

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Com relação ao processo de psicodiagnóstico e às técnicas projetivas, julgue os itens a seguir.

- 51 A linguagem corporal do paciente, mesmo que manifestada exageradamente durante a entrevista inicial — como, por exemplo, quando ele pisca repetidamente na abordagem de assunto —, deve ser desprezado pelo psicólogo na avaliação, a qual deve basear-se unicamente nos dados obtidos por meio de testes.
- 52 Os objetivos do psicodiagnóstico incluem a descrição e a compreensão, da forma mais completa possível, da personalidade de um indivíduo ou de um grupo familiar.
- 53 Uma das fases do processo de diagnóstico é a devolução oral ao paciente.
- 54 A entrevista inicial, que consiste na coleta de todos os dados do paciente, deve ser livre, de forma a se garantir a fidedignidade dos dados coletados. Isso significa que o paciente é quem deve guiá-la, conforme sua queixa ou o motivo que o levou ao psicodiagnóstico.

Com relação ao tratamento de pacientes com transtorno de personalidade paranoide, julgue os itens seguintes.

- 55 É importante aumentar o senso de autoeficácia de pacientes com esse tipo de transtorno, no que concerne a situações-problema.
- 56 Pacientes diagnosticados com transtorno de personalidade paranoide têm dificuldade de estabelecer confiança com o terapeuta e a forma mais adequada de o terapeuta lidar com isso é dizendo-lhe, expressamente, que ele pode confiar no psicólogo. Além disso, é necessário falar-lhe de sigilo profissional e deixar claro que um terapeuta jamais prejudicaria seu paciente.
- 57 Na fase inicial da terapia, o terapeuta deve focar questões que sejam menos sensíveis ao paciente, a fim de reduzir o estresse que questionamentos mais sensíveis podem ocasionar e de evitar que o paciente se sinta pressionado.

Com relação às teorias e técnicas psicoterápicas, julgue os próximos itens.

- 58 O emprego da gestalt-terapia é inviável em hospitais, instituições e organizações.
- 59 Como na terapia fenomenológica o foco da *awareness* é o agora, não é importante que se considerem, no processo terapêutico, eventos anteriores ou acontecidos na infância do paciente.
- 60 Na *gestalt*, um dos principais objetivos é *awareness*.
- 61 Os objetivos da gestalt-terapia incluem o reconhecimento do *campo* do outro, a fim de melhorar o contato.

Considerando o DSM-IV-TR, julgue os itens que se seguem, relativos aos transtornos de adaptação.

- 62 Após o início do estressor ou dos estressores, os sintomas devem desenvolver-se no período máximo de dois meses.
- 63 O diagnóstico de transtorno de adaptação não se aplica a pacientes que apresentam sintomas relacionados ao luto, salvo se a reação do paciente exceder ou se prolongar mais do que seria o esperado.
- 64 O transtorno de adaptação caracteriza-se essencialmente pelo desenvolvimento de sintomas em resposta a um ou mais estressores psicossociais identificáveis ou não.
- 65 Os estressores podem ser resultantes de um evento isolado ou de múltiplos eventos e podem ser recorrentes ou contínuos.

Com relação às teorias e aos transtornos da personalidade, julgue os itens subsecutivos.

- 66 A teoria interpessoal de Maslow considera que as necessidades do ser humano, que apresentam componentes biológicos, originam-se de uma situação interpessoal.
- 67 A capacidade de produzir pesquisa é o critério fundamental para se considerar que uma teoria da personalidade apresenta utilidade.
- 68 De acordo com a teoria adleriana, o ser humano nasce fraco e inferior; por isso, a força dinâmica subjacente ao seu comportamento é a luta pelo sucesso ou pela superioridade.

Julgue o item abaixo, acerca de saúde mental e atenção básica à saúde.

