



UFS - Universidade Federal de Sergipe

Concurso Público ▶ 2014

Psicólogo

Instruções

- 1 No espaço reservado abaixo, escreva seu nome, seu nº de ordem e assine.
- 2 Este Caderno contém 50 questões de múltipla escolha, dispostas da seguinte maneira: **01 a 10** ▶ Língua Portuguesa; **11 a 20** ▶ Legislação; **21 a 50** ▶ Conhecimentos Específicos.
- 3 Se o Caderno estiver incompleto ou contiver imperfeição gráfica que impeça a leitura, solicite imediatamente ao Fiscal que o substitua.
- 4 Cada questão apresenta quatro opções de resposta, das quais apenas uma é correta.
- 5 Interpretar as questões faz parte da avaliação, portanto, não adianta pedir esclarecimentos aos Fiscais.
- 6 Para preencher a Folha de Respostas use, exclusivamente, caneta esferográfica de tinta na cor preta.
- 7 Utilize qualquer espaço em branco deste Caderno para rascunhos e não destaque nenhuma folha.
- 8 Os rascunhos e as marcações que você fizer neste Caderno não serão considerados para efeito de avaliação.
- 9 Você dispõe de, no máximo, quatro horas para responder às questões e preencher a Folha de Respostas.
- 10 O preenchimento da Folha de Respostas é de sua inteira responsabilidade.
- 11 Antes de retirar-se definitivamente da sala, devolva ao Fiscal a Folha de Respostas e este Caderno.

Nome do Candidato: _____

Nº de Ordem: _____ Assinatura: _____

As questões de 1 a 10 referem-se ao texto reproduzido a seguir.

Nas empresas, estrelas solitárias deixaram de ter valor

por Alfredo Assumpção

Já virou discurso popular: o momento da economia mundial exige profissionais cada vez mais qualificados, experientes e especializados. Para suprir isso, as empresas precisam, mais do que nunca, preparar seus talentos. Isso todo mundo já diz, o difícil é entender as razões e colocar em prática os planos de retenção.

Tudo começa com um processo de inserção cultural. As empresas nem sempre ligam o perfil do candidato ao perfil da posição, e contratam sem um estudo aprofundado de personalidades. Isso gera um desencontro, e logo o investimento vira prejuízo. Porque há que conhecer em profundidade os valores da pessoa sendo contratada e entender se esses valores são compatíveis aos valores da empresa. Então, falamos aqui de casamento cultural.

As pessoas precisam chegar às empresas para trabalharem gostando do que fazem. Só assim elas conseguem render em sua plenitude. Nessa hora, a pessoa é feliz. E a felicidade é fato determinante nos dias atuais. É importante encontrar a capacidade total daquele profissional e trabalhar em cima dela. Claro que o funcionário precisa querer ser desenvolvido, precisa acreditar na empresa, e precisa estar sempre atualizado. Mas isso é reflexo de uma escolha assertiva pelo profissional certo.

O problema de hoje é que o mundo acadêmico já não forma a tempo o executivo que o mundo corporativo precisa. Enquanto uma crise está sendo estudada na faculdade, outras já se instalaram, e por aí vai. O sistema capitalista ainda vive (como ilustrava Marx) de crise e recuperação. Quem provoca a crise? O capital humano. Quem resolve a crise? Outro capital humano. Assim, o capital que causou a crise torna-se obsoleto, deixando de se fazer necessário e dando margem para o sucesso de novo profissional, capaz de levantar a empresa da crise e gerar lucro, até a próxima crise.

A diferença é que, quando Marx estudava o sistema, lá em 1844, as crises apareciam num intervalo médio de 10 anos. Havia tempo suficiente para entender a crise e ensinar em sala de aula como resolver aquele tipo de crise. Hoje, elas irrompem a cada 2 anos e afetam a economia global, porque tudo está interconectado. E a tendência é sempre aumentar a velocidade com que as crises aparecem devido à caoticidade da economia global. Por isso, o mundo acadêmico vive atrasado, mas isso não quer dizer que não tenha valor. O que importa é o mundo acadêmico entender, estando cada vez mais próximo para melhor servir, o mundo corporativo.

Encontrar e desenvolver o profissional qualificado são funções do líder, assim como transformá-lo em um talento. O papel do profissional é manter-se sempre atualizado, enfrentar desafios, não ter medo de errar, consertar os erros e entender que tudo que funciona se torna obsoleto rapidamente. É imprescindível que o executivo queira sempre inovar e se reinventar. Ele precisa estar em movimento como a economia. Precisa acompanhar o caminho, olhando o passado por um simples retrovisor de apenas 10 cm e acreditando que o para-brisa do carro tem quase 200 cm, o que nos obriga a ver e enxergar com prioridade o presente, quase que antevendo o futuro. O mundo acadêmico é quase o retrovisor. O para-brisa é o mundo corporativo. Se a empresa não mudar para entregar o melhor produto e pelo melhor preço a uma sociedade cada vez mais exigente, ela morre.

Da empresa, espera-se que encontre o ponto de equilíbrio entre a utilização da capacidade máxima dos talentos e a remuneração de acordo com o mercado, valendo-se de um sistema meritocrático, no qual os diferentes são remunerados de forma diferente. É importante estar sempre atento à remuneração dos concorrentes, e, se necessário, oferecer pacotes acima do mercado. A empresa também é um talento quando consegue aliar excelentes profissionais às suas crenças, valores e cultura organizacional.

Uma boa contratação é quase 90% do sucesso garantido da companhia. Empresários, foquem no seu Capital Humano e transformem seus times em constelações. Estrelas solitárias deixaram de ter valor. Agora joga-se com constelações. Do contrário, irão assistir de camarote o céu ficando escuro.

