

PROVA OBJETIVA

Conhecimentos Gerais

QUESTÃO 1

Sobre os deveres fundamentais do Psicólogo, previstos na Resolução nº 10/2005 (que aprova Código de Ética Profissional), assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) Estabelecer acordos de prestação de serviços que respeitem os direitos do usuário ou beneficiário de serviços de Psicologia.
- (B) Fornecer, a quem de direito, na prestação de serviços psicológicos, informações concernentes ao trabalho a ser realizado e ao seu objetivo profissional.
- (C) Informar, a quem de direito, os resultados decorrentes da prestação de serviços psicológicos, transmitindo somente o que for necessário para a tomada de decisões que afetem o usuário ou beneficiário.
- (D) Desviar para serviço particular ou de outra instituição pessoas ou organizações atendidas por instituição com a qual mantenha qualquer tipo de vínculo profissional, visando benefício próprio.
- (E) Sugerir serviços de outros psicólogos, sempre que, por motivos justificáveis, não puderem ser continuados pelo profissional que os assumiu inicialmente, fornecendo ao seu substituto as informações necessárias à continuidade do trabalho.

QUESTÃO 2

De acordo com a Resolução nº 10/2005 (que aprova Código de Ética Profissional), o psicólogo poderá intervir na prestação de serviços psicológicos que estejam sendo efetuados por outro profissional, em determinadas situações. Sobre elas, julgue os itens a seguir.

- I. A pedido do profissional responsável pelo serviço.
- II. Em caso de emergência ou risco ao beneficiário ou usuário do serviço, quando dará imediata ciência ao profissional.
- III. Quando informado expressamente, por qualquer uma das partes, da interrupção voluntária e definitiva do serviço.
- IV. Quando se tratar de trabalho multiprofissional e a intervenção fizer parte da metodologia adotada.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas os itens I e II estão certos.
- (B) Apenas os itens I e III estão certos.
- (C) Apenas os itens I, II e III estão certos.
- (D) Nenhum item está certo.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 3

Com relação às responsabilidades do psicólogo, estabelecidas no Código de Ética Profissional, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) Em caso de interrupção do trabalho do psicólogo, por quaisquer motivos, ele deverá zelar pelo destino dos seus arquivos confidenciais, devendo repassar todo o material ao psicólogo que vier a substituí-lo, somente em caso de demissão.
- (B) Nos documentos que embasam as atividades em equipe multiprofissional, o psicólogo registrará apenas as informações necessárias para o cumprimento dos objetivos do trabalho.
- (C) O psicólogo não divulgará, ensinará, cederá, emprestará ou venderá a leigos instrumentos e técnicas psicológicas que permitam ou facilitem o exercício ilegal da profissão.
- (D) No atendimento à criança, ao adolescente ou ao interdito, deve ser comunicado aos responsáveis o estritamente essencial para se promoverem medidas em seu benefício.
- (E) O psicólogo, na realização de estudos, pesquisas e atividades voltadas para a produção de conhecimento e desenvolvimento de tecnologias, garantirá o acesso das pessoas, grupos ou organizações aos resultados das pesquisas ou estudos, após seu encerramento, sempre que assim o desejarem.

QUESTÃO 4

As transgressões dos preceitos do Código de Ética Profissional do Psicólogo constituem infração disciplinar com a aplicação das seguintes penalidades:

- (A) advertência pública; multa; censura pública; suspensão do exercício profissional, por até 30 (trinta) dias, ad referendum do Conselho Federal de Psicologia; cassação do exercício profissional, ad referendum do Conselho Federal de Psicologia.
- (B) advertência confidencial; censura confidencial; suspensão do exercício profissional, por até 60 (sessenta) dias, ad referendum do Conselho Federal de Psicologia; cassação do exercício profissional, ad referendum do Conselho Federal de Psicologia.
- (C) advertência; multa; censura pública; suspensão do exercício profissional, por até 30 (trinta) dias, ad referendum do Conselho Federal de Psicologia; cassação do exercício profissional, ad referendum do Conselho Federal de Psicologia.
- (D) advertência; multa; censura pública; suspensão do exercício profissional, por até 60 (sessenta) dias, ad referendum do Conselho Federal de Psicologia; cassação do exercício profissional, ad referendum do Conselho Federal de Psicologia.
- (E) advertência; multa; censura pública; suspensão do exercício profissional, por até 90 (noventa) dias, ad referendum do Conselho Federal de Psicologia; cassação do exercício profissional, ad referendum do Conselho Federal de Psicologia.

QUESTÃO 5

No que diz respeito à Resolução CFP nº 1/2009, que dispõe sobre a obrigatoriedade do registro documental decorrente da prestação de serviços psicológicos, julgue os itens que se seguem.

- I. Em caso de serviço psicológico prestado em serviços-escola e campos de estágio, o registro deve contemplar a identificação e a assinatura do responsável técnico/supervisor que responderá pelo serviço prestado, bem como do estagiário.
- II. A guarda do registro documental é de responsabilidade do psicólogo e/ou da instituição em que ocorreu o serviço. O registro documental deve ser mantido em local que garanta sigilo e privacidade e mantenha-se à disposição dos Conselhos de Psicologia para orientação e fiscalização, de modo que sirva como meio de prova idônea para instruir processos disciplinares e à defesa legal.
- III. Quando em serviço multiprofissional, o registro deve ser realizado em prontuário único. Devem ser registradas apenas as informações necessárias ao cumprimento dos objetivos do trabalho.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas os itens I e II estão certos.
- (B) Apenas os itens I e III estão certos.
- (C) Apenas o item I está certo.
- (D) Nenhum item está certo.
- (E) Todos os itens estão certos.

QUESTÃO 6

De acordo com a Resolução CFP nº 1, de 30 de março de 2009, a guarda do registro documental é de responsabilidade do psicólogo e/ou da instituição em que ocorreu o serviço. Assinale a alternativa correta.

- (A) O período de guarda deve ser de no mínimo 5 anos, podendo ser ampliado nos casos previstos em lei, apenas por determinação judicial.
- (B) O período de guarda deve ser de no mínimo 5 anos, podendo ser ampliado nos casos previstos em lei, por determinação judicial, ou ainda em casos específicos em que seja necessária a manutenção da guarda por maior tempo.
- (C) O período de guarda deve ser de no mínimo 2 anos, podendo ser ampliado nos casos previstos em lei, por determinação judicial, ou ainda em casos específicos em que seja necessária a manutenção da guarda por maior tempo.
- (D) O período de guarda deve ser de 2 anos, podendo ser ampliado nos casos previstos em lei, apenas por determinação judicial.
- (E) O período de guarda deve ser de no mínimo 3 anos, podendo ser ampliado nos casos previstos em lei, por determinação judicial, ou ainda em casos específicos em que seja necessária a manutenção da guarda por maior tempo.

QUESTÃO 7

O relatório psicológico consiste em um documento que, por meio de uma exposição escrita, descritiva e circunstanciada, considera os condicionantes históricos e sociais da pessoa, grupo ou instituição atendida, podendo também ter caráter informativo. Assinale a alternativa que contraria o conceito e/ou a finalidade desse documento, conforme previsto na Resolução nº 06/2019.

- (A) Visa comunicar a atuação profissional da(o) psicóloga(o) em diferentes processos de trabalho já desenvolvidos ou em desenvolvimento, podendo gerar orientações, recomendações, encaminhamentos e intervenções pertinentes à situação descrita no documento, não tendo como finalidade produzir diagnóstico psicológico.
- (B) É uma peça de natureza e valor técnico-científico, devendo conter narrativa detalhada e didática, com precisão e harmonia. A linguagem utilizada deve ser acessível e compreensível ao destinatário, respeitando os preceitos do Código de Ética Profissional do Psicólogo.
- (C) Deve ser construído com base no registro documental elaborado pela(o) psicóloga(o), em conformidade com a Resolução CFP no 01/2009 ou resoluções que venham a alterá-la ou substituí-la.
- (D) Corresponde à descrição literal das sessões, atendimento ou acolhimento realizado. Deve explicitar a demanda, os procedimentos e o raciocínio técnico-científico da(o) profissional, bem como suas conclusões e/ou recomendações.
- (E) Deve apresentar as informações da estrutura detalhada a seguir, em forma de itens ou texto corrido. É composto de 5 (cinco) itens: identificação; descrição da demanda; procedimento; análise; conclusão.

QUESTÃO 8

De acordo com a Resolução nº 06/2019, assinale a alternativa **incorreta** quanto ao atestado psicológico.

