

500 QUESTÕES

COMENTADAS DE PSICOLOGIA

TEMAS ESPECÍFICOS

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

PSICOLOGIA DA SAÚDE HOSPITALAR

PSICOLOGIA JURÍDICA

PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO,
EDUCACIONAL & APRENDIZAGEM

PSICOLOGIA SOCIAL E GRUPOS

SÉRIE QUESTÕES COMENTADAS

VOLUME 2



ANDREA GIRARD

500 QUESTÕES

COMENTADAS DE PSICOLOGIA

TEMAS ESPECÍFICOS

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

PSICOLOGIA DA SAÚDE HOSPITALAR

PSICOLOGIA JURÍDICA

PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO,
EDUCACIONAL & APRENDIZAGEM

PSICOLOGIA SOCIAL E GRUPOS

SÉRIE QUESTÕES COMENTADAS

VOLUME 2



CONCURSOS PSI
EDITORA

www.concursospsicologia.com

500 Questões Comentadas de Psicologia: Temas Específicos – Volume 2

Andrea Girard

1ª Edição

2018 – Concursos PSI Empreendimentos Editoriais Ltda

Editor

Ana Vanessa Neves

Revisão Técnica

Edla Gama

Editoração

Concursos Psicologia

Diagramação

Bárbara Oliveira

Clarissa Fersi

Layout e Capa

Genivaldo Oliveira

Todos os direitos desta obra são reservados e protegidos pela Lei nº 9.610, de 19/02/98. Proibida a reprodução de qualquer parte deste livro, sem autorização prévia, expressa por escrito do autor e da editora, por quaisquer meios empregados, sejam eletrônicos, mecânicos, videográficos, fonográficos, reprográficos, micro filmicos, fotográficos, gráficos ou outros. Essas proibições aplicam-se também à editoração da obra, bem como às suas características gráficas.

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

Q7 500 questões comentadas de Psicologia / Andrea Girard, coordenação geral. – Salvador : SANAR, 2019.

510 p. : il. ; 16x23 cm. – (Série Questões de Psicologia ; 2).

ISBN: 978-85-5462-103-2

1. Psicologia - Problemas, questões, exercícios. 2. Psicologia organizacional. 3. Aprendizagem. 4. Trabalho. 5. Saúde. 6. Educação. I. Girard, Andrea, coord. II. Série.

CDU: 159.9

Elaboração: Fábio Andrade Gomes - CRB-5/1513

Sumário

Prefácio	7
Apresentação	9
Psicologia Organizacional e do Trabalho	15
Psicologia da Saúde e Hospitalar	111
Psicologia Jurídica	215
Psicologia do Desenvolvimento, Educação & Aprendizagem	317
Psicologia Social e Grupos	409
Referências Bibliográficas	493





Prefácio

A preparação para as provas de concursos públicos requer uma base formada basicamente por conhecimentos e habilidades. O conhecimento consistente acerca das temáticas indicadas no edital é adquirido através do estudo ou "reestudo" do conteúdo, sobretudo em materiais de boa qualidade específicos para esse fim. Trata-se especificamente do bom uso de resumos e sínteses teóricas, ou seja, ler, reler, destacar tópicos mais concursáveis, fazer esquemas de estudos ou mapas mentais do conteúdo. No que se refere a aquisição ou desenvolvimento de habilidades, isto é, saber aplicar o conhecimento, saber fazer a prova; o exercício de resolver questões funciona como uma fórmula mágica. Por mais clichê que a frase possa parecer; é fazendo que se aprende; é resolvendo questões que se aprende a resolver questões.

Fiquei bastante feliz com o convite para prefaciá-la, sobretudo porque entendo a importância do desenvolvimento da habilidade para resolver questões no preparo do candidato com reais chances de boa colocação nos certames. As questões selecionadas, além de organizadas por assunto, são comentadas de forma objetiva, o que otimiza o estudo focando em elementos do conteúdo que têm chances reais de serem cobrados nas provas.

É muito comum os candidatos me perguntarem se estudar apenas através de questões comentadas é suficiente e a resposta costuma ser assim: estudar por questões comentadas e resolver questões é fundamental, mas insuficiente. Como pontuei, conhecimento do conteúdo e habilidade para resolver as questões formam a base da preparação consistente. Numa analogia simples, estudar a teoria sem resolver questões ou resolver questões sem estudar a teoria seria como tentar voar com apenas uma asa; e assim, se conseguir sair do chão prepare-se para um modesto e curtíssimo voo com inúmeras intercorrências.

