



# UFCSPA

Universidade Federal de Ciências da Saúde  
de Porto Alegre

**EDITAL DE CONCURSO PÚBLICO**  
**Nº 01/2017**

Nível de Classificação E

## **CARGO 14**

### **Psicólogo/Área: Trabalho**

---

# **TURNO**

# **TARDE**

---

<b>MATÉRIA</b>	<b>QUESTÕES</b>	<b>PONTUAÇÃO</b>
Língua Portuguesa	01 a 10	2,5 cada
Legislação e Normas	11 a 20	2,5 cada
Conhecimentos Específicos	21 a 40	2,5 cada



DIREITOS AUTORAIS RESERVADOS. PROIBIDA A REPRODUÇÃO, AINDA QUE PARCIAL, SEM A PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DA FAURGS.

Nome do Candidato: \_\_\_\_\_

Inscrição nº: \_\_\_\_\_

**C**  
**A**  
**D**  
**E**  
**R**  
**N**  
**O**  
**D**  
**E**  
**Q**  
**U**  
**E**  
**S**  
**T**  
**O**  
**E**  
**S**

# INSTRUÇÕES

- 1 Verifique se este CADERNO DE QUESTÕES corresponde ao Processo Seletivo para o qual você está inscrito. Caso não corresponda, solicite ao Fiscal da sala que o substitua.
- 2 Esta PROVA consta de **40** (quarenta) questões objetivas.
- 3 Caso o CADERNO DE QUESTÕES esteja incompleto ou apresente qualquer defeito, solicite ao Fiscal da sala que o substitua.
- 4 Para cada questão objetiva, existe apenas **uma** (1) alternativa correta, a qual deverá ser assinalada na FOLHA DE RESPOSTAS.
- 5 **O candidato somente poderá responder a Prova Escrita Objetiva, utilizando-se de caneta esferográfica, preferencialmente de tinta azul, de escrita grossa. Não será permitido o uso de lápis, marca-textos, lapiseira/grafite, régua e/ou borracha durante a realização da prova.** (Conforme subitem 9.13 do Edital de Abertura)
- 6 Os candidatos que comparecerem para realizar a Prova **não deverão portar** armas, malas, livros, máquinas calculadoras, fones de ouvido, gravadores, *paggers*, *notebooks*, **telefones celulares**, *pen-drives* ou quaisquer aparelhos eletrônicos similares, nem utilizar véus, bonés, chapéus, gorros, mantas, lenços, aparelhos auriculares (à exceção de candidato inscrito na condição de Pessoa com Deficiência Auditiva, cuja condição deverá estar previamente informada na lista de candidato que solicitou atendimento especial, conforme subitem 4.10), óculos escuros, ou qualquer outro adereço que lhes cubra a cabeça, o pescoço, os olhos, os ouvidos ou parte do rosto, sob pena de serem excluídos do certame. **Os relógios de pulso serão permitidos, desde que permaneçam sobre a mesa, à vista dos fiscais, até a conclusão da prova.** (Conforme subitem 9.17 do Edital de Abertura)
- 7 Durante a realização da Prova Escrita Objetiva, não serão permitidas ao candidato consultas de qualquer espécie, nem a utilização de quaisquer aparelhos eletrônicos e/ou adereços especificados na instrução 6, acima. (Conforme subitem 9.19 do Edital de Abertura)
- 8 Preencha com cuidado a FOLHA DE RESPOSTAS, evitando rasuras. Eventuais marcas feitas nessa FOLHA a partir do número **41** serão desconsideradas.
- 9 Ao terminar a prova, entregue a FOLHA DE RESPOSTAS ao Fiscal da sala.
- 10 A duração da prova é de **três (3) horas**, já incluído o tempo destinado ao preenchimento da FOLHA DE RESPOSTAS. Ao final desse prazo, a FOLHA DE RESPOSTAS será **imediatamente** recolhida.
- 11 **O candidato somente poderá se retirar da sala de prova 1 (uma) hora após o seu início. Se quiser levar o Caderno de Questões da Prova Escrita Objetiva, o candidato somente poderá se retirar da sala de prova 2 (duas) horas após o início. O candidato não poderá anotar/copiar o gabarito de suas respostas de prova, a não ser no próprio Caderno de Provas.**
- 12 **Após concluir a prova e se retirar da sala, o candidato somente poderá se utilizar de sanitários nas dependências do local de prova se for autorizado pela Coordenação do Prédio, e se estiver acompanhado de um fiscal.** (Conforme subitem 9.28 do Edital de Abertura)
- 13 Ao concluir a Prova, o candidato deverá devolver ao fiscal da sala a Folha de Respostas. Se assim não proceder, será excluído do Concurso. (Conforme subitem 9.29 do Edital de Abertura)
- 14 A desobediência a qualquer uma das recomendações constantes nas presentes instruções poderá implicar a anulação da prova do candidato.