- (A) Atestado psicólogo consiste em um documento escrito que tem por finalidade registrar, de forma objetiva e sucinta, informações sobre a prestação de serviço realizado ou em realização, abrangendo as seguintes informações: comparecimento da pessoa atendida e seu acompanhante; acompanhamento psicológico realizado ou em realização; informações sobre tempo de acompanhamento, dias e horários.
- (B) O atestado presta-se a comunicar o diagnóstico de condições mentais que incapacitem a pessoa atendida, com fins de: justificar faltas e impedimentos; justificar estar apto ou não para atividades específicas (manusear arma de fogo, dirigir veículo motorizado no trânsito, assumir cargo público ou privado, entre outros), após realização de um processo de avaliação psicológica, dentro do rigor técnico e ético previsto nas resoluções do CFP; solicitar afastamento e/ou dispensa, subsidiada na afirmação atestada do fato.
- (C) O atestado psicológico resulta de uma avaliação psicológica. É responsabilidade da(o) psicóloga(o) atestar somente o que foi verificado no processo de avaliação e que esteja dentro do âmbito de sua competência profissional.
- (D) A emissão de atestado deve estar fundamentada no registro documental, conforme dispõe a Resolução CFP nº 01/2009 ou aquelas que venham a alterá-la ou substituí-la, não isentando a(o) psicóloga(o) de guardar os registros em seus arquivos profissionais, pelo prazo estipulado nesta resolução.
- (E) Os Conselhos Regionais podem, no prazo de até cinco anos, solicitar à(o) psicóloga(o) a apresentação da fundamentação técnico-científica do atestado.

QUESTÃO 9

A Resolução CFP nº 6, de 29 de março de 2019, institui regras para a elaboração de documentos escritos produzidos pela(o) psicóloga(o) no exercício profissional. Com relação aos princípios técnicos do documento psicológico, julgue os itens subsequentes.

- I. Os documentos emitidos pela(o) psicóloga(o) concretizam informações fundamentais e devem conter dados fidedignos que validam a construção do pensamento psicológico e a finalidade a que se destina.
- II. A elaboração de documento decorrente do serviço prestado no exercício da profissão deve considerar que este é o resultado de uma avaliação e/ou intervenção psicológica, observando os condicionantes históricos e sociais e seus efeitos nos fenômenos psicológicos.
- III. O documento escrito resultante da prestação de serviços psicológicos deve considerar a natureza dinâmica, não definitiva e não cristalizada do fenômeno psicológico.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas o item II está certo.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 10

Quanto ao prazo de validade do conteúdo dos documentos, determinado pela Resolução nº 06/2019, julgue os itens que se seguem.

- I. O prazo de validade do conteúdo do documento escrito, decorrente da prestação de serviços psicológicos, deverá ser indicado no último parágrafo do documento.
- II. A validade indicada deverá considerar a normatização vigente na área em que atua a(o) psicóloga(o), bem como a natureza dinâmica do trabalho realizado e a necessidade de atualização contínua das informações.
- III. Não havendo definição normativa, o prazo de validade deve ser indicado pela(o) psicóloga(o), levando em consideração os objetivos da prestação do serviço, os procedimentos utilizados, os aspectos subjetivos e dinâmicos analisados e as conclusões obtidas.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas os itens I e II estão certos.
- (B) Apenas os itens II e III estão certos.
- (C) Apenas o item I está certo.
- (D) Nenhum item está certo.
- (E) Todos os itens estão certos.

Conhecimentos Específicos

QUESTÃO 11

A partir da afirmação de Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004) sobre cognição nas organizações do trabalho, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) Justamente porque uma organização se constitui em criações ou ferramentas sociais interativas – produto de ações individuais e coletivas estreitamente entrelaçadas –, fica clara a importância atribuída por pesquisadores e gestores ao papel do conhecimento, do pensamento e dos processos que os geram e os transformam para que haja uma compreensão mais adequada das características e das dinâmicas das organizações.
- (B) Compreender as organizações requer, necessariamente, uma teoria sobre o homem e, principalmente, sobre sua ação social interativa no interior delas, mesmo quando se assume o pressuposto válido de que tais unidades sociais se reduzem ao comportamento dos indivíduos singulares que as compõem.
- (C) A cognição se constitui em uma classe de fenômenos central para a compreensão dos processos organizacionais, visto que o pensamento, a linguagem, o manejo de símbolos, de conceitos e de regras desempenham importância no complexo cotidiano de pessoas. Unidas de tais ferramentas cognitivas, as pessoas articulam suas ações em torno de um ou de múltiplos objetivos organizacionais.
- (D) Quanto ao termo “cognição”, a ideia mais fortemente evocada caracteriza-se pela noção restrita, leiga e difundida de atividade racional, intelectual e consciente. Essa noção está ancorada em uma concepção tradicional de mente que integra três grandes domínios referentes aos três processos cognitivos mentais básicos: pensamento (cognitivo), sensação (emocional) e vontade (conativo).
- (E) A emergência de uma ciência cognitiva é um fenômeno relativamente recente e tem como marco o ano de 1956 e a realização do Simpósio sobre Teoria da Informação no Massachusetts Institute of Technology (MIT).

QUESTÃO 12

Segundo Schein (1982), no decorrer da história humana, houve muitas tentativas no sentido de se chegar a saber em profundidade o que é que realmente motiva as pessoas, o que é que na natureza dos seres humanos os faz comportarem-se de determinadas maneiras. E, hoje em dia, o debate sobre o que é que motiva as pessoas em seu comportamento no trabalho continua tão aceso como antes. Quanto à motivação para o trabalho, julgue os itens a seguir.

- I. A compreensão definitiva sobre o que realmente motiva as pessoas continua distante. Assim, é mister adotar uma atitude diagnóstica e flexível, sensível aos acontecimentos e à interpretação deles por parte das pessoas que participam de determinada situação, de tal forma que se possa escolher um esquema de ação apropriado a essa conjuntura.
- II. É extremamente difícil determinar a “essência” da natureza humana quando se revisam as diversas perspectivas que os dirigentes, no decurso da história, adotaram com relação à motivação. O exame de algumas das mais importantes constatações da pesquisa referentes a cada um dos principais grupos de hipóteses leva ao raciocínio de que cada uma das teorias sobre motivação é parcialmente correta, mas só parcialmente.
- III. Para compreendermos plenamente a motivação e o comportamento humano, devemos desenvolver um complexo conjunto de hipóteses a respeito das pessoas e situar essas hipóteses dentro de um contexto específico. Não existe uma resposta única para essas questões, não há uma forma que seja a única forma “correta” de se lidar com as pessoas, não há uma maneira “perfeita” de organizar e distribuir o trabalho.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 13

De acordo com Vasquez e Hutz (2020), a interface da psicologia organizacional e do trabalho com o movimento chamado de Psicologia Positiva conduziu a desdobramentos inovadores nesse campo de conhecimento, abrindo caminho para o desenvolvimento de modelos teóricos por meio dessa perspectiva. Com relação aos pressupostos da psicologia positiva no campo do trabalho e das organizações, julgue os itens a seguir.

- I. Evidências empíricas mostram-se cada vez mais robustas em demonstrar afirmativamente que a vida de significado e de preenchimento (ou vida plena, como alguns preferem denominar) está intimamente ligada a valores, emoções e atitudes positivas em relação ao que o ser humano produz com o seu trabalho.
- II. Embora não seja novidade teórica a proposição de que o trabalho ocupa um espaço central na vida dos indivíduos e da sociedade, a contribuição da psicologia positiva está em colocar os holofotes em uma análise mais ampla desse processo. Em vez de investigá-lo apenas pelos fatores assertivos associados, testando aspectos convenientes e preservados nas pessoas, a proposta é identificar também transformações confirmatórias causadas no sujeito pela danificação do trabalho.
- III. O salto teórico propiciado pela Psicologia Positiva não tem como base apenas a proposição de mais uma abordagem psicológica. Seu ponto central está justamente no questionamento de pressupostos epistemológicos e ontológicos que levam os psicólogos tradicionais a tratar apenas de processos e desfechos desfavoráveis associados aos adoecimentos na vida laboral.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 14

De acordo com Spector (2004), uma das mais importantes atividades dos psicólogos organizacionais situa-se no campo da melhoria do desempenho das atividades dos seres humanos em seu trabalho cotidiano tanto na forma individual como coletiva. Mas qualquer estratégia de aperfeiçoamento nesse sentido necessita vir acompanhada de um correto sistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores. Sobre avaliação de desempenho, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) A avaliação de desempenho é um processo que envolve dois momentos distintos: primeiro é necessário ocorrer a definição dos critérios ou padrões de comparação pelos quais o desempenho será avaliado ou mensurado. Somente após esse marco regulatório é que deve ocorrer a implementação de um procedimento para orientar e conduzir a avaliação dos trabalhadores verificando até que ponto eles satisfazem tais critérios previamente definidos.
- (B) A coleta e a mensuração dos dados do desempenho humano no trabalho – comparando-se com um desempenho esperado de cada trabalhador dentro de um contexto – também podem auxiliar gestores a tomarem decisões administrativas negativas. Dentre as decisões administrativas negativas baseadas no resultado da avaliação de desempenho, pode-se incluir o rebaixamento de função ou cargo, mas jamais o desligamento (demissão) do trabalhador.
- (C) Os fundamentos para utilizar dados de desempenho no trabalho para tomar decisões administrativas tanto positivas como negativas podem ser encontrados tanto no contrato de trabalho quanto nas leis trabalhistas.
- (D) A coleta e a mensuração dos dados do desempenho humano no trabalho – comparando-se com um desempenho esperado de cada trabalhador dentro de um contexto – podem auxiliar trabalhadores e gestores a tomar decisões administrativas positivas em direção à eficácia das práticas e dos procedimentos organizacionais.
- (E) A avaliação de desempenho pode vir a se constituir em um procedimento lento e demorado. Além disso, tende a ser um processo que costuma desagradar a maioria dos gestores e subordinados na organização.