Uma obra específica como essa se torna relevante não apenas pelo seu formato, mas sobretudo pelo foco e direcionamento para concursos. É sabido que a formação do psicólogo traz uma abordagem muito superficial



de algumas temáticas e nos convida a uma reflexão acerca dos múltiplos aspectos e implicações dos fenômenos estudados, o que é fundamental para a formação de um profissional competente e crítico. No entanto, em se tratando de concursos, o convite é outro. A proposta é mais objetiva, é de acordo com o autor escolhido pela banca organizadora do certame. Por essa razão, o preparo através de materiais específicos, como essa obra, representa o diferencial, possibilitando o estudo eficiente e com resultados.

O livro traz uma proposta ampla pois em dez capítulos apresenta temas de alta ocorrência nos concursos para psicólogos, como por exemplo o Código de Ética e Resoluções do CFP, além da abordagem de temas como teorias da personalidade, técnicas psicoterápicas, psicopatologia, avaliação psicológica e psicodiagnóstico, presentes na grande parcela dos concursos para psicólogos. A obra abrange ainda outras áreas de atuação do psicólogo como Psicologia Organizacional e do Trabalho, Psicologia da Saúde e Hospitalar, Psicologia Jurídica, Psicologia do Desenvolvimento, Educação e Aprendizagem e Psicologia Social e Grupos trazendo a perspectivas de diversas bancas organizadores. Assim, essa coletânea de questões comentadas engloba praticamente todos os campos de atuação do psicólogo no serviço público, o que a torna uma obra completa e de importância inquestionável na aprovação do candidato.

A experiência de sucesso da autora Andrea Girard, com aprovações ainda no período da sua formação, assim como professora e mentora na área de concursos, dá a essa obra qualidade e credibilidade. Na trajetória que tem como alvo a conquista da vaga pretendida, você tem em mãos um notável aliado. Use sem moderação!

Meu desejo é que você persista no seu objetivo, desfrute desse excelente livro e alcance sua aprovação. Torço para que sua conquista não apenas viabilize a realização dos seus sonhos materiais, mas que, em uma atuação ética, competente e reflexiva no serviço público, seu trabalho vise o bem comum através da contribuição para uma sociedade mais humana.

Luciana Castro

Psicóloga e Professora de Psicologia

Autora dos livros:

Psicologia Organizacional 400 questões com gabarito comentado

Psicologia Escolar e Educacional para Concursos e Graduação

Psicologia mais de 500 questões com gabarito comentado



Apresentação

Olá, estimado (a) concurseiro (a) PSI! A alta concorrência e o pequeno número de vagas para psicólogos nos certames pelo Brasil demandam que você se torne um especialista em concursos públicos. E como você se torna um especialista? Focando o seu estudo teórico nos principais conteúdos exigidos pelas bancas e, principalmente, **RESPONDENDO QUESTÕES DE PROVAS ANTERIORES.**

Neste contexto, apresento-lhes as obras mais completas e atualizadas de questões comentadas de Psicologia minuciosamente organizadas e elaboradas para a sua aprovação!

Esta coletânea é resultado do curso online "1000 questões comentadas de psicologia" direcionadas para os alunos do Sistema VIP do site Concursos Psi que, pela excelente repercussão e extenso número de páginas em PDF com conteúdos 100% focados nas provas, foi transformada em dois volumes:

No volume 1, com temas básicos de psicologia, você terá acesso a uma vasta seleção de 100 questões comentadas sobre cada uma das cinco temáticas centrais, são elas: Teorias da Personalidade (abrangendo as Teorias Comportamental, Cognitiva Comportamental, Psicanálise, Gestalt e Abordagem Centrada na Pessoa); Teorias e Técnicas Psicoterápicas; Código de Ética e Resoluções do CFP; Avaliação Psicológica e Psicodiagnóstico; e Psicopatologia (incluindo diversas questões atualizadas e referenciadas no DSM-V).

