

Preparatório para provas

FUNDAÇÃO
CARLOS CHAGAS

PSICOLOGIA



Preparatório para provas

FUNDAÇÃO
CARLOS CHAGAS

PSICOLOGIA

Autores

Daniela Campos Bahia Moscon
Fabiana Kubiak
Natasha Frias Nahim Bazhuni
Pablo Mateus dos Santos Jacinto
Marilia Neri Matos
Viviane Valença de Resende

SANAR 

2020

© Todos os direitos autorais desta obra são reservados e protegidos à Editora Sanar Ltda. pela Lei nº 9.610, de 19 de Fevereiro de 1998. É proibida a duplicação ou reprodução deste volume ou qualquer parte deste livro, no todo ou em parte, sob quaisquer formas ou por quaisquer meios (eletrônico, gravação, fotocópia ou outros), essas proibições aplicam-se também à editoração da obra, bem como às suas características gráficas, sem permissão expressa da Editora.

	Título	Preparatório para provas Fundação Carlos Chagas (FCC)
	Editor	Fernanda Fernandes
Projeto gráfico e diagramação		Fabício Sawczen
	Capa	Fabício Sawczen
Revisor Ortográfico		Karen Duarte
Conselho Editorial		Caio Vinicius Menezes Nunes Paulo Costa Lima Sandra de Quadros Uzêda Sílvio José Albergaria da Silva

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Tuxped Serviços Editoriais (São Paulo-SP)

R433p **Resende, Viviane Valença de**
Preparatório para provas Fundação Carlos Chagas / Viviane Valença de Resende e Natasha Frias Nahim Bazhun. – 1. ed. - Salvador: Editora Sanar, 2020.
192 p.; 14x21 cm
ISBN 978-85-5462-243-5
1. Concursos Públicos 2. Desenvolvimento 3. Ética 4. Hospitalar 5. Jurídica 6. Organizacional
7. Psicodiagnóstico 8. Psicologia 9. Psicopatologia 10. Saúde 11. Técnicas 12. Teorias I. Título
II. Assunto III. Resende, Viviane Valença de IV. Bazhun, Natasha Frias Nahim

CDD 610
CDU 61

ÍNDICE PARA CATÁLOGO SISTEMÁTICO

1. Medicina.
2. Medicina.

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário Pedro Anizio Gomes CRB-8 8846

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

RESENDE, Viviane Valença de; BAZHUN, Natasha Frias Nahim. Preparatório para provas Fundação Carlos Chagas. 1. ed. Salvador: Editora Sanar, 2020.



Editora Sanar Ltda.

Av. Prof. Magalhães Neto, 1856 - Pituba,
Cond. Ed. TK Tower, sl. 1403.
CEP: 41810-012 - Salvador - BA
Telefone: 0800 337 6262
atendimento@sanar.com
www.editorasanar.com.br

Autores

Natasha Frias Nahim Bazhuni

Doutora em Psicologia Clínica, pela Universidade de São Paulo. Mestre em Psicologia Clínica, pela Universidade de São Paulo. Especialista em Psicopatologia e Saúde Mental, pelo Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. Graduada em Psicologia pela Universidade Mackenzie. Atualmente atua em consultório particular e como docente de pós-graduação. Experiência em docência de graduação e curadoria de conteúdo.

Viviane Valença de Resende

Psicóloga graduada pela Universidade Salvador, com formação clínica complementar na abordagem da Terapia Familiar Sistêmica e Aprimoramento em Práticas Colaborativas e Construcionismo Social pelo Instituto Humanitas de Intervenção e Pesquisa em Sistemas Humanos. Atualmente, é Pós-graduanda em Saúde Mental pela Universidade Ruy Barbosa e foi uma das autoras do livro "Casos Clínicos em Psicologia", publicado, em 2019, pela Editora Sanar. Na clínica, atua como Psicoterapeuta Sistêmica de crianças, adolescentes, adultos e famílias.