QUESTÃO 15

Conforme a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, SBPOT (2020), o campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho pode ser compreendido a partir de quatro grandes domínios disciplinares que se articulam e se interligam: Psicologia Organizacional; Psicologia do Trabalho; Psicologia e Gestão de Pessoas; e Docência/Pesquisa. Com base no manual da SBPOT (2020), sobre a caracterização dos subcampos de atuação referentes à Psicologia Organizacional e do Trabalho, julgue os itens a seguir.

- I. Os subcampos do domínio disciplinar denominado Psicologia do Trabalho são: Fatores Humanos no Trabalho; Saúde e Segurança no Trabalho; Orientação Profissional e de Carreira; e Relações de Trabalho e Emprego.
- II. Os subcampos do domínio disciplinar denominado Psicologia Organizacional são: Comportamento Organizacional; Mudança, Inovação e Transformação Organizacional; e Comportamento Econômico e do Consumidor.
- III. Os subcampos do domínio disciplinar denominado Psicologia e Gestão de Pessoas são: Psicologia de Pessoal; Recrutamento e Seleção; Desempenho no Trabalho e da Organização; Treinamento, Desenvolvimento e Educação. O domínio denominado Docência/Pesquisa não pode ser desdobrado em subcampos porque tais atividades estão claramente associadas e podem se agregar a qualquer um dos domínios anteriores.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 16

Conforme Hutz, Bandeira, Terentine e Vazquez (2020) fatores psicossociais no trabalho são definidos como um fenômeno complexo de interação entre variáveis psicológicas e sociais no contexto laboral, em suas diferentes formas de organização em processos de trabalho e na gestão deles. O conceito centra-se não apenas nos fatores psicossociais em si, mas em sua relação interativa com o ambiente laboral, constituída na troca das pessoas com as organizações e destas com os processos de trabalho desenhados na sociedade em que atuam. A avaliação de tais fatores ganhou importância devido às robustas evidências científicas sobre seus impactos na saúde laboral das pessoas e, mais recentemente, à sua relação com o bem-estar dos trabalhadores e os resultados organizacionais. A partir dessa afirmação, analise os itens a seguir apresentados pelos autores sobre a avaliação de fatores psicossociais no trabalho.

- I. No momento histórico em que o movimento da psicologia positiva se consolida, os estudos em saúde ocupacional buscam compreender o funcionamento ótimo das pessoas pelo desenvolvimento de fatores protetivos, para além das ações de prevenção e promoção da saúde. Assim, a avaliação dos fatores psicossociais deve se direcionar para os seus efeitos em aspectos como satisfação no trabalho, bem-estar subjetivo, características laborais e sintomas fisiológicos e psicossomáticos, segundo defende a OIT-OMS.
- II. Desde o início das avaliações dos fatores psicossociais na prática profissional e na produção científica, pesquisadores se dedicaram intensamente a produzir evidências sobre as patologias e os riscos psicossociais do trabalho – estes últimos entendidos como agravos e danos aos trabalhadores. Contudo, há carência, ainda, de maior investimento em estudos sobre os fatores psicossociais no trabalho que podem conduzir aos desfechos positivos, atuando como protetivos na saúde ocupacional.
- III. A discussão sobre esse delicado tema é ainda mais importante no Brasil, uma vez que os fatores psicossociais da área da saúde e segurança no trabalho ainda não são inteiramente regulados por dispositivos legais do país, apesar de as definições sobre fatores psicossociais no trabalho já estarem presentes nas legislações de diferentes entidades internacionais.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 17

Para Robbins, Judge e Sobral (2010), Comportamento Organizacional (CO) é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura organizacional têm sobre o comportamento das pessoas dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para melhorar a eficiência e a eficácia organizacional. Assim, a área de CO se ocupa de estudar o que as pessoas fazem nas organizações e como esse comportamento afeta o desempenho organizacional. Inclui componentes básicos como motivação, poder, liderança, comunicação interpessoal, estrutura e processos de grupos, aprendizado, desenvolvimento de atitudes e percepção, processos de mudança, resolução de conflitos e negociação, desenho da tarefa e estresse ocupacional. Sobre a abordagem do Comportamento Organizacional, julgue os itens a seguir.

- I. Para esse campo de estudo, o comportamento humano não é aleatório. Ao se realizarem estudos sistemáticos, verificou-se que existem algumas consistências fundamentais que sustentam o comportamento de grande parte dos indivíduos em uma organização, as quais podem ser identificadas e modificadas para refletir as diferenças individuais. Tal descoberta é vital em organizações porque uma consistência permite previsibilidade.
- II. Nesse campo de estudo, observam-se profundamente os relacionamentos humanos, tentando atribuir causas e efeitos e baseando as conclusões em evidências científicas. Ou seja, fundamentando os desfechos por meio de dados colhidos sob condições controladas, medidos e interpretados de maneira rigorosa.
- III. Sob a perspectiva desse campo de estudo, as decisões gerenciais deveriam basear-se na melhor evidência científica disponível. Assim, gestores deveriam utilizar-se desse procedimento tornando-se mais científicos no modo como abordam os problemas administrativos. Entretanto, pesquisas indicam que a maior parte das decisões gerenciais ainda é feita “às pressas”, com pouco ou nenhum estudo sistemático.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 18

De acordo com Griffin e Moorhead (2006), uma organização se constitui em um conjunto de pessoas que trabalham juntas para atingir metas em comum. Para tanto é necessária a existência de uma estrutura, a qual estabelece um sistema de coordenação dos esforços humanos para que haja ganhos potenciais da força coletiva de trabalho. A respeito da natureza das estruturas organizacionais de trabalho, julgue os itens a seguir.

- I. A estrutura organizacional de trabalho se constitui em um sistema de relações entre tarefas, subordinação e autoridade que configura detalhadamente o desenho de como deve ocorrer a laboração em uma organização, delineando como as partes se subdividem e se associam em grupos de trabalho ou unidades organizacionais (setores, departamentos etc.)
- II. A divisão do trabalho consiste na distribuição das tarefas da organização a funções diferentes para que sejam realizadas por pessoas diferentes. Constitui uma das setes características básicas de estruturação descritas por Max Weber. Sendo assim, só existem vantagens para a organização (e para os trabalhadores) nesse processo de divisão, visto que, do contrário, não se poderia obter o uso mais eficiente do trabalho humano.
- III. Um organograma descreve as relações de subordinação e os integrantes dos grupos de trabalho, além de mostrar como os variados cargos e os pequenos grupos de trabalho constituem as unidades organizacionais (setores ou departamentos), os quais, juntos, formam a configuração ou a forma da organização.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 19

Para compreender as organizações, é necessário possuir a visão que os seres humanos possuem. De acordo com Limongi-França (2006), as pessoas têm respostas complexas, com potencialidades e reações biológicas, psicológicas e sociais que reagem simultaneamente às condições de vida. Essas reações, com variadas combinações e intensidades, podem ser compreendidas em camadas biopsicossociais interdependentes. Acerca da natureza dessas camadas, julgue os itens a seguir.

- I. A camada biológica refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas pelo ser humano, ao nascer e durante toda a vida. Inclui metabolismo, resistências e vulnerabilidades de órgãos ou sistemas.
- II. A camada psicológica refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada indivíduo e o seu modo de perceber e se posicionar diante das pessoas e das circunstâncias vivenciadas.
- III. A camada social incorpora os valores, as crenças, o papel na família, no trabalho e em todos os grupos e comunidades a que cada pessoa pertence e de que participa. O meio ambiente e a localização geográfica também formam a dimensão social.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 20

De acordo com Davel e Vergara (2001), a gestão é aprimorada com base na riqueza e na complexidade das pessoas que dinamizam a vida organizacional, visto que os seres humanos e suas subjetividades representam a essência do sucesso sustentável e consistente das organizações contemporâneas. Sobre subjetividade e relações humanas, julgue os itens a seguir.

- I. Para que se possa entender o mundo organizacional e nele atuar de forma consequente, é de extrema relevância penetrar na sutileza das relações humanas e tentar desvendar a teia que os seres humanos tecem a partir da subjetividade, visto que ela pode ajudar a identificar a experiência humana em todos seus dilemas, formas de pensamento, condutas, emoções e ações e lidar com ela.
- II. Se voltarmos nossa atenção para as relações que as pessoas estabelecem na organização, seremos capazes de desvendar a pluralidade e a heterogeneidade de linguagens, espaços e práticas que nos governam diariamente, permitindo indagar sobre como a subjetividade vai sendo constituída pelas vozes em nossa mente e pelos sentimentos em nosso corpo que são produzidos em ocasiões históricas, políticas e culturais precisas.