- 69 Os centros de atenção psicossocial não são considerados pelo Ministério da Saúde o único tipo de serviço de atenção à saúde mental na esfera pública de atendimento. A atenção em saúde mental deve ser feita em uma rede, que engloba atenção básica, residências terapêuticas, ambulatórios, centros de convivência, clubes de lazer etc.

Com base no Código de Ética Profissional do Psicólogo, julgue os itens subsequentes.

- 70 É dever do psicólogo transmitir, a quem de direito, somente os resultados necessários para a tomada de decisões que afetem o usuário ou beneficiário, decorrentes da prestação de serviços psicológicos.
- 71 É vedado ao psicólogo apresentar, em meios de comunicação, resultados de serviços psicológicos que possam expor pessoas, grupos ou organizações.
- 72 Em caso de demissão ou exoneração, o psicólogo deve manter consigo laudos, relatórios e todo material relativo aos serviços prestados, sendo-lhe vedado passar esses documentos a seu substituto, visto que este não será o psicólogo responsável pelo sigilo dessas informações, que cabe apenas ao psicólogo que as coletou.
- 73 O Código de Ética prevê o direito de greve. No caso de a greve ter como objetivo melhores condições de trabalho da categoria, é permitida a não comunicação antecipada da paralisação aos usuários ou beneficiários dos serviços.
- 74 Caso um psicólogo observe que outro profissional de psicologia esteja prestando serviço que acarrete risco ao usuário, esse psicólogo deve levar o caso ao conselho da categoria, não devendo, em nenhuma hipótese, interferir diretamente nos serviços alheios.
- 75 O psicólogo que atue em uma equipe multiprofissional deve, ao elaborar documentos, registrar todas as informações a respeito do usuário ou beneficiário por ele obtidas. Essas informações devem ser compartilhadas com a equipe, a qual, como o próprio psicólogo, é também responsável pelo seu sigilo.

Julgue os itens a seguir, a respeito das diferentes visões acerca das organizações e do trabalho.

- 76 Na visão culturalista, a organização constitui um sistema de comportamento cooperativo orientado pelo planejamento, o qual tem a função de tornar os comportamentos previsíveis em sua estrutura.
- 77 A estrutura organizacional representa uma cadeia relativamente estável de ligação entre as pessoas e o trabalho, que constituem a organização.
- 78 A descrição da dimensão concreta do trabalho refere-se ao modo pelo qual o trabalho é gerido e realizado por seu executor, principalmente em termos de funções como planejar, organizar, dirigir e controlar.
- 79 As organizações são vistas como entidade quando elas constituem processos de interação social em que as pessoas são os únicos agentes causais.

Acerca dos diferentes temas de estudo do comportamento organizacional, julgue os itens que se seguem.

- 80 O desempenho no trabalho está relacionado ao grau de importância e de variedade que as tarefas têm para as pessoas, bem como à autonomia e ao *feedback* recebidos durante a execução do trabalho.
- 81 A principal diferença entre grupos e equipes de trabalho reside no fato de os grupos serem mais sinérgicos e possuírem membros com habilidades complementares.
- 82 O clima organizacional pode ser observado e medido mais diretamente e tem uma história de pesquisa mais longa que a cultura organizacional.
- 83 O desenvolvimento da cultura organizacional pode ser observado como resultado de crises, realizações, sucessos e fracassos anteriores em uma organização.
- 84 As teorias de motivação com menor evidência de validade empírica são a ERC ou ERG, a de fixação de metas e a da hierarquia de necessidades.
- 85 De acordo com a teoria ERC ou ERG, a motivação está relacionada à natureza do trabalho em si e às recompensas derivadas do desempenho humano.
- 86 A liderança, um fenômeno que deriva da influência interpessoal, ocorre a partir das bases de poder como experiência, referência, legitimidade, recompensa e coerção.
- 87 Determinado chefe, quando influencia seus subordinados a partir de suas qualidades pessoais, exerce o poder ou a influência interpessoal embasada na legitimidade.
- 88 Quando um subordinado sempre recebe informações precisas de seu chefe, este o influencia com base na sua experiência ou competência profissional.
- 89 Entre as formas mais efetivas de se alcançar o poder político em uma organização estão a formação de coalizões e a obtenção do controle sobre os processos decisórios.
- 90 Na fase de formação de grupos e equipes, é comum a existência de conflitos entre os seus membros, a fim de se estabelecerem os papéis e padrões de comportamento.
- 91 O desempenho no trabalho depende mais das habilidades e da motivação das pessoas que das limitações do ambiente organizacional.