- 01.** O propósito comunicativo dominante no texto é
- A) descrever o perfil do líder de empresas que deverá selecionar profissionais para atuarem em empresas com risco de crise.
 - B) defender o posicionamento de que as empresas precisam investir nos seus profissionais com o objetivo de atuarem coletivamente.
 - C) narrar os acontecimentos que envolvem a contratação de profissionais por empresas que visam a atender às demandas do mundo acadêmico.
 - D) explicar como se forma o bom profissional para atuar em empresas com potencial de risco.
- 02.** De acordo com o texto, as empresas
- A) devem remunerar seus profissionais de acordo com suas habilidades e atendendo às reivindicações coletivas.
 - B) necessitam acompanhar os avanços produzidos no mundo acadêmico, atualizado constantemente.
 - C) precisam qualificar seus profissionais para atuarem em um mundo cada vez mais competitivo.
 - D) podem promover o casamento cultural com outras empresas a fim de qualificar seus profissionais.
- 03.** Para construir o ponto de vista sobre o tema, o autor
- A) estabelece uma comparação entre desempenhos de empresas em diferentes épocas e lugares.
 - B) faz uso de linguagem metafórica para se referir aos profissionais das empresas.
 - C) faz alusão a um fato histórico concernente a uma crise de uma empresa em um período de 10 anos.
 - D) desqualifica o ponto de vista advindo do senso comum sobre a qualificação profissional.
- 04.** Na oração “Estrelas solitárias deixaram de ter valor”, há uma informação
- A) subentendida, decorrente do sentido do substantivo "estrelas".
 - B) pressuposta, decorrente do sentido do verbo "deixar".
 - C) pressuposta, recuperável a partir do sentido do substantivo "valor".
 - D) subentendida, recuperável a partir do sentido do adjetivo "solitárias".
- 05.** O uso do vocábulo “isso” (linhas 2 e 3), nas duas ocorrências, justifica-se porque os elementos coesivos
- A) têm como referente uma informação dada anteriormente.
 - B) têm como referente a mesma informação.
 - C) referem-se a uma informação mais próxima de uma enumeração.
 - D) referem-se a uma informação que se encontra fora do texto.

Responda as questões de 6 a 8 com base no fragmento a seguir.

Da empresa, espera-se que encontre o ponto de equilíbrio entre a utilização da capacidade máxima dos talentos e a remuneração de acordo com o mercado, valendo-se de um sistema meritocrático, no qual os diferentes são remunerados de forma diferente. É importante estar sempre atento à remuneração dos concorrentes, e, se necessário, oferecer pacotes acima do mercado.

06. A expressão que pode substituir “sistema meritocrático”, sem comprometimento do sentido do enunciado, é
- A) sistema nepotista.
 - B) sistema performático.
 - C) sistema por merecimento.
 - D) sistema por colaboração.
07. O pronome **no qual** (linha 43), une
- A) períodos e exerce a função sintática de adjunto adnominal na oração que introduz.
 - B) orações e exerce a função sintática de adjunto adverbial na oração que introduz.
 - C) orações e exerce a mesma função sintática do termo que substitui.
 - D) períodos e exerce função sintática diferente do termo que substitui.
08. Na oração “É importante estar sempre atento à remuneração dos concorrentes [...]”, a ocorrência do acento grave justifica-se porque
- A) o termo “atento” pede a preposição “a”, e a expressão que o segue exige artigo feminino.
 - B) a expressão “remuneração dos concorrentes” funciona como objeto indireto.
 - C) a preposição une-se a um artigo em decorrência da regência verbal.
 - D) o termo regente e o termo regido exigem a anteposição de um artigo.
09. Leia os fragmentos textuais I e II a seguir.

I	Porque há que conhecer em profundidade os valores da pessoa sendo contratada e entender <u>se</u> esses valores são compatíveis aos valores da empresa.
II	É importante estar sempre atento à remuneração dos concorrentes, e, <u>se</u> necessário, oferecer pacotes acima do mercado.

Em relação aos termos destacados nos dois fragmentos, é correto afirmar:

- A) Ambos podem ser substituídos pela conjunção “que”.
 - B) O primeiro funciona como objeto da oração anterior, e o segundo, como sujeito.
 - C) Ambos desempenham a mesma função sintática.
 - D) O primeiro introduz uma oração substantiva, e o segundo, uma oração adverbial.
10. Leia o fragmento a seguir.

O papel do profissional é manter-se sempre atualizado, enfrentar desafios, não ter medo de errar, consertar os erros e entender que tudo que funciona se torna obsoleto rapidamente.

Em relação a esse fragmento, é correto afirmar:

- A) Ocorre uma retomada anafórica que sustenta a progressão temática.
- B) Há um paralelismo semântico que garante a retomada da mesma ideia.
- C) Ocorre uma repetição de vocábulos que funcionam como conectores.
- D) Há um paralelismo sintático que garante a clareza e a coesão textual.

11. À luz do que dispõe a Lei nº 8.112/90, o retorno à atividade de servidor aposentado define-se como
- A) recondução. C) reversão.
B) readaptação. D) aproveitamento.
12. De acordo com o que expressamente estabelece o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União (Lei nº 8.112/90), o serviço extraordinário é permitido para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de
- A) uma hora por jornada. C) três horas por jornada.
B) duas horas por jornada. D) quatro horas por jornada.
13. Um servidor público federal que estava em disponibilidade retornou à atividade em um cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado. Com base nas disposições da Lei nº 8.112/90, é correto afirmar que o referido servidor foi
- A) reconduzido. C) aproveitado.
B) reintegrado. D) readaptado.
14. Segundo as disposições do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União (Lei nº 8.112/90), após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo para participar de curso de capacitação profissional. Trata-se da licença para capacitação. De acordo com a referida lei, essa licença terá um prazo máximo de
- A) três meses e será com a remuneração do cargo.
B) dois meses e será sem remuneração do cargo.
C) três meses e será sem remuneração do cargo.
D) dois meses e será com a remuneração do cargo.
15. De acordo com as disposições referentes às responsabilidades, previstas na Lei nº 8.112/90, o servidor público responde
- A) civilmente e penalmente pelo exercício irregular de suas atribuições.
B) civilmente e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.
C) civilmente, penalmente e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.
D) administrativamente e penalmente pelo exercício irregular de suas atribuições.
16. Considere as afirmativas a seguir, referentes às concessões, de acordo com as normas previstas na Lei nº 8.112/90.

I	Será concedido horário especial ao servidor estudante, sem prejuízo do exercício do cargo, independentemente de comprovação da incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição.
II	O servidor que se casar poderá ausentar-se do serviço por dez dias consecutivos, sem qualquer prejuízo.
III	O servidor pode ausentar-se do serviço por oito dias consecutivos, sem sofrer qualquer prejuízo, em caso de falecimento de sua madrasta.
IV	É direito do servidor, sem sofrer qualquer prejuízo, ausentar-se do serviço por um dia, para fazer doação de sangue.

Dentre as afirmativas, estão corretas

- A) I e II. B) I e IV. C) II e III. D) III e IV.