- III. A administração necessita tornar-se cada vez mais orientada para gerir pessoas e suas relações subjetivas, visto que nos é apresentada como a administração das coisas, e não das pessoas. Contudo, essa objetivação possui uma utilidade intrínseca na compreensão do mundo organizacional em razão da possibilidade de delineamento mais apurado dos problemas da vida real os quais são intensamente conectados. Assim, para que se possa conceber operacionalmente a atividade organizacional e administrativa, é necessário um fracionamento artificial objetivo.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 21

Para Dejours (1992), existe um sofrimento não reconhecido provocado pela organização do trabalho (visto o afrontamento do trabalhador com sua tarefa organizacional), assim como existem diversos sistemas de defesa colocados em prática para conter tal sofrimento. A partir dessa afirmação, analise os itens a seguir apresentados pelo autor sobre as estratégias defensivas.

- I. Mesmo intenso, o sofrimento é razoavelmente bem controlado pelas estratégias defensivas, que impedem que tal sofrimento se transforme em patologia. Assim, neuroses, psicoses e depressões em situações de trabalho são compensadas precisamente pela utilização desses sistemas defensivos.
- II. As defesas que não são psiconeuróticas, ou seja, as defesas de comportamento são menos flexíveis que as defesas mentais. Por causa disso, os sujeitos que apresentam esse tipo de estrutura são mais frágeis diante dos acontecimentos da vida laboral do que os sujeitos que apresentam uma estrutura neurótica.
- III. Quando as defesas comportamentais não conseguem conter a gravidade dos conflitos, tais sujeitos não descompensam de um modo neurótico nem psicótico. A desorganização à qual sucumbe o doente não se traduz por sintomas mentais, mas pelo aparecimento de uma doença somática.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 22

Conforme Chanlat (1996), o espaço foi, durante muito tempo, uma dimensão desconhecida das Ciências Sociais. Foram os psicólogos da área da Psicologia Ambiental que revelaram a importância dos fatores espaciais na realidade organizacional. Sobre os espaços no mundo do trabalho, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) A psicologia dos espaços de trabalho propõe uma nova leitura das interações entre comportamento humano e organização. Tal abordagem se apoia primeiramente no fato de que certa imagem da organização se reflete na distribuição dos espaços físicos: em seguida, ela considera o sistema organizacional a partir da estruturação social dos locais e dos espaços físicos definidos, repartidos e utilizados pelos indivíduos não só em função dos imperativos da produção, mas também em relação às condutas e aos valores que fazem da organização um território social.
- (B) O espaço também é estudado pela ergonomia, cujas análises oferecem um modelo que descreve o trabalho como uma interação dinâmica indivíduo-ambiente, por meio de um esquema de análise das características complexas das cargas físicas e mentais. A partir desse pano de fundo, a Psicologia Ambiental estuda as relações entre o indivíduo e seu ambiente, o papel deste e suas múltiplas influências sobre o comportamento humano. Sendo assim, esse campo de estudo se constitui em um conjunto teórico estruturado que apreende o espaço físico como um objeto social. Assim, o ambiente físico das organizações e os objetos que o compõem são considerados um constructo social.
- (C) A natureza social do espaço reside no fato de essas formas intervirem na apresentação social como um campo de valências. Assim, estão inscritos e reproduzidos no espaço físico não somente funções materiais, mas também valores sociais. É por isso que os indivíduos lhe atribuem um sentido, que é determinado justamente pela avaliação da realidade desses valores. Assim, o espaço físico pode ser apreendido como um vetor das interações sociais, e isso duplamente: primeiro, toda organização espacial estrutura mais ou menos diretamente ou fortemente as comunicações; em segundo lugar, ela constitui um mensageiro social sobre o grupo ou a sociedade que a ocupa, seu modo de vida e seus valores.
- (D) O espaço físico é objeto de práticas e de intervenções diversas que podem ser definidas pelo termo “apropriação”. Trata-se de um processo que permite mostrar que o comportamento humano não é um sistema passivo. Ele exerce sobre o espaço um domínio físico ou psicológico, ou ambos; afirma com isso uma dominação por meio da qual ele pode se determinar e agir. A apropriação engloba assim formas de interações que exprimem, a partir de uma ocupação ou de uma utilização específica do espaço físico, uma afirmação de si sobre os lugares.
- (E) A psicologia dos espaços de trabalho, como novo domínio do saber sobre a organização e o trabalho, se apoia nas abordagens clássicas. Assim, sua base primária põe em evidência primordialmente a importância da experiência física sensorial que se vive nas relações com os diferentes ambientes. Assim, essas relações com diferentes ambientes se constituem fundamentalmente em vetores de orientação ou de informação muito antes da ordem imaginária. Os corredores ou trajetos utilizados para se chegar a um escritório, por exemplo, se constituem primariamente em um sistema funcional de deslocamentos, visto que o ambiente físico originalmente qualifica os objetivos da produção em organizações, podendo se constituir mais tarde em lugares reconhecidos como facilitadores de certos encontros e utilizados para evitar outros. Somente assim os lugares físicos se incorporariam a representações sociais e condutas.

QUESTÃO 23

De acordo com Bittencourt (2004), o Pensamento Sistêmico (PS) se constitui em um processo em que se compreende a realidade em termos da inter-relação entre as partes e as variáveis envolvidas em um sistema, um problema ou uma situação de interesse. Em organizações, o PS considera todos os elementos – fatores econômicos, privados, emocionais, sociais, ecológicos, dentre outros – a partir de uma perspectiva dinâmica e interdependente. Na concepção do PS, um departamento, por exemplo, não é uma entidade independente que possui variáveis ou dimensões de forma isolada. Sobre o PS, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) Existe uma inadequação das ferramentas analíticas existentes para tratar os problemas organizacionais modernos, tendo em vista a complexidade dinâmica do mundo. Há um esgotamento do modelo mecanicista pela falência do arcabouço nele baseado. Logo, o PS possui um interesse em desafiar e contextualizar o pensamento mecanicista, da mesma forma como, analógica e contextualmente, o pensamento relativista de Einstein desafiou o pensamento Newtoniano.
- (B) A Teoria de Sistemas – que nasceu na administração em 1961 – se solidificou como paradigma a partir da constatação de que, com os recursos se tornando escassos, seria vital uma mudança no contexto global, com atributos como inovação, flexibilidade, tempo de resposta e qualidade, tornando-se condições básicas para a sobrevivência organizacional. Porém a apropriação desses princípios do PS pelos praticantes organizacionais é mais recente, em função do processo de ampliação da percepção de que realmente existem outras forças inter-relacionadas influenciando na vida organizacional.
- (C) Na Teoria das Organizações, o tema do PS aparece em alguns tópicos e por essa razão parece evidente – para quem o aborda – a compreensão sobre sua lógica e necessidade. Contudo, quando se tenta migrar para ações práticas, evidencia-se a dificuldade em saber como aplicá-lo. Quando gestores que trabalham em grandes organizações tentam inserir novas formas mais sistêmicas de operação, tais como o desenvolvimento conjunto de procedimentos, construção de um trabalho em equipe, práticas coerentes com a complexidade das demandas do ambiente, enfim condutas de integração sistêmica, encontram enormes obstáculos.
- (D) Existem diversos fatores relevantes na realidade que impedem a existência do PS em organizações. Uma delas é o fato de que o ser humano em seu processo de aprendizagem vai gradativamente perdendo a capacidade de compreensão sistêmica ao longo dos anos. No processo de socialização do conhecimento, o mundo vai se fracionando. Uma criança, por exemplo, desde a mais tenra idade tem embutido em sua aprendizagem que a Matemática é uma disciplina isolada, Química é outra, História é outra e que tudo isso não possui relação alguma com Literatura. Há, então, uma aprendizagem calcada na dissociação dos elementos focalizados separadamente. Isso explica em parte por que nas organizações se analisam problemas ou sistemas pela sua decomposição em partes e não de forma integrada.
- (E) Um dos facilitadores da implantação do PS em uma organização é a existência de uma estrutura de sustentação e ordenamento de preceitos calcados em elementos filosóficos embutidos no pensamento linear. Tais arcabouços organizacionais fundamentados nos paradigmas institucionais permitem a adoção de comportamentos essenciais de integração sistêmica consentindo assim, quando for o caso, no “descongelamento” integral de determinado tipo de padrão de comportamento mais fechado e moldado pela conjuntura tradicional. O PS se constitui, portanto, em uma perspectiva filosófica que fundamenta uma reflexão de como se deve desafiar o *status quo*, propiciando novos padrões na disposição estrutural.

QUESTÃO 24

Segundo Borges e Mourão (2013), nas últimas décadas intensificou-se a discussão referente às alterações pelas quais passam as organizações no mundo inteiro. Essa discussão sinaliza mudanças profundas na forma de produção de bens e serviços, a maneira como o trabalho é organizado e a forma como empregados e empregadores se relacionam entre si. Estudiosos que se dedicam a esse tema afirmam que as transformações são tão significativas e abrangentes que já é possível identificar o surgimento de novos paradigmas que rompem com as tradicionais e já estabelecidas formas de gestão profissional. Acerca dos novos modelos de gestão, julgue os itens a seguir.