Julgue os itens subsecutivos, referentes à gestão de pessoas nas organizações.

- 92 A avaliação da reação ao treinamento é uma medida de resultado cujo objetivo é identificar como os treinandos perceberam o evento de aprendizagem.
- 93 A sequência de ensino, os meios e as estratégias instrucionais são elementos importantes para a execução de um treinamento.
- 94 A atuação profissional do psicólogo organizacional e do trabalho se divide basicamente em duas dimensões: psicologia organizacional (liderança, cultura, mudança) e psicologia do trabalho (mercado, desemprego, saúde).
- 95 O psicólogo organizacional e do trabalho atua em uma perspectiva multinível em que a análise e a intervenção ocorrem somente no nível individual, grupal e organizacional.
- 96 No cenário brasileiro, a psicologia aplicada às organizações e ao trabalho começou a surgir associada a tentativas de racionalização e à procura de um caráter científico e inovador no controle dos processos produtivos.
- 97 No planejamento de recursos humanos, o índice de rotatividade de pessoal é o resultado do número de desligamentos de pessoal dentro do período considerado, multiplicado por cem e dividido pelo efetivo médio dentro do período considerado.
- 98 A cultura da ausência do grupo de trabalho contribui mais para o absenteísmo que as políticas organizacionais de uma empresa.
- 99 A validade de um processo de seleção de pessoas pode ser conseguida a partir da identificação de correlações positivas e negativas entre as características humanas e o desempenho no trabalho.
- 100 A velocidade do processo de recrutamento externo é otimizada, pois permite uma comunicação rápida e efetiva entre a empresa e os candidatos no mercado de trabalho.
- 101 A avaliação de desempenho deve ocorrer uma vez ao ano, em virtude do dispêndio de tempo e recursos por parte daqueles envolvidos nas ações de avaliação nas organizações.
- 102 A avaliação por escalas gráficas permite avaliar o desempenho por meio de fatores previamente definidos e graduados, garantindo mais simplicidade e objetividade da avaliação.
- 103 Entre as várias aplicações da análise de cargos, estão a descrição de cargos, o treinamento e desenvolvimento e a avaliação de desempenho.
- 104 O suporte à aprendizagem contínua reflete a percepção compartilhada de significados e expectativas dos indivíduos acerca de quanto a organização maximiza processos de inovação e competitividade, promovendo aprendizagem constante para seus membros.
- 105 A produtividade do indivíduo, seus hábitos pessoais e suas características pessoais podem fazer parte da avaliação de desempenho.
- 106 As necessidades de treinamento representam lacunas de habilidades requeridas para o desempenho no trabalho, independentemente das condições organizacionais e do nível de motivação das pessoas.
- 107 A avaliação de impacto de treinamento deve abordar somente os conhecimentos e as habilidades identificados como lacunas de aprendizagem no trabalho.

A respeito da ergonomia da atividade, da psicopatologia do trabalho e da saúde e qualidade de vida no trabalho, julgue os itens subsequentes.

- 108** Patologias sociais da sobrecarga do trabalho, tais como distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, depressão no trabalho e assédio moral, podem ocorrer quando o trabalho é considerado apenas como fonte de subsistência ou, popularmente, ganha-pão.
- 109** A qualidade de vida no trabalho é um fenômeno complexo sustentado pela noção de satisfação no trabalho, cuja essência é a percepção afetiva das condições de trabalho de acordo com uma escala de valores individual.
- 110** Um psicólogo pratica a análise ergonômica do trabalho quando compatibiliza os produtos e as tecnologias com as características dos usuários e humaniza o contexto sociotécnico do trabalho.