17. De acordo com o que dispõe a Lei nº 8.112/90, nos casos de reincidência em infração disciplinar punida com advertência, será aplicada ao servidor reincidente a penalidade disciplinar da
- A) demissão.
 - B) suspensão.
 - C) destituição de cargo em comissão.
 - D) destituição de função comissionada.
18. À luz das normas do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União (Lei nº 8.112/90) acerca da prescrição da ação disciplinar, é correto afirmar que a
- A) abertura de sindicância e a instauração de processo disciplinar não interrompem a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente.
 - B) abertura de sindicância não interrompe a prescrição até a decisão final proferida por autoridade competente.
 - C) instauração de processo disciplinar não interrompe a prescrição, até a decisão final proferida
 - D) abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente.
19. Considere as afirmativas a seguir, referentes à revisão do processo disciplinar, de acordo com as normas previstas na Lei nº 8.112/90.

I	No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.
II	Da revisão do processo, poderá resultar agravamento de penalidade.
III	A comissão revisora terá sessenta dias para a conclusão dos trabalhos.
IV	Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do servidor, ninguém poderá requerer a revisão do processo.

Dentre as afirmativas, estão corretas

- A) I e II.
 - B) I e III.
 - C) II e III.
 - D) II e IV.
20. Considere as assertivas a seguir, relacionadas à seguridade social do servidor, conforme dispõe a Lei nº 8.112/90.

I	A pensão vitalícia é composta de cota ou cotas permanentes, que somente se extinguem ou se reverterem com a morte de seus beneficiários.
II	O auxílio-funeral é devido à família do servidor falecido na atividade ou aposentado, em valor equivalente a um mês da remuneração ou provento.
III	O dependente do servidor faz jus ao salário-família.
IV	À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até dois anos de idade, serão concedidos cento e vinte dias de licença remunerada.

Dentre as afirmativas, estão corretas

- A) I e II.
- B) II e III.
- C) III e IV.
- D) I e IV.

21. “A cultura pode ser analisada em vários níveis diferentes, com o termo *nível* significando o grau pelo qual o fenômeno cultural é visível ao observador.” (SCHEIN, 2009, p. 23) Em relação aos níveis de análise da cultura organizacional proposto por Schein (2009), considere as afirmações seguir.

I	O nível mais profundo da cultura organizacional é o seu padrão de suposições básicas, compartilhadas e assumidas como verdadeiras.
II	A essência da cultura organizacional não pode ser observada no nível dos artefatos e no das crenças e valores assumidos e compartilhados.
III	O nível dos artefatos é o mais fácil de ser observado e o mais difícil de ser decifrado.
IV	O nível dos artefatos é o mais difícil de ser observado e o mais fácil de ser decifrado.

Das afirmações, estão corretas

- A) II e IV.
B) I e IV.
C) II e III.
D) I e III.
22. Compreendendo o poder como componente da cultura organizacional, considere as seguintes afirmações.

I	Valores, ritos e mitos organizacionais são compreendidos como o poder visível da organização.
II	O poder é um elemento componente da cultura organizacional ainda que não ofereça suporte para a mudança ou a manutenção dessa cultura.
III	Valores, ritos e mitos organizacionais são, ao mesmo tempo, elementos importantes da cultura organizacional e fortes instrumentos de poder.
IV	As manifestações simbólicas são indissociáveis das relações políticas e de poder que ocorrem nas organizações e na sociedade.

Das afirmações, estão corretas

- A) I e II.
B) III e IV.
C) II e IV.
D) I e III.
23. Além do processo de socialização organizacional, existem os de socialização profissional e socialização ocupacional. (BORGES; ALBUQUERQUE, 2004) Sobre esses processos, é correto afirmar:
- A) a socialização ocupacional e a socialização profissional iniciam-se depois da socialização organizacional.
B) a socialização profissional e a socialização ocupacional são sinônimos de socialização organizacional.
C) a socialização profissional e a socialização ocupacional são processos mais amplos que a socialização organizacional.
D) a socialização organizacional, a socialização profissional e a socialização ocupacional são diferentes e não se inter-relacionam.

24. Estudos atuais assinalam tendências que enfatizam a pró-atividade dos sujeitos da socialização com o objetivo destes se adaptarem ao novo ambiente de trabalho. Buscar *feedback* e informação, construir relacionamentos, manter relacionamento com um tutor informal são algumas das táticas que os indivíduos empregam tendo em vista sua própria socialização. Essa tendência, entretanto, não tem apenas consequências positivas. (BORGES; ALBUQUERQUE, 2004)

Com base nesse texto, considere as seguintes afirmações.

I	Ao mesmo tempo em que essa tendência valorizou a pró-atividade do sujeito da socialização, retirou dele a responsabilidade pela permanência e pelo sucesso no emprego.
II	Ao mesmo tempo em que essa tendência valorizou a pró-atividade do sujeito da socialização, depositou, no próprio indivíduo, a responsabilidade pela permanência e pelo sucesso no emprego.
III	Esse enfoque tende a isentar a organização da obrigação de agir em apoio à socialização dos seus empregados, investindo, por exemplo, em qualificação.
IV	Esse enfoque tende a atribuir à organização o dever de agir em apoio à socialização dos seus empregados, investindo, por exemplo, em qualificação.

Das afirmações, estão corretas

- A) II e III.
 - B) I e IV.
 - C) III e IV.
 - D) I e II.
25. Uma das principais tendências atuais que nasceu da necessidade de “acelerar o processo de socialização dos empregados ao ingressarem em uma organização e/ou vivenciarem grandes ciclos de mudança nelas” (BORGES; CARVALHO, 2013, p. 406) é reconhecida como o processo de
- A) cultura organizacional.
 - B) desenvolvimento organizacional.
 - C) tutorização organizacional.
 - D) avaliação organizacional.
26. Na Análise Institucional (AI), autogestão e autoanálise são conceitos fundamentais. Sobre esses conceitos, é correto afirmar:
- A) A autoanálise consiste em que os sujeitos e os coletivos, como protagonistas das suas necessidades, desejos e demandas, possam enunciar um pensamento e um discurso próprio que lhes permita saber acerca de sua vida. Esse processo de autoanálise é simultâneo ao processo de autogestão, que consiste na construção, pelos sujeitos e coletivos, dos dispositivos necessários para conseguir ou produzir recursos necessários à manutenção e ao aprimoramento da sua vida.
 - B) A autoanálise consiste em um processo em que os sujeitos e os coletivos podem compreender o saber que é ofertado por um *expert* ou especialista, contratado pela organização ou pela comunidade, e que lhes permite, progressivamente, ir desenvolvendo processos de autogestão, ou seja, processos organizativos internos que são desenvolvidos a partir desse olhar externo à instituição.
 - C) A autoanálise e a autogestão são processos-fim da análise institucional que prescindem por completo dos especialistas ou *experts* na produção de recursos e na construção de movimentos instituintes e autônomos na vida dos sujeitos e dos coletivos, que são protagonistas no desenvolvimento institucional.
 - D) A autoanálise e a autogestão são etapas dentro do processo de análise institucional. A autoanálise representa a autocrítica que cada sujeito faz de si individualmente e dentro do coletivo e que contribui para o progressivo amadurecimento desse coletivo na construção da autogestão, ou seja, da auto-organização interna e autônoma das instituições.