- I. Existe um conjunto profundo de alterações ocorrendo que se traduz na necessidade de adoção de práticas de gerenciamento consideradas mais coerentes com a realidade organizacional atual, constituindo-se, assim, no centro do que se poderia chamar de novos modelos de gestão, os quais representam um conjunto de características vitais que envolve as formas de estruturação, organização e funcionamento das organizações.
- II. Os novos modelos de gestão nem sempre são claramente visíveis no cotidiano de nossas organizações. Embora existam mudanças perceptíveis, é certo também que, em muitas organizações, são as práticas tradicionais que se perpetuam e não parecem ameaçadas. Quando se trata dos novos modelos de gestão, não existem configurações homogêneas, nem difusão da mesma forma organizacional em todos os contextos, na mesma velocidade.
- III. As organizações adotam modelos e práticas de gestão em função das necessidades de superação e resolução de problemas concretos relacionados à produção e ao trabalho. As organizações que lideram esses processos de mudança normalmente são aquelas que estão na vanguarda do enfrentamento dos novos desafios que são postos por ambientes competitivos, novas tecnologias e alterações nos marcos regulatórios sob os quais elas operam.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 25

Bastos e Gondim (2010) afirmam que a diversidade da psicologia como campo de produção de conhecimento e como campo de práticas profissionais é facilmente constatada a partir do conceito de áreas de conhecimento e áreas de atuação. Contudo, tal diversidade não se esgota apenas nesse conceito de área, pois inclui uma multiplicidade teórico-metodológica que fundamenta a prática de pesquisa e as múltiplas intervenções profissionais do psicólogo na mesma área. Sobre a diversidade da psicologia e sua relação com as áreas, julgue os itens a seguir.

- I. Em princípio, a noção de área de atuação profissional aproxima pesquisadores, docentes e profissionais a partir de referenciais teóricos e de estratégias de pesquisa e intervenção. Tal aproximação se manifesta nas interfaces que cada área estabelece com as outras disciplinas ou outros campos profissionais, o que contribui para a construção e para o uso de um vocabulário que a singulariza.
- II. A natureza não paradigmática da Psicologia revela-se na existência de uma pluralidade de perspectivas teóricas que se apoiam em distintas concepções de homem, de sociedade, de ciência e, em decorrência, postulam procedimentos e práticas distintos para lidar com os mesmos problemas.
- III. Discentes, docentes e psicólogos se reconhecem como inseridos em subdomínios da psicologia que configuram espaços próprios de investigação e de atuação. Diferenças, semelhanças e antagonismos são tratados, portanto, no interior desse campo de conhecimento, tendo como base o conceito de áreas de atuação.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 26

Segundo Spector (2004), as organizações no mundo moderno estão diante de um ambiente em que ocorre uma rápida evolução na sociedade, a qual requer mudanças apropriadas tanto em sua estrutura quanto em seu funcionamento. O campo do Desenvolvimento Organizacional (DO) auxilia as organizações a implementar tais mudanças de forma racionalmente planejada, visto que, ao levar em consideração o lado humano na mudança organizacional, pode contribuir para uma melhor maneira de conduzi-la. Quanto aos pressupostos conceituais presentes na esfera do DO, julgue os itens seguintes.

- I. O DO é uma família de técnicas elaboradas para ajudar as organizações a mudar, visto que desenvolver uma organização é sempre alterá-la. Tais métodos de modificação das organizações envolvem a utilização de princípios e procedimentos da ciência comportamental que supostamente podem ajudar os trabalhadores a melhorar o seu desempenho e a interagir com mais eficácia com os demais colegas de trabalho.
- II. Uma iniciativa de DO sempre envolve uma organização inteira e jamais apenas uma parte dela. O foco dessa alteração integral reside em promover mudanças substanciais no modo como ela opera. Essas mudanças podem envolver uma reorganização estrutural por meio da qual novos departamentos podem ser criados, assim como antigos podem ser eliminados, com funções sendo transferidas de uma área para outra e de uma pessoa para outra.
- III. Uma iniciativa de DO normalmente é muito mais que somente mera reorganização estrutural. Em geral, ela muda significativamente a forma com que as pessoas realizam seu trabalho, como elas se comunicam umas com as outras e como elas coordenam seus esforços e suas ações.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 27

Segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004), é importante promover a valorização e a compreensão geral dos processos de produção do conhecimento científico em Psicologia Organizacional e do Trabalho, bem como a forma como ele é sistematizado nas organizações. Com relação à sistematização desses processos, julgue os itens a seguir.

- I. É imprescindível que o profissional que trabalha com Psicologia Organizacional e do Trabalho efetue leituras de relatos completos de pesquisas científicas já realizadas na área em que trabalha. Assim, o profissional poderá estabelecer um ou mais paralelos de ajuda para seu exercício cotidiano nas organizações, traduzindo questões práticas em hipóteses ou suposições de pesquisa.
- II. A maioria dos textos introdutórios que tratam da questão da pesquisa em Psicologia Organizacional e do Trabalho fornece uma visão compactada sobre a pesquisa em seus aspectos relativos a desenho, métodos e técnicas de coleta e análise de dados. Isso geralmente termina por levar a um tratamento superficial da metodologia.
- III. O profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho precisa desenvolver algumas estratégias de investigação científica para identificar as possíveis razões para os problemas surgidos em sua área de atuação. O referido profissional precisa da ajuda da pesquisa científica, seja para saber que medidas usar, seja para desenvolver apropriadamente estas estratégias.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 28

De acordo com a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, SBPOT (2020), as competências do profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) foram se ampliando no decorrer do tempo. Originariamente denominadas de “funções do profissional de POT” – não se utilizava o termo “competências” –, tais práticas de campo iniciaram-se com a utilização de medidas especificamente para seleção de pessoal. Posteriormente, houve um acréscimo no rol de medidas para incluir a realização de processos de avaliação em treinamento e em planejamento de recursos humanos nas organizações e em saúde no trabalho. Quanto às competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho, julgue os itens a seguir.

- I. Em alguns locais de atuação profissional, a primeira fase histórica da POT (medidas voltadas especificamente para seleção de pessoal) ainda pode ser prioritariamente encontrada. Entretanto, é vital ampliar esse modelo de competências de modo a alavancar os percursos profissionais para as demais esferas, sugerindo necessidades de capacitação e lembrando que há outras competências que podem ser utilizadas nos locais de prática.
- II. Antes da década de 1970, o vocábulo “competência” não era utilizado para esse tipo de reflexão sobre o desempenho na área de POT, algo que veio a surgir com mais força a partir da mudança na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), que se traduziu no movimento que veio a substituir os antigos currículos mínimos por Diretrizes Curriculares, na segunda metade da década de 1970.
- III. Tratando-se da formação do profissional de POT, a mudança do termo “função” para o conceito de “competência” obrigatoriamente implica a substituição de um currículo definido a partir de conteúdos e disciplinas para outro estruturado a partir de competências e habilidades profissionais. A expectativa é a de uma renovação dos processos relativos à formação, aprofundando a relação entre os mundos da escola e do trabalho. Perfis de competências básicas e específicas necessárias para o desempenho profissional deveriam nortear as definições de conhecimentos, habilidades e atitudes a serem desenvolvidas nos processos formativos. Contudo, na maioria dos cursos de graduação em Psicologia no Brasil, as atividades de ensino e formação do profissional de POT estão efetivamente mais voltadas para a aquisição de conceitos do que para o desenvolvimento de competências para intervir e avaliar e para produzir conhecimento.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 29

Conforme Schein (1982), o comportamento de liderança pode desempenhar uma ampla gama de funções diferentes para o grupo ou a organização. Essas funções podem compreender: estatuir valores básicos, estabelecer e divulgar objetivos, organizar recursos (humanos e não humanos), planejar, dar informações, monitorizar, dar *feedback* sobre o progresso, dar apoio e esclarecer, resumir, testar o consenso, decidir, recompensar e punir, e assim por diante. A respeito das funções da liderança, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) Para o pressuposto de liderança como um conjunto de funções distribuídas, se houver uma nítida identificação da ampla gama de funções necessárias, então qualquer membro de determinado grupo poderia vir a executá-las, havendo uma conexão indispensável entre as funções identificadas e a presença de determinado líder designado ou informal.
- (B) Se considerarmos os líderes como elos entre os diversos níveis da organização, torna-se evidente que uma função peculiar e crítica dos líderes é a transformação de diretrizes oriundas de níveis mais elevados em objetivos e alvos para o nível inferior seguinte.
- (C) O modo como os objetivos são atingidos pode variar muito, refletindo diferentes estilos, tarefas, características dos subordinados, e assim por diante, mas o líder continua basicamente responsável pela seleção e pela consecução do objetivo final.
- (D) Se o líder se encontra bem no ápice da organização, sua função consiste em transformar as oportunidades, as exigências e as limitações do ambiente em estratégias, objetivos e alvos para a organização.
- (E) A liderança pode ser um conjunto de funções subdivididas. Ou seja, um grupo costuma ser eficiente quando nele as funções se encontram bem distribuídas entre todos os membros do grupo de acordo com as correspondentes capacidades de cada um de executar as funções.