**Instrução:** As questões 01 a 10 referem-se ao texto abaixo.

01. Ser dono da bola dava a Ramon certos privilégios.  
 02. Um deles era o de determinar que o jogo só começasse  
 03. após ele contar uma história de seu livro de autores  
 04. latinos. Essa condição, muito antes de soar antipática,  
 05. a Roberto sempre serviu de estímulo à sua curiosidade  
 06. por aprender coisas novas. Ele havia sido acolhido pela  
 07. família de Ramon quando, junto aos irmãos e \_\_\_\_\_  
 08. mãe, chegou fugido do Brasil, no final dos anos 1960.  
 09. A viagem levava horas até a cidade argentina de San  
 10. Antônio, na província de Misiones, divisa com o estado  
 11. do Paraná, onde Roberto nascera e do qual partiram  
 12. no meio da noite. "Conheci toda a América do Sul com  
 13. aquele livro", conta Roberto, que na época tinha menos  
 14. de dez anos. Tudo ia bem até o momento em que ele  
 15. foi convidado pelo dono da bola para falar alguma coisa  
 16. sobre Monteiro Lobato, autor brasileiro que escrevera  
 17. a história que ele escolhera para ler naquele dia. "Foi a  
 18. primeira vergonha que eu passei. Eu não podia falar  
 19. nada sobre Monteiro Lobato, nem sabia quem era". Por  
 20. outro lado, a partir daquele episódio, Roberto passou a  
 21. ler tudo o que lhe passasse pela frente.  
 22. Quando voltaram para o Brasil, depois de dois anos  
 23. e oito meses, foram morar num lugarejo no interior do  
 24. Paraná, em Pranchita. A vontade de ler o acompanhava,  
 25. mas os poucos recursos da família não permitiam que  
 26. comprasse livros. Ele e um amigo, Romário, costumavam  
 27. passar horas frente \_\_\_\_\_ vitrine de uma livraria no  
 28. centrinho da cidade, apreciando as capas de gibis e livros  
 29. de literatura. Receosos de que os mandassem sair dali,  
 30. \_\_\_\_\_ poderiam estar sujando o vidro que era cuidadosa-  
 31. mente esfregado por uma senhorinha, eles mantinham  
 32. as mãos para trás. Até que certa manhã o dono da  
 33. livraria, um italiano magro e alto, saiu e perguntou  
 34. aos meninos o que eles queriam. A primeira reação foi  
 35. sair correndo. Três dias depois, eles voltaram, e o  
 36. proprietário do estabelecimento refez a pergunta.  
 37. Então os garotos comentaram a respeito de um gíbi que  
 38. há seis meses estivera exposto na vitrine. Gentilmente  
 39. foram convidados a entrar para ler o que quisessem –  
 40. hábito que mantiveram ao longo de quatro anos.  
 41. "Ele nunca nos pediu nada em troca", rememora  
 42. Roberto. Antes \_\_\_\_\_ abrissem o primeiro gíbi, no  
 43. entanto, receberam instruções minuciosas de como  
 44. folhear sem deixar dobras ou marcas nas páginas; tudo  
 45. deveria ficar como novo, pronto para a venda.  
 46. Hoje Roberto Sampaio tem pouco mais de 56 anos, é  
 47. conselheiro tutelar em Taquara, no interior do Rio Grande  
 48. do Sul, e pintor de parede por ofício, como gosta de dizer.  
 49. Aos 32 anos começou a ficar decepcionado consigo  
 50. mesmo por ainda não ter conseguido cumprir o sonho  
 51. que acalentava desde os 12 anos de idade: montar uma  
 52. biblioteca aberta ao público, quando tivesse um acervo  
 53. de quatro mil livros. Depois de anos guardando em todas  
 54. as peças da casa os títulos que conseguiu por meio de  
 55. doações, no dia 28 de setembro de 1988 ele pendurou  
 56. na fachada de sua casa: Biblioteca Amigos do Livro. Eram  
 57. 10 horas da noite, e Roberto estava realizado.

**Adaptado de: O homem que não conhecia Machado de Assis e outras histórias. Jornal da Universidade. Caderno JU. n. 49, ed. 203, jul. 2017.**

**01.** Assinale a alternativa que preenche, correta e respectivamente, as lacunas das linhas 07, 27, 30 e 42.

- (A) à – à – porque – que  
 (B) à – a – porque – de que  
 (C) à – à – por que – de que  
 (D) a – a – por quê – que  
 (E) a – a – porque – que

**02.** Considere as afirmações abaixo, sobre o texto.

- I - Ramon, Roberto e Romário estão todos situados no mesmo tempo no interior da narrativa.  
 II - Ramon, Roberto e Romário estão todos ancorados em tempos diferentes da narrativa.  
 III- Roberto está situado em todos os tempos no interior da narrativa.

Quais estão corretas?

- (A) Apenas I.  
 (B) Apenas II.  
 (C) Apenas III.  
 (D) Apenas I e II.  
 (E) I, II e III.

**03.** Considere as seguintes afirmações sobre palavras do texto.

- I - **lugarejo** (l. 23) e **centrinho** (l. 28) são, ambas, substantivos que estão no diminutivo e têm sentido pejorativo.  
 II - **reação** (l. 34) e **doações** (l. 55) são, ambas, substantivos que estão no aumentativo e têm sentido de intensidade.  
 III- **cuidadosamente** (l. 30-31) e **Gentilmente** (l. 38) são, ambas, advérbios e indicam circunstância de modo.

Quais estão corretas?

- (A) Apenas I.  
 (B) Apenas II.  
 (C) Apenas III.  
 (D) Apenas I e II.  
 (E) I, II e III.

**04.** Considere as seguintes afirmações acerca de palavras do texto.

- I - A palavra **parcos** (l. 25) poderia ser substituída, sem alteração do sentido contextual, por **esparsos**.  
 II - A palavra **Receosos** (l. 29) poderia ser substituída, sem alteração do sentido contextual, por **temerosos**.  
 III- A palavra **minuciosas** (l. 43) poderia ser substituída, sem alteração do sentido contextual, por **detalhadas**.

Quais estão corretas?

- (A) Apenas I.  
 (B) Apenas II.  
 (C) Apenas III.  
 (D) Apenas II e III.  
 (E) I, II e III.

**05.** Considere as seguintes afirmações sobre a oração **mas os parcos recursos da família não permitiam que comprasse livros** (l. 25-26).

- I - Por meio dela, o autor do texto faz uma concessão.  
 II - Por meio dela, o autor do texto faz uma comparação.  
 III- Por meio dela, o autor do texto faz um contraste.

Quais estão corretas?