No volume 2, com temas específicos por área de atuação do psicólogo, será possível a leitura de 100 questões comentadas sobre cada uma das cinco temáticas principais, são elas: Psicologia Organizacional e do Trabalho; Psicologia da Saúde e Hospitalar; Psicologia Jurídica; Psicologia do Desenvolvimento, Educação e Aprendizagem; e Psicologia Social e Grupos.

Ressalta-se que todas as 10 disciplinas são bastante cobradas nos principais certames com vaga para Psicólogos, como: tribunais (TJs, TRTs, TRFs),



Conselhos de Psicologia, Aeronáutica, Exército, Marinha, EBSEERH, Residências multiprofissionais, Carreiras técnicas de Universidades, Secretarias Estaduais, Prefeituras entre outros, sendo importante que você direcione os seus estudos com base nos dois volumes.

Fruto de um rigoroso trabalho específico de seleção de questões esta ferramenta de aprendizagem teve como principais diretrizes:

- " A escolha de questões organizadas por disciplinas e assuntos mais recorrentes dos certames devidamente gabaritadas e comentadas através de base teórica específica e aprofundada da matéria, assertiva por assertiva;
- " Demonstração do "passo-a-passo" na resolução de questões, apontando qual o raciocínio necessário para responder corretamente a prova;

Ao estudar este material você terá acesso a diversas questões atualizadas entre os anos de 2010 a 2017 com sólidos embasamentos dos principais autores que as bancas Brasileiras utilizam como referência. A didática dos comentários é focada e objetiva para que você consiga extrair o maior volume de informações relevantes para a sua preparação.

Através da ampla experiência em concursos públicos e minuciosa análise de editais e provas anteriores foi possível organizar conteúdos que apresentam grande probabilidade de cair na prova. Responder essas questões já cobradas é treino fundamental para o seu êxito, pois lhe coloca "um pé à frente" dos demais candidatos que não criam este hábito de fazer exercícios e se focam demasiadamente em aprofundar conteúdos teóricos pouco cobrados. Com essa metodologia focada, você adquire a experiência necessária para manter a atenção e desviar das possíveis "pegadinhas" colocadas pelos elaboradores das questões. Quanto maior o número de questões você responder, melhor preparado estará. Este material o deixará especialista para prestar quaisquer concursos de psicologia.

Sou Andréa Girard, natural de Belém – PA e concurseira de psicologia há seis anos. Fui aprovada em 1º lugar no concurso TJPA e tive êxito nos certames TJAP e CDP ainda cursando o 8º semestre como discente do curso de psicologia. Em 2015 fui convidada para ministrar aulas presenciais pelo Estado do Pará e iniciei *mentorings*, bem como acompanhamentos pedagógicos de psicólogos



interessados em estudar para concursos de psicologia que resultaram em vasto histórico de aprovações de alunos e clientes pelo Brasil.

Tenho como formação acadêmica o bacharelado em Psicologia, licenciatura em Pedagogia e Pós-graduação em Gestão Educacional e Docência no ensino Básico e Superior. Atualmente sou analista judiciária – especialidade psicologia do TJPA (atuante nas varas das áreas: criminal, infância e adolescência, idoso, família etc. envolvendo avaliação técnica em processos de ato infracional, adoção, disputa de guarda, negatória de paternidade, tutela e curatela, entre outras demandas solicitadas pela autoridade judiciária) e professora de psicologia para concursos públicos. Desejo-lhe muito sucesso nessa caminhada e um ótimo aproveitamento dos exemplares que foram produzidos com muito carinho e dedicação!

Concluído o estudo com foco e disciplina, você terá absorvido conteúdo de qualidade diferenciada e terá dado um grande passo rumo à aprovação! Bons estudos!

Andrea Girard da Silva Alves

Bacharel em Psicologia pela Escola Superior da Amazônia – ESAMAZ

Licenciada em Pedagogia pela Universidade do Estado do Pará – UEPA

Especialista em Gestão Educacional e Docência no Ensino Básico e Superior pelo Instituto Carreira

Analista Judiciária – Especialidade Psicologia no Tribunal de Justiça do Estado do Pará – TJPA

Consultora pedagógica e *mentoring* de concursos públicos

Professora de concursos públicos de psicologia





Andrea Girard

Andrea Girard é natural de Belém-PA e concurseira de psicologia. Foi aprovada em 1º lugar no concurso TJPA e teve êxito nos certames TJAP e CDP ainda cursando o 8º semestre como discente do curso de psicologia.