QUESTÃO 30

Segundo Robbins, Judge e Sobral (2010), até o final da década de 1980, o currículo das escolas de administração enfatizava os aspectos técnicos da gestão, focando em economia, contabilidade, finanças e métodos quantitativos. Temas como comportamento e habilidades interpessoais recebiam relativamente pouca atenção. Nas últimas três décadas, contudo, as faculdades de administração começaram a perceber a importância do papel que o conhecimento sobre o comportamento humano tem na eficácia da administração, e cursos voltados para essa área, como comportamento organizacional, liderança, negociação, motivação etc., foram sendo agregados ao currículo. Quanto à importância das habilidades interpessoais, julgue os itens a seguir.

- I. No mundo contemporâneo, em que ocorre um ambiente de trabalho extremamente competitivo e exigente, os gestores não podem depender apenas de suas competências técnicas. Eles precisam também de habilidades interpessoais independentemente da situação organizacional exigida.
- II. O desenvolvimento de habilidades interpessoais por parte dos gestores auxilia as organizações a atrair e reter trabalhadores com alto nível de desempenho. Ocorre que as habilidades interpessoais dos gestores tendem a criar um ambiente de trabalho mais agradável.
- III. Pesquisas indicam que em organizações em que as práticas de liderança e relacionamento são muito bem avaliadas, cerca de 95% dos trabalhadores permanecem por mais de trinta anos na mesma organização, ao passo que nas outras organizações brasileiras esse índice é de apenas cinco por cento.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 31

Para Griffin e Moorhead (2006), comunicação é o processo social no qual duas ou mais pessoas trocam informações e compartilham possíveis significados. Assim, tal processo afeta profundamente a vida cotidiana e, por conseguinte, o comportamento organizacional. Nas organizações são muitos os propósitos da comunicação; entre eles o de repassar instruções específicas, alcançar ações coordenadas, haja vista a existência de funções e tarefas separadas etc. Sobre a comunicação no trabalho, julgue os itens a seguir.

- I. As linhas do organograma, que originariamente mostram as relações de subordinação, também podem representar canais de comunicação por meio dos quais a informação flui, embora a comunicação também possa seguir caminhos que cruzem as linhas de subordinação tradicionais.
- II. No mundo contemporâneo é vital para o desenvolvimento das redes de comunicação organizacional o advento de grupos digitais de troca de informações; a saber: listas de distribuição eletrônicas, e--mails, salas de bate-papo, mesas de discussão, aplicativos de mensagens instantâneas, aplicativos de voz e outros sistemas não presenciais de comunicação.
- III. Pesquisas indicam alguns possíveis impactos negativos das redes de comunicação. Estudos demonstraram que uma informação não necessariamente verdadeira pode se disseminar rapidamente e impactar a imagem da organização, afetando as posições dos trabalhadores sobre ela. Isso particularmente ocorre em organizações onde existe uma maior rotatividade dos trabalhadores.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 32

Para Hutz, Bandeira, Terentine e Vazquez (2020), trabalhar com instrumentos de avaliação psicológica é um constante desafio, já que pressupõe necessariamente a atualização de conhecimentos por parte do psicólogo. A todo momento, novos testes são lançados, exigindo envolvimento do psicólogo com esses novos instrumentos, seja por meio de estudo, supervisão ou cursos práticos. Além disso, o uso de testes demanda conhecimentos básicos sobre medida em psicologia, ou seja, psicometria, área muitas vezes vista com preconceito por psicólogos, já que envolve certo conhecimento lógico-matemático. Além disso, a proposta de avaliação desses instrumentos pelo Conselho Federal de Psicologia é relativamente recente. Acerca da utilização e da adaptação de instrumentos de avaliação psicológica para o contexto organizacional e do trabalho, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) Atualmente, não há uma diversidade considerável de testes sendo utilizados na área da psicologia organizacional e do trabalho (POT). Os que existem são instrumentos somente usados em processos de seleção e avaliação de desempenho. Entre eles a Bateria Fatorial de Personalidade e a Escala Vazquez-Hutz de Avaliação de Desempenho. Os vários testes que eram utilizados em processos de seleção, principalmente os testes projetivos e de inteligência, foram considerados desfavoráveis pelo CFP, visto que não atenderam os requisitos mínimos obrigatórios e/ou não apresentaram novos estudos de normatização e/ou validade no prazo estipulado pela Resolução CFP nº 009/2018.
- (B) É preciso cautela na escolha do instrumento para a área de POT. É importante salientar que vêm sendo utilizados vários instrumentos que não foram devidamente adaptados para uso no Brasil, ou mesmo validados para o contexto organizacional. Mais uma vez, aponta-se para a necessidade de o psicólogo ter conhecimentos básicos de psicometria, de forma a entender o que é dito nos manuais dos testes, e mesmo ler estudos recentes que utilizam os instrumentos do seu interesse.
- (C) Recentemente, vários instrumentos que avaliam construtos da psicologia positiva começaram a ser utilizados em POT, sobretudo para verificar e melhorar condições de trabalho, satisfação e engajamento no trabalho e *flow*. Podem-se alocar também nesse rol instrumentos que avaliam esperança, os quais, quando começaram a ser empregados, constataram que há uma correlação elevada entre esperança e criatividade, e, portanto, instrumentos que avaliam esperança poderiam ser utilizados para uma avaliação indireta de criatividade em organizações.
- (D) Diante da realidade de instrumentos não adaptados ou de sua escassez para alguns construtos importantes na área de POT, o caminho natural é a construção ou a adaptação de instrumentos de avaliação psicológica. Entretanto é vital tomar a crucial decisão sobre se é melhor construir um novo instrumento ou adaptar um já existente. Vários aspectos devem ser considerados para chegar a essa resposta: a real necessidade do instrumento, os recursos pessoais e financeiros existentes, a capacidade de atingir diferentes regiões do Brasil, a necessidade de contar com uma editora de testes, entre outros.
- (E) A vantagem de adaptar um instrumento está relacionada com a possibilidade de comparar os dados em diferentes amostras, de diferentes contextos, permitindo uma maior equidade na avaliação, uma vez que se trata de uma mesma medida, que avalia o construto a partir de uma mesma perspectiva teórica e metodológica. Em contrapartida, construir o próprio instrumento oferece maior liberdade de escolha da teoria a ser selecionada como base, assim como do formato das questões/dos itens que vão compô-lo. A desvantagem da segunda escolha inclui tempo e recursos a serem investidos nessa construção.

QUESTÃO 33

Segundo Limongi-França (2006), o cenário da gestão de pessoas no Brasil mostra que a modernidade, ou a pós-modernidade da cultura, o risco como fator decisório e a difícil união entre comportamento organizacional e competitividade impulsionam ações complexas de troca de informações, sistemas virtuais e milhares de formas de viabilizar uma sobrevivência com melhor sintonia entre as necessidades da organização e das pessoas. Com relação ao cenário da gestão de pessoas, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) O cenário da gestão de pessoas nas organizações está se elevando das atividades operacionais e legisladas para as ações corporativas estratégicas. As responsabilidades dos profissionais envolvidos, que tiveram como origem o “registro em carteira”, estão se ampliando para: qualidade pessoal, qualificações culturais, competências tecnológicas, responsabilidade e cidadania.
- (B) O cenário da gestão de pessoas mostra que é imprescindível obter uma base de aprendizagem e qualificação dos especialistas nesse inquieto trinômio: pessoas – organização – trabalho para difundir uma efetiva visão de pessoa, então, com ênfase psicossocial.
- (C) O cenário da gestão de pessoas salienta e reitera que a pedra fundamental desta área (gestão de pessoas) está na contribuição conceitual e prática para uma vida mais saudável e com resultados legítimos de produtividade, qualidade e desenvolvimento, bem como competitividade sustentável em organizações.
- (D) O cenário da gestão de pessoas mostra que organizações são feitas de pessoas para pessoas. Assim, os variados espaços organizacionais são compostos de uma diversidade de atividades humanas formando um conjunto complexo e difuso (com lacunas e sobreposições) que dificultam a localização exata do *locus* da decisão.
- (E) O cenário da gestão de pessoas na nova economia e na gestão organizacional é a da era digital e dos novos paradigmas. É mister a adoção de novas reflexões, visto que a abordagem da psicologia social e da administração nos últimos 30 anos não consegue mais dar respostas a questões organizacionais e socioeconômicas tão intensas, até porque são fartamente conhecidas as engrenagens tecnológicas da era pós-industrial.

QUESTÃO 34

De acordo com Dejours (1992), o medo se constitui em uma das dimensões da vivência dos trabalhadores quase sempre ignorada por todos os estudos em psicopatologia do trabalho, área que se encontra muito propícia para ressaltar essa problemática nova na medida em que constitui uma abordagem específica da relação do homem com a realidade do seu trabalho. Com respeito à relação entre trabalho e medo, julgue os itens a seguir.