Marília Neri Matos

Doutoranda em Psicologia do Desenvolvimento pela Universidade Federal da Bahia (UFBA) com período sanduíche no Centro de Estudos Sociais (CES) na Universidade de Coimbra (UC) pelo Programa de desenvolvimento acadêmico Abdias Nascimento. Integrante do Grupo de pesquisa Observatório da Vida Estudantil (OVE), que aborda temas relacionados à vida universitária. Mestre em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Possui especialização em psicologia hospitalar pelo Conselho Federal de Psicologia (2018); pós-graduação lato sensu em Psicologia Sistêmica e Familiar pela Universidade Jorge Amado (2012); graduação em Psicologia pela Faculdade Ruy Barbosa (2008).

Daniela Campos Bahia Moscon

Doutora e Mestre em Administração pela Universidade Federal da Bahia, Psicóloga (também pela UFBA). Atualmente é docente do Programa de Mestrado em Administração da Universidade Salvador (UNIFACS) e da graduação em Psicologia, onde leciona (dentre outras) as disciplinas de técnicas de pesquisa. É editora associada da Revista Psicologia Organizações e Trabalho (RPOT) que possui classificação Qualis A2 na área de Psicologia.

Autores

Pablo Mateus dos Santos Jacinto

Graduado em Psicologia (UNEB). Mestre e doutorando em psicologia (UFBA). Especialista em Educação a Distância (UNEB) e em Psicomotricidade, aprendizagem e educação (UNOESTE). Atua com psicologia social, docência universitária e exerce a função de assessor técnico de pesquisa em psicologia e políticas públicas no Conselho Regional de Psicologia 3ª Região - Bahia.

Fabiana Kubiak




Mestre em Políticas Públicas pela UNEB, graduada em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia, com Especialização em Saúde Mental pela Universidade do Estado da Bahia. Trabalha atualmente como psicóloga para o Médicos Sem Fronteiras. Tem experiência em saúde mental, perinatalidade e violência sexual. Docente em cursos de graduação de psicologia desde 2007, na área de saúde/ saúde mental.

Apresentação

O livro **Preparatório para provas em psicologia FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS** é o mais organizado e completo livro para os Psicólogos que desejam ser aprovados em provas realizadas pela banca FCC em todo o Brasil. Fruto de um rigoroso trabalho de seleção de questões de concursos e elaboração de novos conteúdos, atende às mais diversas áreas de conhecimento na Psicologia.

A presente obra foi redigida a partir do uso de 5 premissas didáticas que julgamos ser de fundamental importância para todo estudante que deseja ser aprovado nos mais diversos exames na Psicologia:

1. Questões comentadas, alternativa por alternativa (incluindo as falsas), por autores especializados;
2. 100% das questões são selecionadas de provas realizadas pela VUNESP nos últimos anos;
3. Questões selecionadas com base nas disciplinas e assuntos mais recorrentes nas provas;
4. Breve abordagem no início de cada capítulo sobre os assuntos e como são abordados pela banca;
5. Questões categorizadas por assunto e grau de dificuldade sinalizadas de acordo com o seguinte modelo:

FÁCIL	
INTERMEDIÁRIO	
DÍFICIL	

O livro **Preparatório para provas em psicologia FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS** será um grande facilitador para seus estudos, sendo uma ferramenta diferencial para o aprendizado e, principalmente, ajudando você a conseguir os seus objetivos.

Bons Estudos!

Fernanda Fernandes
Editora



Sumário

1. Psicologia Organizacional e do Trabalho	11
2. Psicopatologia	57
3. Teorias e Técnicas Psicoterápicas.....	83
4. Código de Ética e Sistema de Conselhos	123
5. Psicologia do Desenvolvimento	133
6. Psicologia da Saúde / Hospitalar	139
7. Psicologia Jurídica	153
8. Avaliação Psicológica e Psicodiagnóstico	173



Psicologia Organizacional e do Trabalho

1

Daniela Moscon

INTRODUÇÃO

E então? Vamos agora falar um pouco de Psicologia Organizacional e do Trabalho? Será que essa disciplina é tão difícil assim nas questões da FCC?