- (A) Apenas I.  
 (B) Apenas II.  
 (C) Apenas III.  
 (D) Apenas I e II.  
 (E) I, II e III.

**06.** Assinale com **V** (verdadeiro) ou **F** (falso) as ocorrências em que a palavra **que** substitui uma palavra ou expressão anterior no texto.

- ( ) **que comprasse livros** (l. 25-26).  
 ( ) **que mantiveram ao longo de quatro anos** (l. 40).  
 ( ) **que acalentava desde os 12 anos de idade** (l. 51).  
 ( ) **que conseguiu por meio de doações** (l. 54-55).

A sequência correta de preenchimento dos parênteses, de cima para baixo, é

- (A) V – F – F – F.  
 (B) V – V – F – F.  
 (C) V – V – V – V.  
 (D) F – V – V – V.  
 (E) F – F – V – V.

**07.** A substituição de **dono** (l. 32) por **dona** acarretaria a modificação, para fins de concordância, de quantas outras palavras no seguimento que vai da linha 32 à linha 34?

- (A) Uma.  
 (B) Duas.  
 (C) Três.  
 (D) Quatro.  
 (E) Cinco.

**08.** A expressão **no entanto** (l. 42-43) introduz, no período em que ocorre, uma relação de

- (A) oposição.  
 (B) explicação.  
 (C) concessão.  
 (D) causa.  
 (E) condicionalidade.

**09.** A alternativa que apresenta o sentido mais adequado para **acalentava** (l. 51), de acordo com o texto, é

- (A) aconchegava.  
 (B) nutria.  
 (C) serenava.  
 (D) assossejava.  
 (E) confortava.

**10.** Assinale a alternativa **INCORRETA** quanto à regência verbal.

- (A) O rapaz esqueceu-se do nome do autor.  
 (B) O menino não simpatizou com ele.  
 (C) A série a que assistimos durou seis temporadas.  
 (D) Faltou-me completar as últimas questões da prova.  
 (E) Ele aspira um alto cargo nas próximas eleições.

**11.** De acordo com o texto da Constituição da República Federativa do Brasil sobre os direitos e as garantias fundamentais, é **INCORRETO** afirmar que

- (A) ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.  
 (B) a propriedade atenderá a sua função social.  
 (C) é vedada a pena de caráter perpétuo, de trabalhos forçados e de banimento.  
 (D) inexistente crime inafiançável e imprescritível no direito brasileiro.  
 (E) é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato.

**12.** É da competência exclusiva do Congresso Nacional:

- (A) nomear e exonerar os Ministros de Estado.
- (B) autorizar referendo e convocar plebiscito.
- (C) expedir decretos e regulamentos para a fiel execução das leis.
- (D) convocar e presidir o Conselho da República.
- (E) manter relações com Estados estrangeiros.

**13.** Dentre os órgãos abaixo elencados, quais **NÃO** são os do Poder Judiciário?

- (A) Supremo Tribunal Federal e Superior Tribunal de Justiça.
- (B) Tribunais e Juízes dos Estados.
- (C) Tribunais de Contas dos Estados.
- (D) Tribunais e Juízes Eleitorais.
- (E) Tribunais e Juízes Militares.

**14.** Em caso de relevância e urgência, o \_\_\_\_\_ poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao \_\_\_\_\_.

Assinale a alternativa que completa, correta e respectivamente, as lacunas do texto acima.

- (A) Presidente da República – Congresso Nacional
- (B) Presidente do Senado – Congresso Nacional
- (C) Presidente do Supremo Tribunal Federal – Presidente da República
- (D) Presidente da Câmara – Presidente do Supremo Tribunal Federal
- (E) Presidente da República – Presidente do Supremo Tribunal Federal

**15.** De acordo com o texto da Constituição da República Federativa do Brasil sobre o processo legislativo, a discordância expressa, total ou parcial, do Presidente da República com o projeto de lei já aprovado pelo Poder Legislativo, por considerá-lo inconstitucional ou contrário ao interesse público, configura

- (A) sanção.
- (B) veto.
- (C) promulgação.
- (D) sanção tácita.
- (E) votação.

**16.** De acordo com a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, a pena de demissão será aplicada no caso de

- (A) recusa de fé a documento público.
- (B) oposição de resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço.
- (C) abandono de cargo.
- (D) promoção de manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição.
- (E) recusa injustificada de submissão à inspeção médica determinada pela autoridade competente.

**17.** A Lei Federal nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito federal, dispõe que o direito da Administração de anular os atos administrativos de que decorram efeitos favoráveis para os destinatários decai em

- (A) seis meses.
- (B) um ano.
- (C) dois anos.
- (D) cinco anos.
- (E) dez anos.

**18.** Considere as afirmações abaixo, de acordo com a Lei nº 12.527 (Lei de Acesso à Informação), de 18 de novembro de 2011.

- I - Não poderá ser negado o acesso à informação necessária à tutela judicial ou administrativa de direitos fundamentais.
- II - É vedada a classificação de informações em poder dos órgãos ou entidades públicas como ultrassecretas.
- III- O acesso à informação classificada como sigilosa cria a obrigação para aquele que a obteve de resguardar o sigilo.

Quais estão corretas?

- (A) Apenas I.
- (B) Apenas III.
- (C) Apenas I e II.
- (D) Apenas I e III.
- (E) I, II e III.

**19.** De acordo com o texto do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, qual a penalidade que a Comissão de Ética pode aplicar?

- (A) Afastamento do cargo.
- (B) Suspensão por cinco dias, no máximo.
- (C) Suspensão por dez dias, no máximo.
- (D) Destituição de cargo em comissão.
- (E) Censura.