- I. O medo está presente em todos os tipos de ocupação profissional, inclusive nas tarefas repetitivas e nos trabalhos de escritório, local onde parece ocupar um papel mais modesto. Isso ocorre porque em tais categorias profissionais as pessoas são sempre expostas a riscos, psicológicos ou físicos.
- II. O risco em organizações é, via de regra, coletivo na maioria das situações de trabalho em que vários trabalhadores colaboram na mesma tarefa. Assim, apesar de as medidas protetivas coletivas serem mais eficazes, quase sempre são propostas ao trabalhador apenas medidas preventivas individuais que podem ter um caráter material ou psicológico. O problema do medo surge da oposição entre a natureza coletiva do risco residual (que não é completamente eliminado) e a natureza individual da prevenção a cada instante de trabalho.
- III. Contra esse medo, os trabalhadores elaboram defesas específicas. Quando são muito eficazes, praticamente não se encontra mais nenhum traço de medo no discurso do trabalhador. Portanto é necessário procurar sinais indiretos, que são justamente esses sistemas defensivos.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 35

Segundo Davel e Vergara (2001), existe uma dinâmica subjetiva entre masculinidade e feminilidade (com consequências) nos jogos emocionais que são cotidianamente experimentados nas organizações. Emoção e gênero fazem parte das competências sociais das pessoas, e, portanto, são processos-chave para sustentar qualquer tipo de mudança organizacional em profundidade. Estar consciente e atento às emoções tal como elas se exprimem no conjunto de referências masculinas e femininas que permeiam a vida corriqueira das organizações mostra nossos limites, ao mesmo tempo em que nos habilita a ter sucesso em nossas relações e ações profissionais. Acerca da questão da subjetividade da emoção e do gênero nas organizações, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) Desde a década de 1990, a temática das pessoas, bem como daquilo que elas vivenciam nas organizações, tonou-se tema central tanto nos periódicos acadêmicos, como na imprensa especializada em negócios empresariais. Grande parte desse discurso induziu à ideia de que as pessoas são um trunfo estratégico maior. Por mais inverossímil que isso possa parecer, sabemos ainda poucas coisas sobre a subjetividade dos seres humanos e a maneira pela qual eles constituem-se como sujeitos nas organizações. Dispomos de poucos pontos de referência para compreender o EU como lugar de produção e reprodução de uma subjetividade ancorada nas emoções e no gênero.
- (B) A Teoria da Estruturação desenvolvida por Anthony Giddens pode fornecer um corpo de conhecimento útil para a compreensão da subjetividade nas organizações, visto que tal abordagem permite compreender como a experiência social do agente é construída no decorrer das interações, entre outras, por meio do corpo e de processos emocionais que estão no centro dos diversos encontros cotidianos.
- (C) As organizações mantêm-se através do tempo, entre outros motivos, porque elas estão, subjetivamente, ancoradas na reprodução social da masculinidade e da feminilidade. O gênero é a manifestação primeira das relações de poder tanto nos conjuntos organizados quanto na sociedade. Assim, o gênero age como modalidade de estruturação do conjunto de relações sociais por meio de múltiplos repertórios.
- (D) Entende-se por repertório de gênero a forma relacional que toma a expressão da masculinidade ou da feminilidade e que, por meio da energia emocional que comporta, estrutura as relações sociais que os agentes dinamizam cotidianamente. Os diferentes repertórios, de um ponto de vista subjetivo, contribuem para canalizar positiva ou negativamente a emoção, até mesmo a energia que é necessária para a performance nas interações.
- (E) As emoções verificam-se ser da ordem das causas e não das razões da ação. Assim, é necessário representá-las como sendo intrínsecas à pessoa, muito mais do que apenas relacionais. Sendo assim, as emoções são características individuais, e não são propriedades de sua ação. Assim, as emoções são difíceis de representar e definir, dado que são, por sua vez, latentes e dinâmicas, resultado do passado e expressão do presente.

QUESTÃO 36

Segundo o Conselho Federal de Psicologia (2010), do ponto de vista das teorias organizacionais, historicamente a Psicologia conhece o mundo do trabalho há muito e desde o início do século 20, pelo menos, pesquisa e produz conhecimento sobre o assunto. Entretanto, sobre questões específicas, como a saúde do trabalhador, as relações sindicais, as formas solidárias de trabalho, o sofrimento causado pelo desemprego, pode-se dizer que a Psicologia avançou pouco em sua história. Essas demandas são recentes e ainda carecem de maior sistematização para que se possa sugerir caminhos e reorganizar esse campo. Sobre o histórico da Psicologia no mundo do trabalho, julgue os itens a seguir.

- I. Historicamente, apesar das diversas metamorfoses observadas nas práticas adotadas pela Psicologia no mundo do trabalho, tais mudanças não refletem uma guinada em termos de objetivos ou de concepção, ainda que se possa observar mudanças na linguagem empregada – alteração de “gestão de recursos humanos” para “gestão de pessoas” – bem como a adoção de um sem-número de palavras da língua inglesa (*coaching, empowerment* etc.).
- II. Em termos das práticas, verifica-se historicamente que as mudanças na gestão empresarial conduziram a alterações na forma como a Psicologia atua no mundo do trabalho. De um campo de aplicação que demanda apenas o conhecimento e o desenvolvimento de técnicas (de entrevista, de testes etc.), para um campo de pesquisa, uma vez que atualmente as atividades de gestão de recursos humanos estão migrando para as divisões, os serviços, os setores e as equipes de trabalho, cabendo agora à Psicologia o papel de assessoria aos gestores.
- III. Historicamente a Psicologia voltada para a gestão de recursos humanos é a perspectiva que acabou por demarcar o campo de uma Psicologia voltada para as questões do trabalho e das organizações e mantém-se hegemônica na atualidade.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 37

De acordo com Chanlat (1996), o ambiente organizacional, enquanto lugar privilegiado onde se tecem numerosas relações, é um terreno fértil para observar as dinâmicas psíquicas dos seres humanos que lá trabalham. Esses processos, afetando de uma maneira ou de outra as relações interpessoais e as relações intergrupais, não podem mais ser negados, a menos que se deseje manter afastada uma dimensão fundamental da humanidade concreta, o que é arriscado para os indivíduos e para as coletividades. Sobre as descobertas da vida psíquica nas organizações, julgue os itens a seguir.

- I. O comportamento humano jamais é redutível ao que se pode observar exteriormente. A descoberta fundamental deve-se a Freud e às diversas correntes psicanalíticas. Fazendo emergir todo um mundo escondido, a psicologia de inspiração psicanalítica mostrou a partir de então a face de tal realidade: o ser humano nas organizações é um ser de desejo e de pulsão. Assim, as descobertas de Freud sobre a vida psíquica e as inúmeras contribuições trazidas por seus sucessores não deixaram de ter uma ressonância importante no domínio das ciências humanas. Contudo, essa concepção jamais tinha tocado em profundidade o campo do "comportamento organizacional", até período recente.
- II. A partir de uma insatisfação crescente em relação aos limites dos modelos psicológicos ortodoxos de explicação sobre os dispositivos psicológicos do comportamento organizacional, as descobertas têm direcionado cada vez mais os pesquisadores para os conceitos elaborados pela corrente psicanalítica. Alguns psicanalistas interessados pelos fenômenos humanos observados nas organizações tentaram, cada um à sua maneira, afirmar a importância e o papel que exerce a vida psíquica na dinâmica humana das organizações.
- III. Algumas exceções à parte, cujas contribuições são ainda levadas em consideração pelos representantes da velha ortodoxia, é possível afirmar que a vida psíquica e sua abertura psicodinâmica sempre constituíram-se no cerne das descobertas sobre o dispositivo psicológico do comportamento organizacional nos países anglo-saxões. Libertando-se de um modelo comportamentalista inspirado pelo positivismo, a realidade interior dos seres humanos viu-se, na maioria dos casos, sendo desmascarada.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 38

Conforme Borges e Mourão (2013), há um interesse crescente pela criação de ferramentas metodológicas para avaliar eficiência (meios adequados para se chegar a fins), eficácia (alcance dos fins pretendidos) e efetividade ou impacto (resultados para a população beneficiária) de planos, programas e projetos nos diversos âmbitos das ações sociais e organizacionais. A respeito da avaliação de programas e projetos por parte do psicólogo organizacional e do trabalho, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) Geralmente os profissionais de gestão de pessoas estão devidamente familiarizados com ferramentas de planejamento de programas e projetos e conhecem profundamente a metodologia do marco lógico (ou matriz de planejamento de estrutura lógica) de projetos, visto que o uso de ferramentas metodológicas de pesquisa foi ensinado em sua graduação.
- (B) O psicólogo organizacional e do trabalho que atua no setor público possui formação em gestão ou tem experiência na formulação de propostas para prestação de serviços no terceiro setor e transita com mais facilidade nesse repertório conceitual sobre avaliação de programas e projetos. Ocorre que, no setor público, há maior tradição no uso de ferramentas de planejamento e no controle de gastos e investimentos públicos por meio da avaliação de programas e projetos. E, no terceiro setor, esse domínio de conhecimentos por parte do psicólogo é fundamental para pleitear financiamento de agências estrangeiras e, também, verbas públicas para desenvolver programas e projetos sociais.
- (C) No setor privado, o domínio de ferramentas sobre avaliação de programas e projetos permite ao profissional de gestão de pessoas conseguir evidenciar os benefícios e as vantagens de investimento em pessoas, utilizando uma linguagem mais compatível com as demais instâncias de poder na organização.
- (D) A formação em pesquisa do profissional de gestão de pessoas ajuda muito no desenvolvimento das competências requeridas para atuar na formulação e na avaliação de programas e projetos na área, visto que o trabalho de um avaliador e o de um formulador de programas e projetos situam-se, respectivamente, entre o papel desempenhado por um cientista social – preocupado com questões teóricas, desenho de pesquisa e análise de dados – e o papel de um profissional envolvido com a prestação de um serviço a pessoas necessitadas.
- (E) Há uma forte demanda por delineamentos de avaliação de programas e projetos que garantam confiabilidade e generalização dos resultados, mas esse argumento não pode servir para criar uma cultura voltada apenas para medidas e testes que perca a dimensão humana necessária às intervenções sociais.