- 27.** A análise institucional, independente da sua escola ou perspectiva, compreende a sociedade como um tecido de instituições que se produzem constantemente no tempo. Essas instituições
- A)** são grandes ou pequenos conjuntos de formas materiais que concretizam as opções que as leis e normas distribuem ou enunciam numa dada sociedade e que podem ser organizadas por hábitos e regularidades de comportamento.
 - B)** são lógicas que regulam, caracterizam e valoram a atividade humana e que, segundo o grau de formalização que adotem, podem ser expressas em leis e normas ou, quando não estão enunciadas explicitamente, podem ser hábitos ou regularidades de comportamento.
 - C)** são entidades concretas e materiais que regulam e organizam as práticas humanas em sociedade por meio de sistemas de hábitos formais e expressos que são internalizados pelos indivíduos.
 - D)** são um conjunto de dispositivos organizacionais que regulam e garantem a manutenção das formas concretas de sustentação da vida humana em sociedade.
- 28.** O conceito de implicação e seus derivados são importantes para os processos de Análise Institucional (AI), e a chamada “análise das implicações”, seja dos participantes, seja dos coordenadores da intervenção, é um processo crucial. A respeito desses conceitos, é correto afirmar:
- A)** A implicação diz respeito ao engajamento de cada sujeito na instituição, e sua análise permite indicar o grau com que cada um está individualmente engajado na instituição.
 - B)** A implicação é o grau de investimento das pessoas na instituição e que, portanto, pode ser medido a partir de diferentes critérios e cuja análise pode ser feita individualmente com base nesses mesmos critérios.
 - C)** A implicação é a relação que os sujeitos desenvolvem com a instituição, não sendo, portanto, algo do que se escapa ou do que se pode medir. E a análise de implicação seria o processo de colocar em questão as relações de cada um e de todos os sujeitos com a instituição, o que só pode ser feito coletivamente.
 - D)** A implicação diz respeito ao modo de relação que os sujeitos estabelecem coletivamente com a instituição, e a análise de implicação permite vislumbrar novas formas de engajamento dos coletivos com a instituição e seus objetivos.
- 29.** Atualmente, há o reconhecimento de que novos espaços de trabalho têm sido ocupados por psicólogos junto ao setor público e a organizações as mais diversas, sobretudo aquelas de caráter não governamental. Nesses novos espaços de trabalho, os psicólogos são chamados a desenvolverem uma atuação profissional que
- A)** desenvolva, de forma concomitante, ações sobre indivíduos e coletivos, em equipe multiprofissional e com postura ética e interdisciplinar que supere a fragmentação dos saberes e das práticas e as tradicionais dicotomias indivíduo-sociedade e clínica-social. Além disso, as intervenções devem ser orientadas para a construção da autonomia dos indivíduos e dos grupos em relação às próprias intervenções do psicólogo.
 - B)** desenvolva ações sobre indivíduos ou coletividades, pautadas no direito ao atendimento individual e resolutivo, de modo independente em relação aos demais saberes, práticas e profissões que atuam no contexto institucional.
 - C)** seja pautada em ações especializadas, voltadas para indivíduos ou coletividades, em equipe multiprofissional e com uma postura ética que respeite as competências específicas e não intercambiáveis entre os saberes e profissões em jogo.
 - D)** respeite os direitos dos sujeitos atendidos de receberem, individualmente, a intervenção mais especializada possível, com a pactuação das responsabilidades de cada profissão nas diferentes e específicas ações a serem ofertadas pelo serviços, organizadas a partir dos recursos disponíveis e centradas nos procedimentos da competência de cada profissional.

30. Nos estudos dos grupos e dos processos grupais, existem várias perspectivas teóricas e metodológicas em psicologia. Dentre essas perspectivas, está o materialismo histórico dialético. Sobre o estudo dos pequenos grupos com base no materialismo dialético, é correto afirmar:
- A) A participação no grupo se dá por meio de papéis definidos institucionalmente, para mascarar as relações de dominação, e estes, quando são desempenhados como naturais, permitem a emergência da noção de coletivo no grupo.
 - B) O próprio grupo só pode ser conhecido como processo natural e biologicamente determinado. Esse processo está voltado para a sobrevivência humana e, nesse sentido, seria melhor falar em natureza grupal.
 - C) A participação no grupo consiste na ação afetiva compartilhada com outros cujo significado é dado pela situação em si e prescinde de informações sobre a inserção de cada um na instituição.
 - D) Como premissa para conhecer o grupo, tem-se que o significado da existência e da ação grupal só pode ser encontrado dentro de uma perspectiva histórica que considere a sua inserção na sociedade com suas determinações econômicas, institucionais e ideológicas.
31. Ao afirmar que um grupo de pessoas é uma equipe de trabalho (BORGES; CARVALHO, 2013), assume-se que ele
- A) tem menos de três membros, os quais mantêm relações de interdependência, trabalham de maneira cooperada por um objetivo comum e, embora se identifiquem como tal, não são identificados como equipe.
 - B) tem, pelo menos, três membros, os quais não precisam manter relações de interdependência, trabalham de maneira cooperada por um objetivo comum e se identificam e são identificados como equipe.
 - C) tem, pelo menos, três membros, os quais mantêm relações de interdependência, trabalham de maneira cooperada por um objetivo comum e se identificam e são identificados como equipe.
 - D) tem menos de três membros, os quais não precisam manter relações de interdependência, trabalham de maneira cooperada por um objetivo comum e, embora não se identifiquem como equipe, são assim identificados pelos outros.
32. Dentro de um grupo ou de uma equipe de trabalho de uma organização, a comunicação cumpre funções básicas (ROBBINS, 2004), as quais são:
- A) controle, motivação, expressão emocional e informação.
 - B) controle, afiliação, expressão emocional e normatização.
 - C) controle, motivação, expressão emocional e desempenho.
 - D) controle, afiliação, normatização e desempenho.
33. O estudo da relação entre saúde mental e trabalho tem sido desenvolvido a partir de várias perspectivas teórico-metodológicas. É pertinente, ao estudo dessa relação na perspectiva da psicologia social crítica, considerar que
- A) o estudo de processos intrapsíquicos, dentre eles, as defesas construídas pelos trabalhadores, possibilita conhecer o sofrimento mental decorrente da organização social do trabalho e desenvolver intervenções relativas a essas formas de sofrimento.
 - B) a prática psicológica aplicada criticamente ao contexto laboral pode produzir equilíbrio, harmonia e cooperação a partir do emprego de estratégias de identificação dos conflitos psicológicos e sua canalização para a eficiência da organização.
 - C) as transformações contemporâneas no mundo do trabalho exigem uma prática psicológica especializada, voltada para a avaliação de efeitos neuropsicológicos consequentes à exposição a processos mecânicos e/ou químicos no ambiente de trabalho.
 - D) as transformações contemporâneas no mundo do trabalho e suas implicações nas subjetividades dos trabalhadores precisam ser compreendidas como processos históricos e sociais, e essa compreensão rompe com a tendência de a psicologia trabalhar a serviço da adaptação dos trabalhadores à empresa e do aumento na produtividade.