Em 2000, João ingressou no serviço público federal como médico concursado de um hospital público. Desde 2008, João é o diretor desse hospital e, em 2010, ele foi aprovado em concurso e nomeado para o cargo de professor em uma universidade federal. Em virtude do grande volume de trabalho nos dois cargos, João sai, habitualmente, da universidade, durante as aulas, para atender chamados urgentes do hospital. Nos momentos em que se ausenta da universidade, João comunica a ausência a um colega professor, que, então, o substitui. A filha de João ocupa cargo de confiança, como sua assessora, na direção do hospital, o que o deixa à vontade para se ausentar do hospital com frequência, pois sabe que o deixa em boas mãos.

Com referência à situação hipotética acima, e considerando as normas aplicáveis aos servidores públicos federais, julgue os itens de **111** a **115**.

- 111** No concurso para professor, houve provimento originário.
- 112** João poderá sofrer sanção administrativa, nos âmbitos civil e penal, por manter sua filha sob sua chefia imediata.
- 113** João somente poderá perder o cargo público de médico em razão de sentença judicial transitada em julgado.
- 114** Eventual procedimento administrativo disciplinar para apurar as faltas de João ao hospital deve-se dar por procedimento sumário.
- 115** João pode acumular os dois cargos públicos em questão.

Julgue os próximos itens com base no disposto no Regimento Interno do TRE/ES.

- 116** A indicação e a eleição do presidente do TRE/ES são de competência do Tribunal Superior Eleitoral, com a participação dos membros efetivos do tribunal eleitoral na votação.
- 117** A distribuição de processos e petições deve-se dar mediante competência temática entre os membros efetivos, que, após examinar tais processos e petições, devem submetê-los à apreciação do presidente do tribunal.
- 118** Em qualquer momento do processo, é viável a alegação de impedimento ou suspeição.
- 119** Jurista que exerça, há mais de quatro anos, cargo de confiança de assessor jurídico de órgão da administração direta poderá ser nomeado membro efetivo do tribunal.
- 120** Servidor efetivo do tribunal cujo irmão seja juiz eleitoral poderá ser nomeado para cargo em comissão.

## PROVA DISCURSIVA

- Nesta prova, faça o que se pede, usando o espaço para rascunho indicado no presente caderno. Em seguida, transcreva o texto para a **FOLHA DE TEXTO DEFINITIVO DA PROVA DISCURSIVA**, no local apropriado, pois **não serão avaliados fragmentos de texto escritos em locais indevidos**.
- Qualquer fragmento de texto além da extensão máxima de linhas disponibilizadas será desconsiderado.
- Na **folha de texto definitivo**, identifique-se apenas no cabeçalho da primeira página, pois não será avaliado texto que tenha assinatura ou marca identificadora fora do local apropriado.

---

As organizações têm investido constantemente no treinamento para a promoção do desenvolvimento de seus funcionários, por reconhecerem o valor estratégico do conhecimento e da contínua qualificação. Um dos fatores condicionantes do sucesso de ações de treinamento de pessoal é o diagnóstico das necessidades de treinamento. A realização de um diagnóstico adequado e bem elaborado pode contribuir para o planejamento e a execução de ações de aprendizagem orientadas aos objetivos e desafios das organizações.

---

Em face dessas informações, que têm caráter unicamente motivador, redija um texto dissertativo acerca do diagnóstico de necessidades de treinamento de pessoal em uma organização, atendendo, necessariamente, ao seguinte:

- ▶ defina diagnóstico de necessidades de treinamento;
- ▶ caracterize as estratégias de diagnóstico da natureza dos problemas de desempenho humano no trabalho;
- ▶ caracterize as etapas do diagnóstico de necessidades de treinamento.

**RASCUNHO**

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	