QUESTÃO 39

Segundo Bittencourt (2004), aprendizagem organizacional pode ser considerada uma resposta alternativa às mudanças enfrentadas pelas empresas, em que se busca desenvolver a capacidade de aprender continuamente a partir das experiências organizacionais e a traduzir esses conhecimentos em práticas que contribuam para um melhor desempenho, tornando a empresa mais competitiva. Julgue os itens apresentados pela autora sobre aprendizagem organizacional.

- I. A aprendizagem organizacional tem como pressuposto básico o desenvolvimento de estratégias e procedimentos a serem construídos continuamente para se atingirem melhores resultados, contando com a participação efetiva das pessoas no processo de aquisição e disseminação de conhecimento, fato esse que se relaciona diretamente com a questão do desenvolvimento de habilidades e atitudes humanas.
- II. Apesar de a literatura sobre aprendizagem organizacional ser vasta e crescente, existe ainda muita discordância em relação ao que é e como ocorre exatamente esse fenômeno, havendo concordância apenas quanto à ideia de esse processo representar uma modificação relativamente permanente na disposição ou na capacidade do homem, ocorrida como resultado de sua atividade, que não pode ser simplesmente atribuída ao processo de crescimento e maturação ou a outras causas como doença, mutações genéticas etc.
- III. A aprendizagem organizacional traz uma proposta em termos de mudança, ou seja, ênfase no processo em detrimento do produto. Assim, não é concebível a ideia de programas ou modelos preconcebidos desprovidos de contextualização, respeitando a individualidade e a realidade de cada organização.

Assinale alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

QUESTÃO 40

Segundo Bastos e Gondim (2010), a inserção de equipes como unidades de desempenho no cenário das organizações é uma prática bastante difundida na época atual. Em consequência, é cada vez maior a quantidade de estudos publicados a respeito de características, funcionamento e possíveis resultados do trabalho de equipes de forma geral. Entretanto, atualmente, inexistente informação específica sobre a atuação do psicólogo sob essa condição de trabalho – razão pela qual se devem analisar tais sistemas de modo mais descritivo. Sobre os elementos constitutivos de uma equipe de trabalho, julgue os itens a seguir.

- I. Células de trabalho das mais diversas naturezas recebem erroneamente a denominação de “equipe” sem necessariamente apresentarem as características que permitem a adequada identificação. Podem ser denominados de “equipes de trabalho” somente as reuniões de pessoas que constituem sistemas dinâmicos e interativos de atos protagonizados por conjuntos de trabalhadores com habilidades complementares cujas ações laborais são norteadas por metas de trabalho comuns, tornando-os, dessa forma, mutuamente responsáveis pelo alcance de objetivos.
- II. As equipes de trabalho são primordialmente concebidas com a finalidade de promover efetividade da organização. Dessa forma, define-se o desempenho efetivo das equipes de trabalho como o grau em que os resultados do desempenho das unidades se aproximam das metas especificadas. A efetividade da organização, por sua vez, é compreendida como um padrão externo de referência que indica quão bem a organização atende as demandas dos grupos que dela participam.
- III. Sendo efetivas em seu desempenho, a fim de contribuir para a consecução das metas organizacionais, não restam dúvidas sobre os critérios para mensurar tal efetividade de equipes de trabalho. Tal efetividade deve ser considerada a partir de indicadores sólidos baseados em critérios de rendimento, tais como peças produzidas com qualidade, redução de desperdício etc. Parâmetros não consistentes, tais como resultados afetivos positivos e satisfação – apesar de benéficos – não deveriam se constituir em aspectos adicionados aos indicadores de efetividade.

Assinale a alternativa correta.

- (A) Apenas o item I está certo.
- (B) Apenas os itens I e II estão certos.
- (C) Apenas os itens I e III estão certos.
- (D) Todos os itens estão certos.
- (E) Nenhum item está certo.

PROVA DISCURSIVA

- Nesta prova, faça o que se pede, usando, caso deseje, os espaços para rascunho indicados no presente caderno. Em seguida, transcreva os textos das questões para as respectivas folhas de textos definitivos da prova discursiva, no local apropriado.
- Não serão avaliados fragmentos de texto escritos em locais indevidos nem texto de questão transcrito em folha incorreta. Cada questão deverá ser respondida em sua respectiva folha de texto definitivo.
- Em cada questão, qualquer fragmento de texto que ultrapassar a extensão máxima de 30 linhas será desconsiderado. Também será desconsiderado o texto que não for escrito na folha de texto definitivo correspondente à questão ou que tiver menos de 10 linhas.
- O texto deverá ser manuscrito, em letra legível, com caneta esferográfica de tinta preta ou azul. Em caso de rasura, passe um traço sobre o conteúdo a ser desconsiderado e prossiga o registro na sequência. Não será permitido o uso de corretivo.
- Os espaços destinados à transcrição de textos das folhas de textos definitivos não poderão ser assinados, rubricados nem conter nenhuma palavra ou marca que identifique o candidato, sob pena de anulação da prova. Será admitida a assinatura apenas no campo apropriado.
- As folhas de textos definitivos serão os únicos documentos válidos para avaliação da prova discursiva. As folhas para rascunho neste caderno são de preenchimento facultativo e não servirão para avaliação.

QUESTÃO 1

Área de efervescência científica, a “ciência da cognição” configura-se como um campo interdisciplinar para o qual convergem interesses da epistemologia, das neurociências, da inteligência artificial, da psicologia, da antropologia e da linguística, voltados para o estudo dos sistemas inteligentes. Contudo, de acordo com Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004), a existência, no início, de um paradigma dominante que exerceu forte influência durante longo período não assegura a unidade no campo, como o paradigma dos sistemas processadores de informação, por exemplo, que prioriza o significado singular e subjetivo que ocorre para cada indivíduo. Pelo contrário, talvez não seja pertinente, sequer, falar de uma “ciência da cognição” unitária. Esse uso deveria ocorrer sempre no plural, dada a diversidade de contribuições que se apoiam em perspectivas conceituais e metodológicas muito distintas em função de seus campos disciplinares de origem. No ambiente sócio-organizacional, por exemplo, há uma expansão significativa do conceito de cognição. A partir da afirmação desses autores, em um texto dissertativo, enuncie os pressupostos operacionais e funcionais do conceito de Cognição Social.

QUESTÃO 2

O estudo dos fatores psicossociais do trabalho (FPT) tem como foco tradicional a análise de riscos e da vulnerabilidade dos profissionais no contexto laboral, visando à elaboração de intervenções primárias, secundárias ou terciárias que estejam baseadas em evidências científicas. Segundo Vasquez e Hutz (2020), na saúde do trabalhador e na saúde ocupacional, há duas linhas tradicionais de análise dos fatores psicossociais do trabalho: a patogênese e a salutogênese. Em um texto dissertativo-argumentativo, explique detalhadamente as duas abordagens, salientando suas diferenças e explicando se é possível tais diferentes perspectivas coexistirem no campo da saúde aplicada ao trabalho e às organizações.

QUESTÃO 3

Em 2020, a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) decidiu construir, em um amplo processo de discussão e validação, um referencial para a formação e a qualificação profissional no Brasil, com base em competências esperadas em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). De acordo com a SBPOT (2020), o modelo de competências sugerido para a atuação em POT no Brasil adotou como base o modelo de competências primárias desenvolvido pela ENOP/EAWOP (The European Network of Organizational and Work/European Association of Work and Organizational Psychology). Em um texto dissertativo, exponha quais são os três motivos pelos quais a SBPOT aderiu a tal referencial para confeccionar seu manual de competências de atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) no Brasil.

QUESTÃO 4

Segundo Bastos e Gondim (2010), houve um expressivo crescimento da profissão de psicólogo no Brasil ao longo das últimas décadas. Assim, historicamente, há claros sinais de alterações em curso no campo profissional da Psicologia, ao lado de estabilidades que não necessariamente seriam desejáveis. Assim, o exame dos dados da população de psicólogos brasileiros aponta três grandes características que revelam essas permanências e mudanças ao longo dos últimos 20 anos. A partir da afirmação dos autores, aponte quais são esses três traços da profissão e discorra, em um texto dissertativo-argumentativo, sobre cada um deles, apontando se tal particularidade da profissão se manteve ou se modificou no decorrer do tempo.