**20.** De acordo com o Regimento Interno da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, no que se refere ao Regime Disciplinar Geral, a autoridade máxima competente para apurar infrações e aplicar sanções é

- (A) o Reitor.
- (B) o Coordenador do curso de graduação.
- (C) o Presidente do Conselho Universitário.
- (D) o Presidente do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão.
- (E) o Chefe de Departamento.

**21.** O campo da Psicologia da Saúde Ocupacional trata, dentre outros temas, da avaliação e da intervenção nos riscos psicossociais. Com relação a esses riscos, assinale a alternativa correta.

- (A) A exposição a situações de riscos psicossociais pressupõe permanente tensão psicológica, que prejudicará fatalmente a saúde.
- (B) São tão antigos quanto os relacionamentos humanos, porém seu conceito foi estabelecido recentemente, atrelado aos estudos de estresse e às novas formas de gestão do trabalho.
- (C) Não são facilmente identificáveis, mas constituem ameaças à saúde de quem trabalha independentemente das capacidades individuais, da duração dos riscos e de sua magnitude.
- (D) Seu diagnóstico identifica os fatores que podem prejudicar a saúde e o desempenho dos trabalhadores nas fronteiras internas da organização.
- (E) Programas de intervenção para sua prevenção levam à melhoria do clima organizacional e à elevação do comprometimento, considerando ações de cunho individual.

**22.** Segundo o Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), a "Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) tem por objetivos a promoção da saúde, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho" (BRASIL, 2011). Para alcançar esse propósito, é preciso:

- (A) promover ações de caráter especializado, que contemplem a complexidade das dificuldades individuais no enfrentamento das relações de trabalho.
- (B) centralizar as informações, constituindo um Núcleo Especializado de Ações em Saúde do Trabalhador capaz de atuar frente às diferentes demandas de risco ocupacional.
- (C) reestruturar a formação em saúde e segurança no trabalho, promovendo o caráter interdisciplinar e o conhecimento sobre as relações produção-consumo-ambiente e saúde.
- (D) articular a legislação e as ações de reabilitação e reparação da saúde do trabalhador, foco prioritário das intervenções para a promoção da qualidade de vida no trabalho.
- (E) delegar aos gestores de cada organização as tarefas de inspeção e supervisão do trabalho, avaliando as condições de trabalho e seu possível impacto na saúde dos trabalhadores.

**23.** Um conjunto de processos e práticas orientados por uma determinada corrente de pensamento comum é denominado, de modo geral, nas práticas administrativas, de “modelo de gestão” (FISCHER, 2015). Alguns modelos reconhecidos que regem a gestão do trabalho são: modelo clássico, modelo burocrático, modelo inovador ou empreendedor e modelo de gestão de pessoas (MGP). O Modelo de Gestão de Pessoas (MGP) surgiu com o propósito de dar um outro significado à área de recursos humanos. Com relação a esse modelo, é correto afirmar:

- (A) diz respeito à maneira pela qual a empresa se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho, interferindo em várias outras dimensões organizacionais com as quais a área de gestão de pessoas tem interface.
- (B) visa à consolidação das práticas clássicas de recursos humanos, aproximando-se dos princípios da Administração Científica e das transformações que estão ocorrendo nas organizações contemporâneas.
- (C) mesmo sendo um modelo de gestão, não possui característica normativa, tampouco visa regular as atividades do campo de gestão de pessoas considerando a subjetividade que permeia esse campo.
- (D) é composto por funções de cunho estratégico, atreladas à estrutura de governança e ao estilo de liderança, relegando a segundo plano as funções clássicas de recursos humanos, como recrutamento, seleção, educação e remuneração.
- (E) é usado para orientar o trabalho dos supervisores e gestores de equipe que estão, efetivamente, em contato com os trabalhadores, sem interferir nas diretrizes organizacionais.

**24.** A respeito do tema saúde do trabalhador, assinale a alternativa correta.

- (A) O campo da saúde do trabalhador emergiu no bojo do movimento da reforma sanitária, entre os anos 1970 e 1980. As atribuições das ações nesse campo foram designadas aos gestores das organizações com a criação dos Serviços de Medicina Ocupacional, a partir dos quais foram implementados o Programa de Saúde do Trabalhador (PST) e os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST).
- (B) A Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) foi concebida para funcionar dinamicamente como rede, compartilhando informação, assistência, capacitação, pesquisa, controle social, comunicação e educação, e tem operado de modo bastante produtivo com o envolvimento efetivo por parte de gestores, trabalhadores e usuários.
- (C) O termo saúde do trabalhador surge no campo da saúde coletiva. Refere-se às relações entre saúde e trabalho que se nutrem da especificidade de cada disciplina envolvida para diagnosticar as condições laborais e a organização do trabalho e intervir nas mesmas. Nesse contexto, o trabalhador é visto como objeto principal da atenção da saúde, sujeito que recebe as intervenções, que visam a transformá-lo em sujeito apto ao trabalho.
- (D) A implantação do modelo proposto para saúde do trabalhador, seguindo os pressupostos de universalidade, integralidade e controle social, recebe o apoio dos setores hegemônicos da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional, que reconhecem as contribuições advindas das ciências sociais a partir da perspectiva ideológica desta área.
- (E) Entre os atuais desafios para o campo da saúde do trabalhador estão aqueles relacionados ao modelo taylorista-fordista de produção, com riscos ligados à contaminação, à insegurança do ambiente e ao excesso de esforço, bem como aos desafios relacionados ao novo modelo de acumulação flexível, que produz sofrimento psíquico pelas novas exigências impostas, precarização das relações e riscos psicossociais.

