhador para o futuro de sua carreira, bem como o desenvolvimento da organização pela gestão do conhecimento.

67

Uma empresa é um sistema complexo que exige um conjunto de processos de gestão de pessoas. A abordagem do pensamento sistêmico para a administração de uma empresa deve entrever o inter-relacionamento das partes envolvidas, de modo que o processo de avaliação e comunicação se tornam fundamentais para essa prática.

Nesse contexto, é importante o *feedback* porque, a partir dele,

- (A) há um indicativo da maneira como uma pessoa percebe a si mesma no trabalho.
- (B) há possibilidade de mudança de comportamento pelo incentivo de dados que o indivíduo envia.
- (C) ocorre a prerrogativa da comunicação dos líderes para as equipes.
- (D) surgem explicações de como as ações individuais podem causar ou cancelar novas ações.
- (E) é proporcionada aprendizagem de novas informações a respeito de si mesmo, dos outros e dos processos grupais da organização.

RASCUNHO

RASCUNHO

68

Conflitos são intrínsecos ao trabalho em organizações e são identificados quando indivíduos ou grupos interferem ou encontram interferência ao tentarem atingir seus próprios objetivos, mas se deparam com objetivos diferentes de alguma(s) outra(s) parte(s). Em tais situações, os psicólogos costumam ser convocados para atuarem como mediadores na solução do problema.

Considerando-se uma abordagem de processo na gestão de conflito, é indicado que o psicólogo

- (A) estimule a desativação do conflito pelo encorajamento de comportamentos menos conflitantes.
- (B) agende, subitamente, reuniões de confrontação entre as partes para, assim, evitar mecanismos de defesa.
- (C) promova a colaboração entre as partes pelo trabalho em conjunto a partir da solução indicada pelo gestor.
- (D) incentive a resolução dos conflitos internos dos envolvidos por meio de reuniões individuais.
- (E) convoque a gestão superior para buscar mudanças estruturais nos processos de trabalho.

69

O aprendizado da liderança tem sido estimulado por causa de conclusões recentes sobre eficácia gerencial, baseadas em alterações de comportamentos de liderança.

Uma dessas recentes conclusões é a seguinte:

- (A) mudanças nos estilos de liderança afetam a eficácia da organização, mesmo considerando fatores controláveis, internos às empresas e que impõem limites gerenciais diversos.
- (B) a eficácia da gerência não depende da capacidade do líder de influenciar a percepção individual sobre objetivos e tarefas organizacionais nem da promoção de novas fontes de satisfação no trabalho.
- (C) a eficácia da liderança gerencial não depende do estabelecimento de relações cooperativas com os subordinados, já que é caracterizada por confiança mútua e lealdade.
- (D) a liderança constitui um fenômeno grupal em que o compartilhamento do poder gerencial e a tentativa de aumentar o poder dos subordinados são menos eficazes do que a prática da liderança na perspectiva individualista e heroica.
- (E) a liderança efetiva e compartilhada requer ação gerencial prévia para mudar as expectativas dos subordinados, tradicionalmente construídas com base na ideia de que o líder irá, por si só, comandar a organização e se responsabilizar pelos seus destinos.

70

Uma das formas de controlar a influência social nas organizações é o gerenciamento de impressões (GI), processo por meio do qual as pessoas se comportam de modos específicos para criar uma imagem social desejada.

Para controlar a impressão que os outros formam a seu respeito, considere as falas de três diferentes pessoas.

- (i) Um candidato a emprego diz para o entrevistador: “Que coincidência. Seu chefe e eu fomos colegas de quarto nos tempos de faculdade”.
- (ii) Um gerente diz ao seu chefe: “O senhor está absolutamente certo em seu plano de reorganização do escritório regional. Concordo plenamente com o senhor”.
- (iii) Um vendedor diz para o gerente de vendas: “Não conseguimos inserir nosso anúncio no jornal dentro do prazo, mas, de qualquer forma, ninguém responde a esses anúncios”.

O candidato a emprego, o gerente e o vendedor utilizaram, respectivamente, as seguintes técnicas de GI:

- (A) desculpas, bajulação, autopromoção
- (B) insinuação, assertividade, favores
- (C) coalizão, exemplificação, intimidação
- (D) associação, conformidade, justificação
- (E) suplicação, ostentação, encorajamento

RASCUNHO



011399