Ministra aulas presenciais pelo Estado do Pará e faz *mentoring* com vasto histórico de aprovações de seus alunos e clientes pelo Brasil. Tem como formação acadêmica o bacharelado em Psicologia, Licenciatura em Pedagogia e pós graduação em Gestão Educacional e Docência no Ensino Básico e Superior.

Atualmente é analista judiciário – especialidade psicologia do TJPA e professora de psicologia para concursos públicos.

Breve Currículo

- ▶ Bacharel em Psicologia pela Escola Superior da Amazônia – ESAMAZ;
- ▶ Licenciada em Pedagogia pela Universidade do Estado do Pará – UEPA;
- ▶ Especialista em Gestão Educacional e Docência no Ensino Básico e Superior pelo Instituto Carreira;
- ▶ Analista Judiciária – Especialidade Psicologia no Tribunal de Justiça do Estado do Pará – TJPA;
- ▶ Consultora pedagógica e mentoring de concursos públicos;
- ▶ Professora de concursos públicos de psicologia.





Questões Comentadas



Psicologia Organizacional e do Trabalho





1 (FUB – 2015) No que se refere aos processos de movimentação e captação de pessoas, julgue o item subsequente.

A análise e a descrição de cargos geram vantagem competitiva para a organização na medida em que influenciam a movimentação e a captação de pessoas, além dos processos de treinamento, desempenho e remuneração.

- () CERTO
() ERRADO

COMENTÁRIO

ITEM CORRETO. Segundo Chiavenato (2010) a inserção de políticas e práticas nas organizações sobre análise e descrição de cargos é imprescindível para o bom andamento das atividades de Gestão de Pessoas – GP –, haja vista que, através deste sistema, é possível subsidiar as atividades de outros setores que englobam a GP, tais como: saúde e segurança no trabalho, remuneração e benefícios, treinamento e desenvolvimento organizacional, recrutamento e seleção (movimentação e captação de talentos) e avaliação de desempenho.

Assim, podemos compreender que a análise e descrição de cargos geram vantagem competitiva, pois objetiva mapear as responsabilidades, esforços e requisitos que os possíveis ocupantes precisam para desenvolver o cargo, o que fomenta na empresa questões relacionadas à qualidade dos serviços, produtividade das tarefas e satisfação dos clientes internos e externos (Chiavenato, 2010).

GABARITO: CERTO.

2 (FUB – 2015) Com relação a recrutamento e seleção de pessoas, julgue o item a seguir.

Recrutamento é um método de escolha de pessoas para um determinado cargo, de acordo com as características mais adequadas à organização.

- () CERTO
() ERRADO

COMENTÁRIO

ITEM ERRADO. O conceito mencionado no item da questão se refere à **seleção**.



De acordo com Chiavenato (2010) **recrutamento** pode ser compreendido como um conjunto de ações direcionadas para atrair candidatos com qualificações específicas para trabalhar na organização. Por outro lado, **seleção** é conceituada como um processo de decisão e escolha do candidato que melhor se adequa ao perfil do cargo e às necessidades da organização, dentre os recrutados. Portanto, temos o primeiro momento em que ocorre o processo de recrutamento cujas atividades são para chamar, convidar, atrair candidatos, com base da descrição de cargos e posteriormente é feita a seleção cuja atividade envolve restringir, decidir a pessoa com o melhor perfil e de acordo com a análise de cargos.

GABARITO: ERRADO.

3 (FUB – 2015) Com relação a recrutamento e seleção de pessoas, julgue o item a seguir.

O recrutamento interno tem como vantagem a possibilidade de encontrar pessoas com experiências diferenciadas, que possam agregar novos hábitos, costumes e valores à organização.

- () CERTO
- () ERRADO

COMENTÁRIO

ITEM ERRADO. O conceito mencionado no item da questão se refere a **Recrutamento Externo**.

Chiavenato (2010) conceitua recrutamento interno como a procura de um candidato para determinado cargo dentro da organização, por exemplo, a promoção de um funcionário de um cargo técnico para o de gestor. O indivíduo já trabalha na instituição e conhece a cultura, clima e rotina do ambiente organizacional.