- 34.** Na contemporaneidade, com a mudança do modelo de produção taylorista-fordista para o modelo de acumulação flexível, há importantes modificações nos modos de subjetivação dos trabalhadores e, conseqüentemente, na sua saúde mental. No atual modelo, há uma exacerbação do individualismo, um estímulo à competitividade entre pares, uma exigência de adaptabilidade e de flexibilidade do trabalhador e uma constante e fundamental ameaça de desemprego. Essas transformações
- A)** impuseram novos modos de adoecimento dos trabalhadores e/ou novos modos de manifestação de patologias associadas ao trabalho, com importantes repercussões psicossociais decorrentes.
 - B)** impuseram um estado de insegurança, a perda da crença nas formas coletivas de resistência aos domínios do capitalismo e consumismo, reforçando os comportamentos agressivos, competitivos e a criação de estratégias individuais no enfrentamento à insegurança. Esse reforço resulta em mais saúde mental, ainda que prejudiquem o clima organizacional.
 - C)** exigiram a produção de métodos de gestão, como o da qualidade total, em que é criado um clima de trabalho no qual os trabalhadores se identificam com as metas organizacionais. Esses métodos resultam em menos problemas de saúde mental, pois as exigências individuais são menores.
 - D)** exigiram que o profissional da psicologia trabalhe, sobretudo, nas condições de recuperação e reabilitação do trabalhador aos contextos laborais, uma vez que não tem como atuar na macroestrutura que produz as formas de adoecimento mental.
- 35.** As origens da exclusão social da loucura estão na ascensão da burguesia européia, em meados do século XVII. Ao combater a ociosidade, numa bem sucedida empreitada, a burguesia isolou todos aqueles que não tomavam parte na produção, na circulação e no acúmulo de riquezas em casas de internação. Considerando histórica e criticamente as relações entre saúde mental e trabalho, é correto afirmar:
- A)** No capitalismo contemporâneo, a exacerbação da competitividade, do consumo e do individualismo cria novas estratégias as quais, apesar de produzirem adoecimento mental nos trabalhadores, são mais inclusivas em relação às pessoas que não ingressam no mundo do trabalho por serem portadoras de graves transtornos mentais.
 - B)** As pessoas portadoras de transtornos mentais graves são excluídas do mundo do trabalho e, atualmente, no campo da atenção psicossocial, as formas de tratamento a elas dirigidas são baseadas no isolamento social e em práticas terapêuticas que envolvem habilidades laborais, conhecida como “praxiterapia”.
 - C)** As pessoas portadoras de transtornos mentais graves são excluídas do mundo do trabalho, e, atualmente, no campo da atenção psicossocial, são desenvolvidas novas estratégias de reinserção social para atender a lógica de mercado, tornando-as produtivas.
 - D)** Atualmente, a produção do cuidado em liberdade e a reinserção social por meio de iniciativas de trabalho e geração de renda que possibilitem novas contratualidades sociais, considerando os limites e as possibilidades de cada sujeito, são desafios para o campo da saúde mental e o da atenção psicossocial.

36. Leia com atenção o caso descrito a seguir.

Cassandra vivia o cotidiano de uma mulher casada, dona de casa, concluinte de um curso de graduação e estagiária na área, com poucos recursos financeiros. Apesar de sua rotina agitada, aparentemente não sofria efeitos de estresse intenso no seu dia a dia e se considerava uma pessoa feliz. Certo dia, quando realizava atividades domésticas, sentiu-se muito mal. O coração começou a bater de maneira muito acelerada, a respiração tornou-se difícil, sentiu forte desconforto estomacal, dormência nas extremidades e um imenso terror, um medo extremo de perder o controle. Esse mal-estar durou cerca de vinte minutos. Nas semanas seguintes, essas “crises” repetiram-se, de modo que Cassandra sentiu-se assustada e procurou atendimento médico com medo de que estivesse passando por algum problema cardiológico. No entanto, os exames médicos realizados não indicaram nenhum problema fisiológico. Cassandra, então, resolveu procurar o setor de apoio ao estudante da Universidade uma vez que a sucessão das crises passou a impedi-la de sair de casa e de ter uma vida normal com medo de novas crises. Nas entrevistas diagnósticas, Cassandra revelou à psicóloga do setor que tinha feito uso frequente de crack. Revelou ainda estar dependente do crack. Além disso, a paciente teme que o crack seja a causa das crises sentidas na ausência do uso da droga.

Diante desse caso, a avaliação diagnóstica feita pelo psicólogo indica que Cassandra está, provavelmente, enfrentando

- A)** um transtorno de ansiedade associado ao uso de drogas e precisa de um atendimento médico psiquiátrico de urgência, no hospital psiquiátrico mais próximo. Para tanto, a melhor conduta do psicólogo seria acionar a família para comunicá-la sobre essa necessidade e acompanhar Cassandra em atendimento psicoterápico individual no seu consultório particular.
- B)** um transtorno de ansiedade. Assim, a melhor conduta seria encaminhá-la para acompanhamento psicoterápico individual num CAPS AD próximo e para o atendimento psiquiátrico no hospital psiquiátrico mais próximo de sua residência.
- C)** um transtorno mental e de comportamento, associado ao uso de drogas. Assim, a melhor conduta a tomar seria encaminhar a discente para a rede de atenção psicossocial do município, mais especificamente para um CAPS AD, e acompanhar a construção de um projeto terapêutico para ela junto à equipe desse serviço.
- D)** um transtorno de ansiedade que a levou a buscar as drogas como paliativo do intenso sofrimento psicológico. Assim, a melhor conduta a tomar seria encaminhá-la para um atendimento psiquiátrico de urgência em um pronto-atendimento mais próximo de sua residência, antes de um projeto terapêutico a ser desenvolvido na universidade.