**25.** Na área de comportamento organizacional, o poder é elemento que

- (A) é bem definido, pertence à vida organizacional, perpassa as diferentes interações e é formalizado através da hierarquia estabelecida no organograma.
- (B) permite às organizações funcionarem de modo mais efetivo, pois condiciona padrões de comportamento adequados ao sistema produtivo.
- (C) influencia o modo como os membros da organização coordenam suas atividades e cujo exercício perpassa as relações, provocando manutenção ou mudança de comportamentos.
- (D) apresenta múltiplas caracterizações tais como coerção, dominação e repressão, devendo ser combatido para favorecer o clima organizacional.
- (E) perpassa os valores, mitos e ritos organizacionais, sem, contudo, se deixar apreender pela cultura organizacional, e que não influencia o comportamento coletivo.

**26.** A Análise Institucional permite a compreensão de uma determinada realidade social e organizacional, partindo dos discursos e práticas dos sujeitos. Quanto à atuação do psicólogo, essa perspectiva pressupõe

- (A) a realização de esforços no sentido de desenvolver nos sujeitos sua capacidade autoanalítica e autogestiva.
- (B) a compreensão da relação entre o campo de intervenção e o campo de análise; a análise do campo de intervenção é mais abrangente e subsidia as práticas institucionais.
- (C) a execução eficiente do pedido de intervenção, seguindo especificamente a demanda, para a consecução dos resultados esperados.
- (D) a análise de implicação, que é a compreensão da interação entre os atores e as instituições, de caráter estritamente psíquico.
- (E) a atenção aos analisadores, compreendidos como elementos que provocam análise de aspectos da realidade organizacional, que podem ser artificiais ou espontâneos.

**27.** O trabalho em grupos é uma prática comum no conjunto das ações da psicologia. No que se refere ao trabalho em grupos, assinale a alternativa correta.

- (A) Grupo é um conjunto de duas ou mais pessoas, reunidas em torno de um objetivo comum que, para ser alcançado, é necessário algum tipo de interação que ocorre no tempo que for disponível ao encontro.
- (B) Um conjunto de pessoas terá maior senso de pertencimento a um grupo quanto maior for o número de pessoas envolvidas, mais harmoniosa for a interação entre seus membros e maior for sua história e perspectiva de futuro compartilhado.
- (C) Os membros de um grupo compartilham, de modo explícito, suas normas sociais que indicam quais são os comportamentos esperados, havendo ao mesmo tempo uma larga margem para os estilos individuais. Sanções são estabelecidas para modificar o comportamento apenas em raras exceções.
- (D) As atividades de grupo exigem que a conduta de cada membro leve em consideração a conduta dos outros, e que a liderança seja efetuada mediante o processo de influência sobre os demais, por aquele que melhor faz a síntese das aspirações do grupo.
- (E) Equipe de trabalho é outra denominação de grupo, que guarda semelhança em aspectos como: ter um líder designado externamente, trabalhar em prol dos objetivos organizacionais em projetos específicos e ter sua efetividade evidenciada em produtos específicos.

**28.** A questão da diversidade tem estado na pauta das questões que envolvem os recursos humanos das organizações, considerando que a força de trabalho tem-se diversificado cada vez mais (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004). Para alcançar a efetividade desse princípio, a gestão da organização deve

- (A) desenhar políticas que promovam o respeito e a inclusão de todos os membros da organização.
- (B) valorizar a inclusão das diferenças nas equipes de trabalho, criando estratégias para a homogeneização dos trabalhadores a fim de que sejam tratados como iguais.
- (C) utilizar como vantagem competitiva todas as contribuições de cada grupo identitário em separado, conforme o nicho de mercado a ser alcançado.
- (D) formalizar normas de conduta de respeito às diferenças, em Manuais da Diversidade, o que eliminará práticas de assédio relacionadas à heterogeneidade.
- (E) aumentar, por exemplo, a representação racial, nacional, de gênero e classe de forma a ampliar a diversidade demográfica.



**29.** Sobre as clínicas do trabalho, é correto afirmar que

- (A) a abordagem clínica do trabalho, como indica a terminologia, aborda as problemáticas singulares do sujeito em sua relação com o trabalho, girando em torno das fantasmáticas individuais.
- (B) a clínica do trabalho, também conhecida como clínica do sofrimento, entende o trabalho como essencialmente nocivo e capaz de desencadear doença mental, requerendo, portanto, tratamento e afastamento sempre que possível.
- (C) o psicólogo do trabalho que atua no campo organizacional precisa conhecer teorias com ênfase cognitivo-comportamental, psicologia social do trabalho e clínicas do trabalho, pois essas perspectivas são complementares.
- (D) as intervenções das clínicas do trabalho enfocam processos emancipatórios dos trabalhadores, desenvolvendo investigação a respeito de fatores que interferem nos processos de subjetivação e intervêm nas práticas micro-organizacionais.
- (E) formas de mal-estar relacionadas ao trabalho promovem sofrimento e podem levar até mesmo ao suicídio. Para evitá-las, as clínicas do trabalho atuam com o objetivo de estimular o desengajamento afetivo, favorecendo a relação com o domínio prescrito das tarefas.

**30.** Os princípios e procedimentos da psicometria para a elaboração de instrumentos de medida em avaliação de treinamento e desenvolvimento são fundamentais e abrangem dois conceitos: validade e fidedignidade. Avanços na área da avaliação psicológica levaram a modificações na definição da validade, apontando que ela é dada pelo "grau em que todas as evidências de validade obtidas corroboram para a interpretação dos escores de um teste" (PACICO; HUTZ, 2015). Sobre as evidências de validade e fidedignidade, é correto afirmar que

- (A) são medidas independentes, pois mesmo não existindo evidências de fidedignidade, poderão existir evidências consistentes de validade.
- (B) são técnicas de validação de conteúdo e critério as quais se constituem em evidências suficientes de validade do construto.
- (C) a capacidade de uma medida predizer em médio e/ou longo prazo uma variável-critério é denominada de validade preditiva.
- (D) o coeficiente alfa de Cronbach é usado para avaliação da fidedignidade, sendo aceitáveis valores iguais ou menores do que 0,50.
- (E) o quanto os escores de um teste são imunes às flutuações geradas por fatores indesejáveis chamados fontes de erro significa uma evidência de validade.