O recrutamento externo se refere à procura de candidatos no mercado de trabalho (no caso, fora da empresa) para trabalharem na organização. Neste tipo de recrutamento, realiza-se o processo de socialização cujo objetivo é adequar este novo funcionário às rotinas da organização assim como a cultura etc. Este sujeito comumente vem de outro local de trabalho com novos hábitos, conhecimentos e ideias diferenciadas. Assim, compreende-se que o recrutamento externo tem como intuito agregar valor e “sangue novo” à organização (Chiavenato, 2010).

GABARITO: ERRADO.



4 (FUB – 2015) Com relação a recrutamento e seleção de pessoas, julgue o item a seguir.

Recrutamento externo em sites, jornais e revistas especializadas ajuda na seletividade de profissionais, o que pode auxiliar na diminuição do número de candidatos que não possuem o perfil da vaga.

- () CERTO
() ERRADO

COMENTÁRIO

ITEM CORRETO. Segundo Chiavenato (2010) as técnicas de recrutamento externo por meio de anúncios em sites, jornais e revistas especializadas são os meios mais eficientes para auxiliar na procura de candidatos com o perfil adequado e podem ser consideradas técnicas que possibilitam a minimização do quantitativo de candidatos que não estão dentro das características descritas no perfil da vaga ofertada.

GABARITO: CERTO.

5 (TCE/PA – 2016) Com relação a movimentação e captação de pessoas como estratégia competitiva para uma organização, julgue o item a seguir.

O recrutamento interno motiva os funcionários porque estimula o autodesenvolvimento deles e lhes propicia diferentes oportunidades de aperfeiçoamento.

- () CERTO
() ERRADO

COMENTÁRIO

ITEM CORRETO. De acordo com Chiavenato (grifo nosso, 2010, p. 117), as vantagens do recrutamento interno são:

“1 – aproveitar melhor o potencial humano da organização;

2 – motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários;

3 – incentiva a permanência e a fidelidade dos funcionários na organização;

4 – ideal para situações de estabilidade e pouca mudança ambiental;

5 – não requer socialização organizacional de novos membros;



6 – *probabilidade de melhor seleção, pois os candidatos são bem conhecidos;*

7 – *custa financeiramente menos do que fazer recrutamento externo” (grifo nosso, Chiavenato, 2010, p. 117).*

Assim, após breve revisão do conteúdo, podemos compreender que o item mencionado na questão é condizente com a literatura e está correto.

GABARITO: CERTO.

6 (TCE/PA – 2016) Com relação a movimentação e captação de pessoas como estratégia competitiva para uma organização, julgue o item a seguir.

A organização que adota o recrutamento externo como meio de seleção de pessoal reduz as despesas com fontes de recrutamento e com processo de admissão.

- () CERTO
() ERRADO

COMENTÁRIO

ITEM ERRADO. Como vimos na questão anterior, o recrutamento **interno** custa financeiramente menos à organização. Portanto, o item ficaria correto se fosse escrito da seguinte forma:

*“A organização que adota o recrutamento **interno** (e não externo) como meio de seleção de pessoal reduz as despesas com fontes de recrutamento e com processo de admissão”*

Chiavenato (2010, p. 120) afirma que uma das desvantagens do recrutamento externo é ser “mais custoso, oneroso, demorado e inseguro que o recrutamento interno”.

GABARITO: ERRADO.

7 (TCE/PA – 2016) Acerca da prática de avaliação e gestão de desempenho nas organizações, julgue o item que se segue.

O efeito de halo, que se refere à média para todos, e o efeito de tendência central, que diz respeito à generalização, estão incluídos entre os principais erros de avaliação.

- () CERTO
() ERRADO



COMENTÁRIO

ITEM ERRADO. Podemos identificar o erro da questão através da inversão dos conceitos do item.

Efeito Halo é definido pela postura do avaliador em parcializar a avaliação por meio de uma generalização, comumente, na aplicação de notas mais elevadas ao avaliado do que de fato é merecido. Enquanto o **efeito de tendência central** diz respeito ao fato de o avaliador dar nota mediana a todos os avaliados independentemente do desempenho dos mesmos serem diferentes (Robbins, 2005).

GABARITO: ERRADO.

8 (TCE/PA – 2016) Acerca da prática de avaliação e gestão de desempenho nas organizações, julgue o item que se segue.