A verdade é que a FCC tem vantagens e desvantagens em relação a outras bancas. Uma grande vantagem, a meu ver, é que ela costuma ser bem fiel ao que está nos materiais didáticos, abrindo menos margem para múltiplas interpretações das questões. Outra vantagem é que, como é uma banca muito importante, o número de questões disponíveis permite que você possa treinar bastante (o que é fundamental para fazer uma boa prova).

Já em relação a possíveis desvantagens, podemos destacar que se trata de uma banca que leva muito “ao pé da letra” os conteúdos presentes nos livros. Assim, caso você não tenha estudado especificamente um determinado autor ou teoria, pode não conseguir responder à questão. Em compensação, se estudou, leva uma enorme vantagem em relação aos seus concorrentes.

Além disso, como a maioria das questões são de resposta única, uma boa alternativa é ir eliminando as incorretas para sobrar menos opções para a análise final. Mas atenção: jamais marque uma opção sem a leitura completa de todas. Muitas vezes existe uma resposta certa (mas incompleta) e outra MAIS certa.

Em termos de assuntos, a FCC percorre os temas clássicos mais importantes da Psicologia Organizacional e da Gestão de Pessoas: Comportamento Organizacional em geral; aspectos gerais da Gestão de Pessoas; Liderança; Motivação; Comunicação; Saúde do Trabalhador (em especial Saúde Mental); Cultura & Clima Organizacional; Grupos & Equipes de Trabalho; Gestão por Competências; Recrutamento & Seleção; Avaliação de desempenho; e Treinamento & Desenvolvimento.

Então, mãos à obra, com esforço e dedicação, porque somente nos dicionários “Sucesso” vem antes de “Trabalho”! E, um pouquinho de sorte, que não faz mal a ninguém.

01 (TRT - BA - ANALISTA JUDICIÁRIO – FCC - 2013) Existem tipos de poder que independem da posição ocupada pela pessoa na organização, sendo estes classificados em dois tipos: poder de especialização e o poder de referência. O poder de referência baseia-se no controle do comportamento do outro:

- (A) pela habilidade de comunicação interpessoal, que favorece a conciliação de interesses diferentes.
- (B) por meio da valorização do poder compartilhado, tornando essa situação um fator de motivação.
- (C) por meio da posse de posição destacada que o outro não possui.
- (D) pela capacidade que demonstra para lidar com obstáculos sem desistir ou desanimar.
- (E) porque a pessoa quer se identificar com a fonte de poder, ser semelhante ou igual a ela.

DIFICULDADE

DICA DO AUTOR: As questões de concurso costumam misturar os conceitos de poder de referência com poder de experiência. Isso porque no senso comum dizemos que alguém é uma “referência” em um tema quando possui muito conhecimento ou experiência sobre ele. Fique atento.

Alternativa A: Incorreta. Trata-se da teoria de poder de French e Raven. Os autores entendem que o poder pode ser exercido de cinco formas diferentes: a) Experiência ou perícia (pelo conhecimento ou experiência que se tem acerca de algo); b) Referência (pelas características e carisma com os quais os seguidores se identificam); Legítimo (em função de alguém exercer função legitimada como de gerente, supervisor etc.); d) Recompensa (quando se tem poder de recompen-

sar); e) Punição (quando se tem poder de punir). Os autores não tratam especificamente da questão da comunicação.

Alternativa B: Incorreta. Os autores não tratam especificamente da questão do poder compartilhado.

Alternativa C: Incorreta. Essa alternativa se refere ao poder legítimo.

Alternativa D: Incorreta. Os autores não tratam especificamente da questão da superação de obstáculos.