37. Atualmente, diversas são as demandas relativas a problemas de saúde mental, mais especificamente as psicopatologias. Segundo o relatório sobre saúde mental da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2001), os transtornos de humor, os de ansiedade e os associados ao uso de álcool e de outras drogas são os de maior prevalência no Brasil. A esquizofrenia e os transtornos delirantes são considerados os transtornos mais incapacitantes. Em relação a esses quadros clínicos, é correto afirmar:

- A)** Os transtornos de humor podem ser divididos em episódicos ou persistentes. Os transtornos episódicos são mais sutis e tendem à cronicidade e a serem confundidos com características de personalidade e, por isso, são mais dificilmente diagnosticados.
- B)** Um dos principais critérios para diferenciar um transtorno psicótico breve, um transtorno esquizofreniforme e uma esquizofrenia é a duração e a persistência dos sintomas ao longo de seis meses para o dois primeiros quadros clínicos.
- C)** As substâncias psicoativas podem ser classificadas como estimulantes, depressoras e perturbadoras no que se refere aos seus efeitos psicomotores, e os principais critérios para a dependência química envolvem a presença de síndrome de abstinência e de tolerância à substância.
- D)** O transtorno de pânico é um quadro clínico psicopatológico que pode se apresentar isoladamente ou associado à agorafobia e tem, como principal sintoma, ataques de ansiedade paroxística que duram alguns minutos e que podem ser confundidos com problemas cardiológicos.

- 38.** O Sistema Único de Saúde (SUS) no Brasil, a partir do decreto de lei 7.508/2011, é organizado em redes de atenção. Nessa organização, a atenção aos problemas de saúde mental é prestada através da rede de atenção psicossocial (RAPS), composta por vários serviços e dispositivos e orientada por diretrizes gerais. As principais diretrizes da RAPS são:
- A)** respeito ao direito de atenção integral, mesmo que com liberdade assistida ou intervenções compulsórias; promoção da igualdade na promoção à saúde; garantia ao acesso universal aos serviços e à assistência especializada nos diferentes níveis de atenção; organização dos serviços em redes regionalizadas; ações interdisciplinares; desenvolvimento do cuidado centrado nos recursos e nos procedimentos disponíveis.
 - B)** respeito aos direitos humanos, garantindo a autonomia, a liberdade e o exercício da cidadania; promoção da equidade, reconhecendo os determinantes sociais da saúde; garantia do acesso e da qualidade dos serviços, ofertando cuidado integral e assistência multiprofissional e interdisciplinar; ênfase em serviços de base territorial e comunitária; organização dos serviços em rede de atenção à saúde regionalizada, com estabelecimento de ações intersetoriais e desenvolvimento do cuidado centrado nas necessidades das pessoas.
 - C)** ampliação do acesso à atenção psicossocial da população em geral; promoção da vinculação das pessoas em sofrimento/transtornos mentais e com necessidades decorrentes do uso de crack, álcool e outras drogas e de suas famílias aos pontos de atenção; garantia da articulação e da integração dos pontos de atenção das redes de saúde no território, qualificando o cuidado por meio do acolhimento, do acompanhamento contínuo e da atenção às urgências.
 - D)** respeito aos direitos humanos, garantindo a ampliação do acesso à atenção psicossocial à população em geral; promoção da vinculação das pessoas em sofrimento/transtorno mental com necessidades decorrentes do uso de álcool e drogas; garantia do acesso aos serviços pelas famílias dos usuários atendidos, priorizando o atendimento hospitalar e qualificando o cuidado por meio do acolhimento e desenvolvimento do cuidado centrado nos procedimentos.
- 39.** O tema do acolhimento institucional tem ganhado relevância na atualidade, sobretudo quando se refere a grupos específicos, como crianças em situação de abandono, vulnerabilidade social e ou em cumprimento de medida socioeducacionais, idosos em situação de abandono e pessoas portadoras de deficiência. A respeito do acolhimento institucional, é correto afirmar:
- A)** Os grupos de crianças e adolescentes com vínculos de parentesco – irmãos, primos etc. – não podem ser atendidos na mesma unidade, em função da situação de risco pessoal e social a que estão sujeitos. O acolhimento, para cada uma das crianças e/ou adolescentes, será feito até que seja possível o retorno à família de origem ou a colocação em família substituta.
 - B)** O serviço de acolhimento institucional é o acolhimento em diferentes tipos de equipamentos, destinado a famílias e/ou indivíduos com vínculos familiares rompidos ou fragilizados, a fim de garantir proteção integral. A organização do serviço deverá garantir privacidade, o respeito aos costumes, às tradições e à diversidade de ciclos de vida, de arranjos, de raça/etnia, de gênero e de orientação sexual.
 - C)** No acolhimento institucional, o atendimento prestado deve ser voltado para grandes grupos e deve proteger os indivíduos do convívio familiar e do comunitário, separando-os dos recursos disponíveis na sua comunidade. As regras de gestão e de convivência deverão ser construídas de forma disciplinar e formativa.
 - D)** O acolhimento institucional pode ser provisório e excepcional para crianças e adolescentes de ambos os sexos, inclusive crianças e adolescentes com deficiência, sob medida de proteção e em situação de risco pessoal e social, cujas famílias ou responsáveis encontrem-se, temporariamente, impossibilitados de cumprir sua função de cuidado e proteção e, por isso, as unidades devem distanciar-se, do ponto de vista geográfico e socioeconômico, da comunidade de origem das crianças e dos adolescentes atendidos.

40. Há várias modalidades de acolhimento institucional reconhecidos e regulamentados pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Pobreza. Os princípios a que todas as modalidades de acolhimento estabelecidas devem obedecer são:

- A) manutenção do afastamento do convívio familiar; possibilidade de longo afastamento do convívio familiar; proteção e salvaguarda do contato com a família e comunidade vulnerável; garantia de acesso e respeito à diversidade e não discriminação; oferta de atendimento em grupos e garantia à sociabilidade; respeito à autonomia da criança, do adolescente e do jovem.
- B) manutenção do afastamento do convívio familiar; provisoriedade do afastamento do convívio familiar; preservação e fortalecimento dos vínculos familiares e comunitários; acesso seletivo e respeito à diversidade; oferta de atendimento personalizado e individualizado; respeito à autonomia da criança, do adolescente e do jovem.
- C) excepcionalidade do afastamento do convívio familiar; provisoriedade do afastamento do convívio familiar; preservação do indivíduo e proteção em relação aos vínculos familiares e comunitários; garantia de acesso e respeito à diversidade e não-discriminação; oferta de atendimento em grupos e garantia à sociabilidade; respeito à autonomia da criança, do adolescente e do jovem.
- D) excepcionalidade do afastamento do convívio familiar; provisoriedade do afastamento do convívio familiar; preservação e fortalecimento dos vínculos familiares e comunitários; garantia de acesso e respeito à diversidade e não-discriminação; oferta de atendimento personalizado e individualizado; respeito à autonomia da criança, do adolescente e do jovem.