**31.** No que se refere às definições, orientações e exigências a respeito da avaliação psicológica, passível de ser realizada em diferentes contextos, segundo a Cartilha sobre Avaliação Psicológica e a literatura sobre Fundamentos da Testagem Psicológica, o psicólogo deve

- (A) ter amplos conhecimentos sobre os fundamentos básicos da Psicologia (desenvolvimento, inteligência, memória, atenção, emoção etc.), o campo da psicopatologia e os procedimentos para aplicação, levantamento e interpretação do(s) instrumento(s) utilizado(s) para a avaliação psicológica; já os conhecimentos de psicometria são essenciais aos autores dos instrumentos e não aos examinadores.
- (B) realizar a testagem psicológica, mesmo quando o examinado não está disposto a cooperar, a fim de que possa concluir seu trabalho e responder às hipóteses elaboradas no início do processo de avaliação.
- (C) utilizar testes psicológicos em toda avaliação psicológica para garantir a objetividade e a eficiência do processo.
- (D) realizar a avaliação psicológica em condições ambientais adequadas e assegurar o sigilo das informações obtidas, disponibilizando-as apenas àqueles autorizados a conhecê-las, após informar ao examinando, no início da avaliação, quem serão as pessoas autorizadas.
- (E) evitar coletar informações sobre características e traços que vão além do necessário para o processo seletivo e ter o direito de não informar ao examinando as consequências, caso esse não conclua um teste.

**32.** Kirkpatrick (1976) e Hamblin (1978) propuseram que um modelo de avaliação de treinamento deveria seguir alguns níveis. Esses níveis, que permanecem válidos atualmente, corresponderiam a efeitos esperados de treinamentos, abrangendo a satisfação dos participantes, a aprendizagem, o desempenho no trabalho e as mudanças nos processos organizacionais. Os aspectos analisados nos diferentes níveis de avaliação referem-se

- (A) à opinião dos participantes acerca da qualidade do treinamento, ao grau de segurança demonstrado pelo instrutor, bem como à retenção de informações pelos participantes, fatores esses indicados para mensurar o nível de avaliação de reação.
- (B) à utilidade do treinamento, ao apoio e à resistência gerenciais, bem como à qualidade do material instrucional, fatores esses indicados para mensurar o nível de avaliação da aprendizagem.
- (C) à melhoria nos processos organizacionais, ao aumento e à satisfação de clientes, e à inovação, fatores esses indicados para avaliar o impacto em largura ou amplitude.
- (D) à generalização que é a capacidade de demonstrar as competências aprendidas no treinamento em situações diferentes daquelas estabelecidas no curso, apropriada para a avaliação de resultados.
- (E) à melhoria no desempenho em tarefas diretamente relacionadas aos objetivos e conteúdos ensinados no treinamento, fator esse que representa um indicador de avaliação de impacto em profundidade.

**33.** A cultura organizacional caracteriza-se como um fenômeno de natureza psicossocial complexo, multifacetado e com intensa pluralidade conceitual. O diagnóstico e a gestão da cultura organizacional são conduzidos por meio da análise de

- (A) construção histórica de valores, crenças profundamente arraigadas, motivos encobertos que explicam comportamentos individuais e coletivos, sobre os quais existe consenso quanto à impossibilidade de transformação.
- (B) histórias, valores, crenças, normas e padrões referenciais, criados por um grupo, que passam a influenciar o modo de perceber, pensar e sentir dos membros desse grupo, sendo mais duradouros e passíveis de mudança.
- (C) crenças, mitos, histórias, valores com relativa estabilidade, que definem padrões de comportamento, fatores visíveis e facilmente passíveis de transformação, considerando a multiplicidade cultural existente nas organizações.
- (D) crenças, mitos, processos de comunicação, normas e satisfação positiva ou negativa do empregado sobre seu trabalho ou da organização, aspectos relativamente estáveis, complexos e suscetíveis a ressignificações.
- (E) pressupostos básicos, valores, artefatos visíveis, percepções e ligação afetiva de cada indivíduo com seu contexto de trabalho, aspectos que, a despeito de fortes resistências, podem ser alterados.

**34.** O trabalho envolve diversos vínculos relevantes para a atividade desenvolvida e seus resultados, bem como para a vida do trabalhador. O comprometimento organizacional é um dos elementos que perpassam o vínculo do trabalhador em sua relação com a organização e pode ser compreendido como

- (A) estado energético de envolvimento com as atividades laborais pessoalmente prazerosas, que asseguram a eficácia profissional.
- (B) um vínculo impactado pela competência pessoal percebida e que sofre pouca influência das características do trabalho ou do suporte organizacional.
- (C) um construto que se correlaciona positivamente com a intenção de saída da organização e estresse.
- (D) o vínculo afetivo com o trabalho, analisado dimensionalmente a partir da relação com gestores, colegas, o próprio trabalho e possibilidades de promoção.
- (E) vínculo unidimensional que liga o indivíduo à organização devido ao compartilhamento de valores e objetivos.

**35.** A avaliação de desempenho (AD) pode ser considerada uma ferramenta ou processo cuja ênfase é o suporte da equipe, visando à eficiência e à produtividade dos empregados de modo a contribuir para a realização de objetivos organizacionais. Em relação ao processo de AD, considere as afirmações abaixo.