Alternativa E: Correta. Essa é uma das formas de se explicar o poder de Referência.

Resposta: (E)

02 (TRT - BA - ANALISTA JUDICIÁRIO – FCC - 2013) O pressuposto básico da teoria da contingência é que a eficácia do líder é determinada por:

- (A) uma ação voltada a auxiliar seus liderados e identificar caminhos para atingir as metas.
- (B) seu comportamento e habilidades em lidar com conflitos.
- (C) seus traços de personalidade e da relação interpessoal que constrói com sua equipe.
- (D) sua necessidade de poder e pelo exercício da autoridade delegada.
- (E) uma combinação de suas características e do ambiente da situação de liderança.

DIFICULDADE

Resolução. O próprio nome já trata da ideia de que o comportamento do líder depende das contingências ou situações. Assim, o comportamento do líder varia de acordo com as características do ambiente, ou situação e não o que está colocado nessa alternativa.

Resposta: (E)

03 (CETAM - ANALISTA TÉCNICO EDUCACIONAL - FCC - 2014) O comportamento de liderança, caracterizado por ações que têm como objetivo manter uma boa harmonia entre o líder e seu superior, e influenciar esse superior a agir favoravelmente em benefício dos membros do grupo subordinado àquele líder, é denominado, liderança:

- (A) com influência descendente.
- (B) com influência ascendente.
- (C) orientada para realizações.
- (D) orientada para resultados.
- (E) incentivadora.

DIFICULDADE ● ●

Alternativa A: Incorreta. Se o líder influencia seu superior, não pode ser descendente, e sim ascendente.

Alternativa B: Correta. A influência é do líder para cima, logo, é ascendente.

Alternativas C e D: Incorretas. O enunciado trata de uma influência voltada ao relacionamento e não à execução de tarefas ou realizações.

Alternativa E: Correta. A liderança incentivadora tem caráter descendente.

Resposta: (B)

04 (CETAM - ANALISTA TÉCNICO EDUCACIONAL - FCC - 2014) Durante um Programa de Treinamento para Lideranças, um psicólogo organizacional apresentou uma classificação de liderança proposto por Robert Blake e Jane Mouton, conhecida como grade gerencial. Ao falar sobre o modelo, informou aos participantes sobre duas dimensões do comportamento do líder, definidas por esses autores: preocupação com as pessoas e preocupação com a produção. A preocupação com a produção é uma dimensão semelhante aos estilos de comportamento de liderança:

- (A) centralizadora e de liderança centrada na busca do cumprimento das expectativas de resultados pessoais a serem manifestados pelos colaboradores.
- (B) inspiradora e de liderança focada nas realizações pessoais dos colaboradores.
- (C) centrada no estabelecimento de estruturas e de liderança centrada na tarefa.
- (D) conservadora e de liderança focada nas realizações pessoais dos colaboradores.
- (E) contributiva e de liderança apoiadora que visa estimular cada colaborador a manter foco na realização de suas tarefas.

DIFICULDADE ●

DICA DO AUTOR: Essa teoria aparece nos concursos como Grid Gerencial, Grade Gerencial ou *Managerial Grid*.

Alternativa A: Incorreta. Não é focada no que traz o colaborador e sim nas tarefas consideradas importantes à organização.

Alternativa B: Incorreta. A inspiradora teria mais relação com o foco em pessoas e não em tarefas.

Alternativa C: Correta. Focada em tarefas ou em resultados.

Alternativa D: Incorreta. Não é focada nas realizações pessoais dos colaboradores.

Alternativa E: Incorreta. Não é apoiadora.