41. Nos programas de acolhimento institucional, o desligamento é uma fase muito importante. Sobre ele considere as afirmações a seguir.

I	É necessária uma preparação gradativa antes de sua ocorrência e cabe à família (de origem ou substituta) organizar rotinas que o proponham.
II	É necessária uma preparação gradativa antes de sua ocorrência e cabe à equipe técnica de agentes institucionais organizar rotinas que o proponham.
III	Uma vez feito, é importante que a equipe técnica de agentes institucionais faça o acompanhamento do egresso, porque a família (de origem ou substituta) está vivendo uma nova fase em suas vidas.
IV	Uma vez feito, é importante que a equipe técnica de agentes institucionais suspenda o acompanhamento ao egresso e dele se distancie imediatamente, porque a família (de origem ou substituta) está vivendo uma nova fase em suas vidas e a presença de terceiros pode dificultar a formação dos vínculos.

Das afirmações, estão corretas

- A) I e II. B) I e IV. C) II e III. D) III e IV.

42. “Os processos de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) são ações organizacionais que utilizam a tecnologia instrucional na promoção do desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) para suprir lacunas de desempenho no trabalho e preparar os colaboradores para novas funções.” (MENESES; ZERBINI e ABBAD, 2010, p. 16)

Com base nessa citação, considere as afirmações a seguir.

I	A diferença entre treinamento e desenvolvimento reside no fato de que as ações de desenvolvimento, ao contrário das de treinamento, são planejadas e direcionadas para o crescimento pessoal do empregado, sem manter relações estritas com o trabalho que ele realiza na organização.
II	A diferença entre treinamento e desenvolvimento reside no fato de que as ações de treinamento, ao contrário das de desenvolvimento, são planejadas e direcionadas para o crescimento pessoal do empregado, sem manter relações estritas com o trabalho que ele realiza na organização.
III	Enquanto o treinamento é direcionado para atividades que serão desempenhadas em um futuro breve pelos funcionários de uma organização, a educação prepara os indivíduos para melhorar o desempenho no cargo atual.
IV	Enquanto a educação é direcionada para atividades que serão desempenhadas em um futuro breve pelos funcionários de uma organização, o treinamento prepara os indivíduos para melhorar o desempenho no cargo atual.

Das afirmações, estão corretas

- A) I e IV. B) II e III. C) I e III. D) II e IV.

- 43.** Classicamente, a avaliação de necessidades de treinamento, desenvolvimento e educação é feita em três níveis: (MENESES; ZERBINI e ABBAD, 2010)
- A)** Nível organizacional, que identifica o que precisa ser treinado e o foco recai sobre a descrição das atividades e sua efetiva realização; nível de tarefas, que determina onde o treinamento se faz necessário e se tal solução é capaz de melhorar o desempenho da unidade e da organização como um todo e nível individual, que inclui uma avaliação do desempenho dos profissionais para identificar desvios que possam ser solucionados por meio de treinamento.
 - B)** Nível organizacional, que determina onde o treinamento se faz necessário e se tal solução é capaz de melhorar o desempenho da unidade e da organização como um todo; nível de tarefas, que identifica o que precisa ser treinado, e o foco recai sobre a descrição das atividades e sua efetiva realização e nível individual, que inclui uma avaliação do desempenho dos profissionais para identificar desvios que possam ser solucionados por meio de treinamento.
 - C)** Nível organizacional, que inclui uma avaliação do desempenho dos profissionais para identificar desvios que possam ser solucionados por meio de treinamento; nível de tarefas, que determina onde o treinamento se faz necessário e se tal solução é capaz de melhorar o desempenho da unidade e da organização como um todo e nível individual, que identifica o que precisa ser treinado, e o foco recai sobre a descrição das atividades e sua efetiva realização.
 - D)** Nível organizacional, que determina onde o treinamento se faz necessário e se tal solução é capaz de melhorar o desempenho da unidade e da organização como um todo; nível de tarefas, que inclui uma avaliação do desempenho dos profissionais para identificar desvios que possam ser solucionados por meio de treinamento e nível individual, que identifica o que precisa ser treinado, e o foco recai sobre a descrição das atividades e sua efetiva realização.
- 44.** O treinamento, o desenvolvimento e a educação podem ser vistos pelas organizações como um sistema integrado por três subsistemas: avaliação de necessidades, planejamento e sua execução e avaliação de TD&E. (BORGES-ANDRADE, 2006) Sobre a avaliação de TD&E, considere as afirmações a seguir.

I	Pode avaliar tanto os resultados imediatos (comportamento no cargo, organização e valor final), como os efeitos em longo prazo (reação e aprendizagem).
II	Pode avaliar tanto os resultados imediatos (reação e aprendizagem), como os efeitos em longo prazo (comportamento no cargo, organização e valor final).
III	Pode ser classificada em duas categorias: a formativa, que tem como objetivo obter informações que validem e/ou identifiquem as correções a serem efetuadas no sistema instrucional e ocorre durante a aplicação deste; e a somativa, que busca informações para avaliar um programa já desenvolvido, visando identificar a capacidade deste produzir resultados.
IV	Pode ser classificada em duas categorias: a somativa, que tem como objetivo obter informações que validem e/ou identifiquem as correções a serem efetuadas no sistema instrucional e ocorre durante a aplicação deste; e a formativa, que busca informações para avaliar um programa já desenvolvido, visando identificar a capacidade deste produzir resultados.

Das afirmações, estão corretas

- A)** II e III.
- B)** I e IV.
- C)** I e II.
- D)** III e IV.

45. “A orientação, a preparação ou o planejamento para aposentadoria é uma tendência que vem sendo acentuada nas organizações de trabalho, no Brasil, a partir da década de 1980.” (ZANELLI; SILVA e TORDERA, 2013, p. 644) Sobre os programas de orientação para aposentadoria nas organizações, considere as seguintes afirmativas.