Se utilizada com foco na individualização do trabalho, a avaliação de desempenho passa a reforçar o controle psicossocial da organização sobre seus funcionários, o que vai de encontro à visão moderna de gestão de pessoas.

() CERTO

() ERRADO

COMENTÁRIO

ITEM CORRETO. Podemos embasar o item de acordo com Brandão e Guimarães (2001, p. 12) que comentam sobre a necessidade de integração, a partir de um diagnóstico de competências do funcionário, para um único modelo de gestão direcionado às ações de planejamento, acompanhamento e avaliações de desempenho e sugere a releitura de tal conceito mencionado. Vamos ler o trecho:

“Quando utilizadas com a finalidade de objetivação e individualização do trabalho, esses instrumentos apenas aprofundam o controle psicossocial da organização sobre seus empregados, o que pode até ser legítimo do ponto de vista patronal, mas retira a “roupagem moderna” da gestão estratégica de recursos humanos” (Brandão e Guimarães, 2001, p. 12).

Os autores consideram os conceitos de competência e desempenho interdependentes e complementares para o trabalho de Gestão de Pessoas por competências. Assim, podemos compreender que o item da questão é baseado na literatura, portanto está correto.

GABARITO: CERTO.



9 (TCE/PA – 2016) Acerca da cultura organizacional, julgue o item subsequente.

Cultura organizacional consiste no conjunto de decisões administrativas que estabelece processos mensuráveis de gestão de pessoas e explica o processo simbólico subjacente às relações de trabalho.

- () CERTO
() ERRADO

COMENTÁRIO

ITEM ERRADO. De acordo com Chiavenato (grifo nosso, 2010, p. 173):

“Cultura organizacional refere-se a um sistema de significados compartilhados pelos membros da organização e que distinguem a organização das demais organizações” (Chiavenato, 2010, p. 173).

Neste contexto, podemos compreender a cultura organizacional como um conjunto de normas, crenças, valores, hábitos, rituais que são adotados por uma determinada organização, e não um “conjunto de decisões administrativas que estabelece processos mensuráveis de gestão de pessoas e explica o processo simbólico subjacente às relações de trabalho” como menciona o item, este é confuso e não condiz com o conceito da literatura sobre o assunto.

GABARITO: ERRADO.

10 (TCE/PA – 2016) Julgue o item seguinte, relativo às novas formas de conceber e propor ações em treinamento e desenvolvimento para a educação continuada.

O treinamento pode ser considerado uma ação intencional e planejada para aquisição e modificação do desempenho no trabalho.

- () CERTO
() ERRADO

COMENTÁRIO

ITEM CORRETO. Conceito de treinamento mencionado no item de forma correta e de acordo com a literatura. Conforme os autores, treinamento é:

“ação planejada da organização [...] e destacam o processo de aquisição/modificação de comportamentos voltado para melhorar o desempenho no trabalho” (Borges-Andrade, Abbad, Mourão E Cols, 2007, p. 140).



Após breve leitura do trecho podemos compreender que o treinamento pode ser considerado uma ação intencional e planejada para a aquisição e modificação do desempenho no trabalho, como citam os autores supracitados.

GABARITO: CERTO.

11 (Pref. de Ulianópolis – 2016) O processo por meio do qual os novos membros passam de elementos externos a membros efetivos e participativos da organização denomina-se:

- a) Socialização organizacional.
- b) Cultura organizacional.
- c) Clima organizacional.
- d) Motivação.

COMENTÁRIO

De acordo com Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), o conceito de **socialização organizacional** pode ser compreendido como um processo de aprendizagem pelo qual novos membros de uma instituição têm a oportunidade de estabelecer o primeiro contato com os valores, regras e hábitos organizacionais para que possam visualizar os comportamentos desejados pela empresa e assim assumirem os seus respectivos papéis dentro da organização. Pode-se afirmar que é uma relação mútua de adaptação entre indivíduo-organização-indivíduo.

Assim, podemos identificar a letra A como resposta correta. Vamos revisar os demais conceitos da questão:

B) Cultura organizacional: pode ser compreendida como um sistema cujos significados compartilhados e mantidos pelos membros diferenciam a organização das demais organizações, por meio de um conjunto de crenças estabelecidas através de normas, valores, atitudes e expectativas socializadas diariamente (Pasetto e Mesadri, 2012).