Resposta: (C)

05 (TRT - 13ª REGIÃO (PB) - Analista Judiciário - FCC - 2014) A afirmação: "É necessário estar motivado pela própria vida pessoal para ser capaz de estar motivado pela vida de trabalho.", de Cecília W. Bergamini (2008), indica que a motivação é:

- (A) intrínseca ao indivíduo.
- (B) extrínseca ao indivíduo.
- (C) dependente, exclusivamente, de fatores sociais.
- (D) independente, totalmente, de fatores ambientais.
- (E) dependente, exclusivamente, do ambiente organizacional.

DIFICULDADE ●

Alternativa A: Correta. Motivação é uma força interna (intrínseca) que imprime no nosso comportamento direção, persistência e intensidade. O externo são os estímulos e incentivos, e não a motivação propriamente.

Alternativa B: Incorreta. É intrínseca ao indivíduo.

Alternativa C: Incorreta. É intrínseca ao indivíduo, portanto, não é totalmente dependente de fatores sociais.

Alternativa D: Incorreta. Os fatores ambientais contribuem porque podem servir como incentivos ou estímulos.

Alternativa E: Incorreta. É intrínseca ao indivíduo, portanto, não é totalmente dependente de fatores organizacionais.

Resposta: (A)

06 (TRT - 19ª REGIÃO AL - ANALISTA JUDICIÁRIO - FCC - 2014) A teoria motivacional do estabelecimento de metas, descrita por Edwin Locke e Gary Latham, propõe que metas específicas e desafiadoras aumentam a motivação e o desempenho, porém é necessário que sejam aceitas pelos:

- (A) superiores para que possam atuar com feedback específico e justo quando da aplicação do sistema de gerenciamento de desempenhos.
- (B) subordinados e que eles recebam feedback para indicar seu progresso em direção à realização.

- (C) sindicatos dos empregados e dos patrões, uma vez que novas metas de trabalho significam a necessidade da realização de novos acordos de trabalho.
- (D) diversos stakeholders visando minimizar possíveis distorções que possam ocorrer durante o período em que as metas serão realizadas.
- (E) diversos escalões organizacionais por meio de consenso, como forma de diminuir efeitos de favoritismo.

DIFICULDADE ●

Resolução. Para que a meta funcione, deve ser aceita por aquele que irá cumprí-la, ou seja, o subordinado, que precisará de feedbacks constantes para que perceba se está na direção correta para alcançá-la.

Resposta: (B)

07 (TRT - 19ª REGIÃO AL - ANALISTA JUDICIÁRIO - FCC - 2014) A teoria de motivação da equidade propõe que as pessoas são motivadas a buscar equidade:

- (A) motivacional para com o cumprimento de todas as suas necessidades primárias.
- (B) relacional nas transações emocionais que esperam obter dos outros.
- (C) funcional nas transações do trabalho em troca de remuneração justa.
- (D) social nas recompensas que esperam pelo desempenho.
- (E) laboral para com o cumprimento de necessidades básicas.

DIFICULDADE ●●

Alternativa A: Incorreta. Trata-se de uma teoria que entende que a motivação ocorre a partir de uma comparação social (do próprio indivíduo em outras situações,

dos outros na mesma situação ou dos outros em outras situações) que o sujeito faz das recompensas que recebe versus o esforço que despende. Se o sujeito achar que essa relação esforço x recompensa é injusta, se sentirá desmotivado. Não tem relação com necessidades primárias, portanto.

Alternativa B: Incorreta. Não trata de transações emocionais.

Alternativa C: Incorreta. Não é equidade funcional, e sim de recompensas.

Alternativa D: Correta. A teoria trata exatamente da comparação social relacionada a recompensas x desempenho.

Alternativa E: Incorreta. Não trata de necessidades básicas.

Resposta: (D)

08 (TRE-RR - ANALISTA JUDICIÁRIO - FCC - 2015) Clayton Alderfer propôs um modelo motivacional que reduziu os cinco níveis de Maslow aos três seguintes: necessidades existenciais; relacionais e de:

- (A) empreendedorismo.
- (B) engajamento.
- (C) filiação.
- (D) sucesso.
- (E) crescimento.