- I - A motivação para a organização implementar uma AD deve relacionar-se à melhoria do desempenho, às decisões da área de gestão de pessoas, à avaliação da efetividade de ações de treinamento e motivação.
- II - Há influência dos avaliadores, pois as diferenças de personalidade entre os diversos avaliadores, a satisfação com a organização e o humor do avaliador no momento em que está conduzindo o processo podem interferir negativamente e comprometer os resultados.
- III - A elaboração do *feedback* deve ter foco no comportamento e não na pessoa, ser seletiva para evitar a sobrecarga de informação, ter foco no comportamento desejado e como ele poderá ser apresentado, e ser a base para a fixação de metas elevadas e específicas.
- IV - A validade e a fidedignidade dos instrumentos asseguram a qualidade dos resultados do processo de AD, mesmo que a cultura organizacional esteja menos consolidada quanto às práticas reais de confiança e de abertura na comunicação.

Quais estão corretas?

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

**36.** De acordo com Ribeiro (2009), a gestão de pessoas na contemporaneidade deve

- (A) ser compreendida como um conjunto de técnicas e procedimentos descolados da ação nas políticas dos processos organizativos, visando à adaptação do indivíduo a esses processos.
- (B) atingir todos os empregados, terceirizados e temporários, mantendo o foco no controle e no desenvolvimento e investindo em instrumentos e ferramentas eficazes.
- (C) apresentar um modelo que possibilite a compreensão da realidade dos processos organizativos como dinâmica, relacional, conflituosa e dialética.
- (D) construir políticas e estratégias que assegurem o desenvolvimento pessoal e organizacional, visando às circunstâncias do presente, dada a imprevisibilidade do futuro.
- (E) ampliar a ação, por meio da negociação constante entre psicólogos e gestores sobre os processos organizativos, evitando o campo das estratégias e políticas, a fim de que a neutralidade de sua atuação seja mantida.

**37.** Na atualidade, as qualificações exigidas do trabalhador requerem um conjunto de ações educacionais contínuas e variadas para serem desenvolvidas. A respeito das políticas e práticas de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E), deve-se considerar que

- (A) há distinções evidentes entre os conceitos de TD&E, sendo a educação corporativa e continuada definida como um conjunto de práticas para a aquisição sistemática de atitudes, conceitos, conhecimentos e regras que resultem na melhoria do desempenho no trabalho.
- (B) a avaliação de necessidades, etapa inicial de um sistema de TD&E, tem por objetivo fundamentar a compreensão das discrepâncias entre os desempenhos reais, manifestados pelos indivíduos, e os esperados pela organização, por meio de análises individuais e de tarefas.
- (C) o planejamento de um programa de TD&E pode ser elaborado sem levar em conta aspectos relacionados à autoeficácia, à motivação e às estratégias de aprendizagem dos participantes, pois a sequência dos conteúdos de acordo com a hierarquia de pré-requisitos assegurará a aquisição da aprendizagem.
- (D) um programa de TD&E deve apresentar objetivos visando a três aspectos básicos: desempenho (comportamento observável), condições (variáveis sociais e materiais que antecedem ou sucedem o comportamento) e critério (padrão de desempenho esperado).
- (E) a avaliação de ações de TD&E fornece informações ao sistema sobre lacunas na aprendizagem dos indivíduos e no desempenho dos instrutores, indica falhas no planejamento de procedimentos instrucionais e, na maioria dos casos, concentra esforços na investigação de efeitos nos níveis do indivíduo, equipes, unidades e organização.

**38.** Diversas empresas têm recorrido à utilização de modelos de gestão baseados em conceitos como competências e desempenho para estruturação das políticas e práticas relativas aos subsistemas de gestão de pessoas. De acordo com Brandão e Guimarães (2001), as ações da primeira etapa do modelo de gestão por competências compreendem a definição de

- (A) missão, visão de futuro, macro-objetivos da organização, competências organizacionais e indicadores de desempenho organizacional.
- (B) competências organizacionais, indicadores de desempenho organizacional, indicadores de desempenho e remuneração de equipes e indivíduos.
- (C) visão, missão, indicadores de desempenho organizacional, competências profissionais e formulação de planos de gestão.
- (D) competências organizacionais, indicadores de desempenho organizacional, captação e integração de competências externas.
- (E) macro-objetivos da organização, competências organizacionais e profissionais, formulação de planos de gestão, remuneração de equipes e indivíduos.

**39.** Borges e Andrade (2014) estudaram os preditores das dimensões proteanas de carreira – autogerenciamento (AG) e direcionamento para valores – entre universitários, considerando as variáveis sociodemográficas, personalidade (Marcadores Reduzidos de Personalidade) e *locus* de controle (Escala Multidimensional de *Locus* de Controle onde LCE: *Locus* de Controle Externo/ LCI: *Locus* de Controle Interno). Consideraram-se aceitáveis para esse estudo os valores de  $p < 0,05$ .

Quanto aos preditores de autogerenciamento, considere os resultados para a amostra geral indicados na tabela abaixo.

Tabela 1

Preditores do Autogerenciamento

Preditores	Geral			Humanas			Exatas		
	R <sup>2</sup> aj.	β	p	R <sup>2</sup> aj.	β	p	R <sup>2</sup> aj.	β	p
	0,230			0,254			0,275		
Extroversão <sup>1</sup>		0,07	0,09		0,03	0,60		0,11	0,04
Socialização <sup>1</sup>		-0,01	0,73		-0,01	0,94		0,001	0,99
Conscienciosidade <sup>1</sup>		0,33	<0,001		0,34	<0,001		0,31	<0,001
Neuroticismo <sup>1</sup>		-0,07	0,11		-0,09	0,16		-0,05	0,32
Abertura <sup>1</sup>		0,17	<0,001		0,01	0,88		0,30	<0,001
LCP <sup>2</sup>		0,20	<0,001		0,29	<0,001		0,13	0,02
LCE – Poder <sup>2</sup>		0,01	0,77		0,10	0,14		-0,06	0,35
LCE – Acaso <sup>2</sup>		-0,07	0,14		-0,08	0,26		-0,04	0,50

Nota: <sup>1</sup>Marcadores Reduzidos de Personalidade; <sup>2</sup>Escala Multidimensional de Locus de Controle.