I	Os programas são compostos por um conjunto de atividades que deve ter início na admissão do funcionário e culminar no seu desligamento proporcionado pelo pós-carreira e pelas suas implicações.
II	Devem-se retirar dos programas os temas referentes aos aspectos financeiros, políticos e econômicos para não causar ansiedade nos participantes, visto que terão perdas significativas nessa área.
III	Nesses programas, devem ser realizados, primeiramente, os encontros grupais informativos e, somente depois destes, os encontros vivenciais.
IV	Um dos objetivos desses programas é reduzir ansiedades e dificuldades associadas à fase da aposentadoria.

Das afirmativas, estão corretas

- A)** I e II.
- B)** II e III.
- C)** I e IV.
- D)** II e IV.

- 46.** “O papel profissional que a pessoa desempenha muitas vezes é o que dá significado à sua vida. A identidade ocupacional ocupa largos espaços da identidade pessoal.” (ZANELLI; SILVA e SOARES, 2010, p. 59) A aposentadoria pode, portanto, implicar uma significativa crise de identidade. Considerando esses aspectos, um programa de orientação para aposentadoria deve ter como objetivo

- A)** promover atividades que conscientizem os participantes de que a autoimagem profissional precisa ser esquecida no momento da aposentadoria, sob risco de desenvolvimento de doenças como depressão, por exemplo.
- B)** promover ações e apoio psicológico para conscientizar os participantes de que suas carreiras acabaram e de que o que fora construído em função do trabalho não pode ser resgatado, adaptando-os, assim, à vida nos aposentos.
- C)** conscientizar os participantes de que, a partir daquele momento, eles devem procurar realizar tudo o que deveria ter sido feito durante todo o período de desenvolvimento de carreira ou de atividades funcionais para, enfim, ser feliz.
- D)** criar condições para que a pessoa encontre, no grupo de preparação, alternativas de amizade e referência, facilitando o afastamento do grupo de trabalho, ao passo que se depara com novas possibilidades de integração e vínculos.

47. As interfaces entre o comportamento, o trabalho e a organização constituem, classicamente, três subcampos de atuação e de estudos dentro da Psicologia Organizacional e do Trabalho: (ZANELLI e BASTOS, 2004).

- A)** Psicologia do trabalho (interface entre o comportamento humano e o trabalho), psicologia organizacional (interface entre a ação humana e a organização propriamente dita) e as práticas de gestão de pessoas (interface entre o comportamento no trabalho e a organização).
- B)** psicologia do trabalho (interface entre o comportamento no trabalho e a organização), psicologia organizacional (interface entre a ação humana e a organização propriamente dita) e as práticas de gestão de pessoas (interface entre o comportamento humano e o trabalho).
- C)** psicologia do trabalho (interface entre a ação humana e a organização propriamente dita), psicologia organizacional (interface entre o comportamento no trabalho e a organização) e as práticas de gestão de pessoas (interface entre o comportamento humano e o trabalho).
- D)** psicologia do trabalho (interface entre o comportamento humano e o trabalho), Psicologia organizacional (interface entre o comportamento no trabalho e a organização) e as práticas de gestão de pessoas (interface entre a ação humana e a organização propriamente dita).

48. De acordo com Zanelli e Bastos (2004), os aspectos que **NÃO** resumem a grande missão que um psicólogo assume, nos dias de hoje, ao atuar no campo das organizações e do trabalho, são:
- A) consolidar e manter o domínio das práticas de recrutamento e seleção de pessoal como atividade prioritária e pioneira da categoria e a elas se dedicar, visto que é a atividade mais antiga desenvolvida nesse campo.
 - B) explorar, analisar e compreender como se dá a interação das várias dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, em um mundo complexo e em transformação.
 - C) analisar cenários, construir estratégias e desenvolver procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e bem-estar das pessoas nas organizações e nos contextos de trabalho.
 - D) analisar, refletir e buscar alternativas para intervir na gestão, mantendo-se atento à maneira como são organizadas as atividades, ao grau de integração das políticas, à estratégia, à estrutura, à tecnologia e ao alinhamento das ações humanas.
49. O psicólogo, nos diversos espaços em que é convidado a atuar, enfrenta uma diversidade de problemáticas que exigem um posicionamento ético e reflexivo sobre o projeto social e político com o qual está comprometido. Em relação a esse projeto, é correto afirmar:
- A) A postura do psicólogo que trabalha em políticas sociais ou em contextos comunitários não precisa ser questionada em termos da sua adequação e efetividade social, pois há um compromisso social e ético já dado pela natureza desafiante e socialmente engajada desses contextos sociais com demandas que envolvem vulnerabilidade social.
 - B) Em sua prática profissional, o psicólogo precisa ser crítico, tanto em relação à naturalização das demandas a ele dirigidas, como em relação aos seus referenciais teórico-metodológicos e técnicos de maneira que possa construir referenciais para uma atuação cidadã com possibilidades de intervenção adequada ao contexto e que atenda às necessidades daqueles a quem suas ações se dirijam.
 - C) A postura do psicólogo que trabalha em políticas sociais ou em contextos comunitários não precisa ser questionada em termos da sua adequação e efetividade social, pois há uma eficácia intrínseca às teorias e às técnicas desenvolvidas pela psicologia, de maneira que os profissionais não precisam construir referenciais próprios em busca de uma prática mais contextualizada.
 - D) Em sua prática profissional, o psicólogo deve estar comprometido com a defesa exclusiva dos interesses da própria categoria, com os especialismos que orientam sua atuação e com a sustentação da identidade profissional hegemônica, vinculada à atuação clínica individualizada ou à atuação com grupos que atendam aos anseios do cliente.
50. Supondo que você seja um psicólogo comprometido socialmente no contexto comunitário em que trabalha, ao assumir um compromisso com a transformação da realidade social, seria necessário que você, ética e metodologicamente, sustentasse suas intervenções
- A) na descrição e análise dos grupos existentes em termos de composição, finalidade, dinâmica e significado social de suas ações, empregando observação naturalística e/ou diários de campo e/ou entrevistas estruturadas.
 - B) na descrição das relações intragrupo e intergrupo para identificar as características de personalidade dos membros dos grupos, que permitam avaliar o sucesso ou o insucesso da ação a ser proposta.
 - C) na identificação e descrição dos processos psicossociais presentes, como, por exemplo, consciência e identidade grupal, atitudes e valores sociais.
 - D) na identificação, descrição e análise dos problemas enfrentados, individual e coletivamente, para propor alternativas de ações a serem implementadas coletivamente.