DIFICULDADE ●

Resolução. A teoria de Alderfer se assemelha muito à de Maslow, já que ambas propõem que nossas necessidades se apresentam hierarquicamente. Entretanto, enquanto Maslow propõe 5 níveis de necessidades (fisiológica, segurança, afeto/relacionamento, autoestima e auto realização), para Alderfer seriam apenas 3 níveis: existência (mais básico), relacionamento (intermediário) e crescimento (nível mais alto).

Resposta: (E)

09 (TRF - 3ª REGIÃO - ANALISTA JUDICIÁRIO - FCC - 2014) As teorias de motivação, de Abraham Maslow, Herzberg e David McClelland, são, essencialmente, teorias:

- (A) traços.
- (B) processo.
- (C) conteúdo.
- (D) desempenho.
- (E) percepção.

DIFICULDADE ●

Resolução. As teorias de motivação se dividem em teorias de conteúdo (tradicionais ou de necessidades) e teorias de processo (contemporâneas ou cognitivas). Teorias de traços são de liderança, e não de motivação. As teorias de Abraham Maslow, Herzberg e David McClelland são teorias de conteúdo, já que se preocupam em identificar as necessidades e não os processos cognitivos envolvidos na motivação.

Resposta: (C)

10 (TRT - 3ª REGIÃO - MG - ANALISTA JUDICIÁRIO - FCC - 2015) A teoria de Vroom ao explicar os comportamentos motivados no ambiente de trabalho, realça o papel dos conceitos de:

- (A) valores, reconhecimento e recompensas.
- (B) desejos, necessidades e valores.
- (C) expectativa, instrumentalidade e valia.
- (D) percepção, valores e necessidades.
- (E) interesse, realização e desempenho.

DIFICULDADE ●

Resolução. A teoria de Vroom é conhecida como teoria da Expectância, ou da Expectativa, ou ainda V.I.E, já que trata de

Valência (ou valia), Instrumentalidade (ou meio) e Expectativa (ou expectância).

Resposta: C

11 (TRT - 5ª REGIÃO – BA - ANALISTA JUDICIÁRIO – FCC - 2013) O estudo do comportamento organizacional envolve três níveis hierárquicos de abordagem: a macroperspectiva, a perspectiva intermediária e a microperspectiva do comportamento organizacional. A perspectiva intermediária do comportamento organizacional trata do comportamento:

- (A) do indivíduo ao trabalhar sozinho na organização, e de pequenos grupos multidisciplinares.
- (B) de grupos e de equipes na organização.
- (C) do sistema organizacional como uma totalidade, e do indivíduo na operação de equipamentos.
- (D) do mercado frente à organização, e da estrutura funcional aplicada.
- (E) dos clientes, em relação aos produtos/serviços da organização e da percepção dos indivíduos quanto à satisfação de fazerem parte da empresa.

DIFICULDADE

Alternativa A: Incorreta. O que se refere ao comportamento do indivíduo faz parte do nível micro-organizacional

Alternativa B: Correta. Meso-organizacional é o nível intermediário, relacionado a grupos e equipes.

Alternativa C: Incorreta. O sistema organizacional como um todo é nível macro-organizacional e o indivíduo, micro.

Alternativa D: Incorreta. Nesse caso, refere-se ao extraorganizacional e ao macro.

Alternativa E: Incorreta. Nesse caso, refere-se ao extraorganizacional e ao micro.