Com base nesses resultados, assinale a alternativa correta.

- (A) Conscienciosidade, Abertura e LCI são preditores de AG, embora demonstrem efeito muito pequeno no modelo.
- (B) Socialização e LCE – Poder são os preditores mais significativos de AG.
- (C) No modelo testado, apenas as variáveis LCI e LCE (Poder e Acaso) explicam a variação de AG.
- (D) No modelo testado, as variáveis em conjunto explicaram 23% de AG.
- (E) Os resultados para Socialização, Neuroticismo e LCE – Acaso demonstram que essas variáveis possuem correlação negativa com AG.

**40.** Mainiero e Sullivan (2006) trataram a questão do gênero na carreira enfatizando o fenômeno \_\_\_\_\_ alardeado pela mídia, que relata a opção de mulheres altamente capacitadas de não aspirar \_\_\_\_\_. As autoras examinaram \_\_\_\_\_ de homens e mulheres e afirmaram que as carreiras não se tornaram \_\_\_\_\_, mas sim \_\_\_\_\_, ou seja, tanto homens quanto mulheres estão atualmente trabalhando dentro e fora das fronteiras organizacionais visando primordialmente a conciliar suas necessidades particulares de autenticidade, balanceamento e desafios.

Assinale a alternativa que preenche, correta e respectivamente, as lacunas do texto acima.

- (A) *the opt-out revolution* – a cargos executivos – os padrões de carreira – sem fronteiras – caleidoscópicas
- (B) corporativo – ao equilíbrio trabalho/família – carreiras em espiral – lineares – sem fronteiras
- (C) *spillover* – ao trabalho autônomo – o desempenho – caleidoscópicas – sem fronteiras
- (D) corporativo – a cargos executivos – carreiras contemporâneas – sem fronteiras – lineares
- (E) *the opt-out revolution* – ao trabalho autônomo – carreiras em espiral – lineares – caleidoscópicas

- 01** Auxiliar de Veterinária e Zootecnia; **02** Auxiliar em Administração; **03** Assistente em Administração; **04** Técnico de Laboratório/Área;  
**05** Técnico de Tecnologia da Informação/Área: Programação de Sistemas; **06** Técnico em Alimentos e Laticínios;  
**07** Técnico em Segurança do Trabalho; **08** Administrador; **09** Analista de Tecnologia da Informação/Área: Sistema de Informações;  
**10** Analista de Tecnologia da Informação/Área: Rede e Suporte; **11** Assistente Social; **12** Bibliotecário-Documentalista; **13** Farmacêutico;  
**14** Psicólogo/Área: Trabalho; **15** Técnico em Assuntos Educacionais.

CARGO	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
01	D	E	A	C	B	E	C	B	B	D	A	B	B	D	D	E	B	C	D	A	C	D	E	B	A	C	A	D	E	E	E	A	C	B	B	A	C	D	B	A
02	D	E	A	C	B	E	C	B	B	D	A	B	B	D	D	E	B	C	D	A	B	C	B	E	D	A	E	B	C	A	D	A	E	B	C	D	C	B	E	C
03	E	B	C	A	C	B	D	E	C	E	A	B	B	D	D	E	B	C	D	A	B	D	E	D	B	B	C	A	C	A	E	D	A	E	E	*AN	B	A	C	*AN
04	E	B	C	A	C	B	D	E	C	E	A	B	B	D	D	E	B	C	D	A	E	B	C	C	B	A	E	E	A	C	D	B	D	C	C	A	A	E	D	D
05	E	B	C	A	C	B	D	E	C	E	A	B	B	D	D	E	B	C	D	A	C	A	B	E	D	A	C	B	E	D	E	B	A	C	D	D	A	C	D	B
06	E	B	C	A	C	B	D	E	C	E	A	B	B	D	D	E	B	C	D	A	C	D	C	E	C	A	*AN	B	B	B	E	D	D	C	A	B	A	C	*AN	E
07	E	B	C	A	C	B	D	E	C	E	A	B	B	D	D	E	B	C	D	A	E	B	D	D	C	E	A	C	B	E	B	C	A	A	E	C	E	D	D	B
08	A	C	C	D	C	D	D	A	B	E	D	B	C	A	B	C	D	D	E	A	D	D	B	E	E	A	A	B	C	D	B	E	D	B	A	C	A	A	B	C
09	A	C	C	D	C	D	D	A	B	E	D	B	C	A	B	C	D	D	E	A	A	C	A	B	C	E	E	D	C	B	D	A	E	B	C	A	D	C	E	A
10	A	C	C	D	C	D	D	A	B	E	D	B	C	A	B	C	D	D	E	A	D	A	E	B	A	B	D	C	A	E	A	C	D	E	E	B	D	C	A	A
11	A	C	C	D	C	D	D	A	B	E	D	B	C	A	B	C	D	D	E	A	A	D	A	C	B	D	E	E	B	D	B	D	A	C	C	B	C	A	E	E
12	A	C	C	D	C	D	D	A	B	E	D	B	C	A	B	C	D	D	E	A	C	E	A	E	B	D	C	A	D	B	D	D	E	A	A	E	B	C	B	D
13	A	C	C	D	C	D	D	A	B	E	D	B	C	A	B	C	D	D	E	A	*AN	D	E	A	C	E	D	C	B	A	C	E	D	B	C	B	C	A	*AN	B
14	A	C	C	D	C	D	D	A	B	E	D	B	C	A	B	C	D	D	E	A	B	C	A	E	C	E	D	A	D	C	D	E	B	E	C	C	D	A	D	A

\*AN = ANULADA