C) Clima Organizacional: pode ser compreendido como um reflexo do “estado de espírito” dos indivíduos que é predominante durante um determinado período na organização. Este estado está baseado na opinião dos membros em relação à qualidade física do ambiente de trabalho, das práticas e relações existentes na instituição que influencia o sentimento de bem ou mal-estar no ambiente organizacional (Pasetto e Mesadri, 2012).



D) **Motivação:** pode ser considerado como um nível de comprometimento o qual impulsiona as pessoas a agirem de maneira a atingir seus objetivos. Neste contexto os membros da organização demonstram entusiasmo e interesse pelas tarefas desenvolvidas (Pasetto e Mesadri, 2012).

GABARITO: A) Socialização organizacional.

12 (Pref. de São Domingos do Araguaia – 2015) A Saúde do Trabalhador propõe uma nova forma de compreensão das relações entre trabalho e saúde e novas práticas de atenção à saúde dos trabalhadores e intervenção nos ambientes de trabalho baseada na(o)

- a) Compreensão dos problemas de saúde à luz das condições e dos contextos de trabalho, tendo em vista as medidas de promoção, prevenção e proteção à saúde.
- b) Aconselhamento de trabalhadores "estressados", psicoterapia individual e relaxamento.
- c) Metodologia de levantamento dos fatores de riscos e nos dados médicos sobre o adoecimento.
- d) Precária atuação no contexto das organizações empresariais.

COMENTÁRIO

Sempre fique atento ao comando da questão. Perceba que o elaborador foca na temática sobre a saúde do trabalhador e pressupõe que você saiba quais as formas de intervenção em saúde nos ambientes de trabalho. Vamos identificar a alternativa correta:

a) Compreensão dos problemas de saúde à luz das condições e dos contextos de trabalho, tendo em vista as medidas de promoção, prevenção e proteção à saúde. ASSERTIVA CORRETA

O trabalho do psicólogo com Saúde do trabalhador visa promover o bem-estar entre os membros da organização, por meio de uma visão e de práticas que envolvem a prevenção, promoção e proteção da saúde e qualidade de vida dos colaboradores da organização (Zanelli, Borges-Andrade e Bastos, 2014).

b) Aconselhamento de trabalhadores "estressados", psicoterapia individual e relaxamento. **ASSERTIVA INCORRETA**



A prática do psicólogo no âmbito da saúde do trabalhador não visa apenas o aconselhamento de indivíduos “estressados” como também atende todos aqueles que estão passando por algum sofrimento, impasse ou angústia. Salienta-se que não se faz psicoterapia nas organizações, mas, sim, para profissionais clínicos qualificados.

c) Metodologia de levantamento dos fatores de riscos e nos dados médicos sobre o adoecimento. **ASSERTIVA INCORRETA**

O levantamento dos fatores de riscos é uma das formas de obter dados que auxiliem na elaboração de programas de promoção, prevenção e proteção à saúde do trabalhador nas organizações, mas não podem ser considerados como medidas de intervenção no ambiente de trabalho, mas, sim, instrumentos de diagnóstico.

d) ~~Preária~~ atuação no contexto das organizações empresariais. **ASSERTIVA INCORRETA**

Crescente atuação no contexto das organizações empresariais.

Sendo assim, temos a letra A como única resposta correta.

GABARITO: A) Compreensão dos problemas de saúde à luz das condições e dos contextos de trabalho, tendo em vista as medidas de promoção, prevenção e proteção à saúde.

13 (Pref. de Parauapebas – 2015) A pesquisa de clima organizacional de uma empresa é uma ferramenta utilizada para:

- a) Estabelecer normas informais e não escritas pelas quais os colaboradores se orientam no dia a dia e assim podem atingir os objetivos organizacionais.
- b) Medir os valores e ensinamentos que vão moldando o modelo de gestão da empresa e um sistema de significados compartilhados por todos os membros que distingue uma organização das demais; ou seja, é o modo de agir e de pensar dentro da empresa.
- c) Ser facilmente percebida dentro de uma organização pelo comportamento dos seus colaboradores.
- d) Medir e apurar o grau de satisfação dos colaboradores diretos da empresa perante determinadas variáveis, tais como aspirações pessoais, motivação, ambições funcionais, dentre outras.