Resposta: B

12 (CETAM - ANALISTA TÉCNICO EDUCACIONAL - FCC - 2014) A abordagem estratégica do comportamento organizacional envolve organizar e administrar:

- (A) todo o trabalho da empresa, garantindo que as práticas de segurança no trabalho e políticas e procedimentos de como realizar as atividades sejam cumpridas por todos os colaboradores.
- (B) todo o capital humano da empresa para que possa orientá-los a dirigirem seu potencial para a conquista dos resultados estabelecidos pela empresa.
- (C) os motivadores e o clima organizacional para que haja forte controle sobre pensamentos dissonantes e baixo engajamento, fazendo com que cada colaborador tenha, realmente, seu potencial colocado em prática.
- (D) o conhecimento e as competências das pessoas de maneira eficaz para implementar a estratégia da organização e conquistar vantagem competitiva.
- (E) todo o trabalho da empresa, garantindo que as práticas de atendimento ao cliente sejam cumpridas dando significado de pertencer e de total satisfação percebida pelos clientes no mercado.

DIFICULDADE

Alternativa A: Incorreta. Práticas de segurança e políticas e procedimentos de como as atividades devem ser cumpridas por todos os colaboradores são atividades operacionais e não estratégicas.

Alternativa B: Incorreta. Essa alternativa poderia estar correta caso a letra D não estivesse mais completa.

Alternativa C: Incorreta. Não é correto buscar o controle sobre pensamentos dissonantes e baixo engajamento.

Alternativa D: Correta. A gestão estratégica visa obter vantagem competitiva através das pessoas.

Alternativa E: Incorreta. Não se relaciona com a gestão estratégica do comportamento humano.

Resposta: (D)

13 (TRT - MG - ANALISTA JUDICIÁRIO – FCC - 2015) A conduta humana no trabalho é decorrente de aspectos relacionados às atitudes e aos comportamentos do funcionário. Nesse sentido, concebem-se as atitudes como:

- (A) as tendências às reações e os comportamentos como às reações expressas.
- (B) as reações expressas e os comportamentos como respostas aos estímulos ambientais.
- (C) as reações decorrentes de interesses pessoais e os comportamentos como tendências às reações.
- (D) a expressão dos sentimentos e os comportamentos como respostas semiautomáticas.
- (E) as reações decorrentes das crenças e os comportamentos como predisposições para a ação.

DIFICULDADE ● ● ●

Alternativa A: Correta. No senso comum, pode haver confusão entre atitudes e comportamentos. Entretanto, as atitudes se referem às tendências a agir e não à ação em si. Já os comportamentos são a ação, ou seja, as reações expressas, conforme colocado na alternativa.

Alternativa B: Incorreta. Nesse caso, ambos se referem aos comportamentos.

Alternativa C: Incorreta. As reações decorrentes de interesses pessoais não podem ser classificadas em nenhuma definição específica e as atitudes são tendências às reações.

Alternativa D: Incorreta. Ambos são comportamentos.

Alternativa E: Incorreta. As reações são comportamentos e as predisposições, atitudes.

Resposta: (A)

14 (TRT - BA - ANALISTA JUDICIÁRIO – FCC - 2013) Existem duas abordagens ao estudo da satisfação no trabalho: a abordagem:

- (A) condicional e a abordagem situacional.
- (B) empírica e a abordagem condicional.
- (C) da satisfação e a abordagem do comprometimento.
- (D) sistêmica e a abordagem paralela.
- (E) global e a abordagem de facetas.

DIFICULDADE ● ● ●

Alternativa A: Incorreta. A satisfação no trabalho pode ser avaliada de forma unidimensional (global) ou multidimensional (por facetas). No primeiro caso, compreende-se que interessa se o trabalhador está ou não satisfeito de forma genérica. Nesse caso, em uma pesquisa, por exemplo, apenas uma pergunta seria suficiente: “você está satisfeito com essa organização?”. Já a abordagem multidimensional (por facetas), entende que a satisfação com a organização é fruto da satisfação do trabalhador com sua equipe, tarefas, líder, remuneração, condições de trabalho etc.

Resposta: (E)

15 (TRT - BA - ANALISTA JUDICIÁRIO – FCC - 2013) Com base no trabalho de Mowday, Steers e Porter (1979), considera-se que o comprometimento organizacional possui três componentes: