

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Acerca de transtornos parafilicos e da atuação profissional em programas de prevenção e tratamento de infecções sexualmente transmissíveis, julgue os itens a seguir.

- 61 Em casos de estupro, é previsto em lei que a mulher seja informada sobre a necessidade imediata de assistência psicológica, clínica laboratorial e social — atendimento multidisciplinar que, se necessário, será continuado nas demais etapas da assistência.
- 62 Na avaliação de uma vítima de estupro com objetivo de prevenção ou tratamento de infecções sexualmente transmissíveis, devem ser investigados detalhes sobre o ato — como a possibilidade de a violência ter sido vaginal, anal ou oral; a determinação do número de agressores; e a ocorrência de traumatismos genitais.
- 63 Um indivíduo portador de transtorno parafilico tem desejos sexuais intensos que podem levá-lo ao estupro de uma pessoa, de um animal e até à própria morte por asfixia.
- 64 Quando uma pessoa apresenta pensamentos recorrentes e persistentes envolvendo atos sexuais com crianças, o diagnóstico é de pedofilia.
- 65 A equipe que trata uma pessoa com infecção sexualmente transmissível deve manter sigilo absoluto sobre o caso e só pode fazer contato com as parcerias sexuais desse paciente, o caso-índice, com autorização dele, mesmo que seja identificado alto risco para a saúde dessas parcerias e seja reconhecida a necessidade de intervenção.

Com relação ao processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, julgue os próximos itens.

- 66 A mudança de atitudes e de percepções causadoras de sofrimento em pessoas com deficiência no ambiente de trabalho pode ser adequadamente trabalhada em terapias grupais, utilizando-se o questionamento socrático e evidenciando-se distorções cognitivas embasadas em crenças mal adaptativas.
- 67 As barreiras para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho são múltiplas e impostas por diferentes agentes, que incluem as próprias instâncias governamentais, as empresas que oferecem o emprego e o baixo nível educacional ou a qualificação da pessoa.
- 68 Em termos de saúde mental, a pessoa com deficiência usufrui de maior benefício quando recebe provimento governamental de recursos suficientes para uma vida digna e saudável, de tal forma que permitam sua inclusão em atividades de lazer e a dispensem da necessidade do trabalho.
- 69 A adaptação da pessoa com deficiência a um novo trabalho pode ser limitada por suas próprias atitudes, que são comportamentos diretamente observáveis e sustentados por uma dimensão afetivo-emotiva.
- 70 Ao promover a adaptação da pessoa com deficiência a um novo trabalho, o psicólogo deve considerar que as atitudes dessa pessoa podem ser influenciadas pela percepção dos próprios resultados e pela comparação feita com resultados observados em terceiros que realizem a mesma tarefa.

A respeito da comunicação e do relacionamento interpessoais, julgue os itens que se seguem.

- 71 A codificação feita por diferentes pessoas acerca dos comportamentos emitidos por terceiros implica a seletividade de aspectos abstraídos do todo e a possível interpretação múltipla de um mesmo fenômeno.
- 72 Indivíduos com altas habilidades sociais, capazes de se comunicar com clareza e eficácia no trabalho, mantendo boas relações interpessoais, são aqueles que também apresentam maior ansiedade no ambiente laboral devido à necessidade de manter seu *status* perante colegas e superiores.
- 73 A comunicação entre as pessoas é o meio pelo qual os contatos interpessoais são estabelecidos e, quando bem sucedida no contato inicial, a relação interpessoal resultante é duradoura.
- 74 A comunicação inadequada inclui falta de empatia, pouco tempo para ouvir e recusa em considerar detalhes do ponto de vista apresentado pelo outro, que, ainda que não seja inicialmente claro, pode conter elementos relevantes para o ponto em discussão.
- 75 As relações interpessoais são favorecidas quando as pessoas entendem que as condutas de outros em relação a elas são primordialmente resultado de características pessoais inerentes à personalidade de cada um, e não decorrentes de variáveis situacionais.

Um funcionário de trinta e dois anos de idade, recém-aprovado em concurso público, iniciou suas tarefas em um setor importante, com alta demanda e alta visibilidade em termos de competência e agilidade na realização do trabalho diário. Em dois meses de atividade, entretanto, procurou assistência psicológica ao perceber mudanças em seu próprio comportamento — insônia, inapetência, ansiedade, taquicardia e humor deprimido — que atribuiu ao novo trabalho.

Com base nessa situação hipotética, julgue os próximos itens, no que se refere ao quadro clínico e às técnicas interventivas para esse caso.

- 76 O tratamento desse paciente pode ser favorecido com o uso de técnicas de respiração superficial e rápida, que estimula o sistema nervoso simpático, favorecendo a motivação e maior produtividade.
- 77 As respostas referidas pelo trabalhador são típicas de estresse, cujos desencadeadores podem estar relacionados à visibilidade e alta demanda inerentes ao cargo, que implicam possível comprometimento de sua imagem aos olhos de colegas e superiores.
- 78 As tensões decorrentes do trabalho favorecem igualmente o adoecimento entre trabalhadores, considerando-se que as respostas do organismo para atender a demandas como complexidade da tarefa implicam a liberação de corticosteroides e a consequente aceleração do ritmo cardíaco, dos processos respiratórios e a supressão do sistema imune.
- 79 O psicólogo deve investigar se a motivação do trabalhador para o novo cargo está sendo afetada por possíveis mudanças nas tarefas a ele designadas, como tarefas de menor relevância ou menor impacto, pois a motivação pode ser uma variável não relatada, mas responsável pela tensão e consequente estresse percebido.
- 80 Para o trabalhador, nesse ambiente complexo e de alta demanda, é mais importante ter motivação externa do que motivação interna.

Acerca de liderança e desenvolvimento de equipes, julgue os itens a seguir.

- 81** Prover *feedbacks* contingentes às ações dos empregados, ofertar aos superiores treinamentos gerenciais e adotar políticas de participação nas decisões organizacionais são exemplos de ações que tendem a elevar o desempenho dos indivíduos por manipularem, respectivamente, suas capacidades, motivações e condições de trabalho.
- 82** Sistemas de recompensas financeiras tendem a ativar, direcionar, intensificar e manter comportamentos motivados no trabalho, tornando os indivíduos mais propensos a superar restrições físicas e psicológicas em seus ambientes laborais.
- 83** A emergência do líder no ambiente organizacional não se vincula às qualidades pessoais, mas ao seu ajustamento às normas ali constituídas ao longo do tempo, razão por que os treinamentos de liderança são ineficazes.

Considerando que, frustrado com os resultados das ações de qualidade de vida empreendidas em um determinado órgão público, o setor competente opte por elaborar um programa preventivo, julgue os itens seguintes.

- 84** Convergem com as premissas e preceitos do programa preventivo de qualidade de vida no trabalho os treinamentos psicoeducativos, as palestras motivacionais e de conscientização, o *coaching*, os programas de suporte social e as psicoterapias breves.
- 85** Além de avaliar fatores originários da qualidade de vida no trabalho, como a organização do trabalho, as relações socioprofissionais e o elo trabalho-vida social, um diagnóstico que subsidie o programa deverá considerar também o custo humano físico, cognitivo e afetivo do trabalho e as estratégias operatórias de mediação individuais ou coletivas.
- 86** O programa preventivo de qualidade de vida no trabalho deverá atuar nas causas que comprometem a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, focar o indivíduo como agente de transformação do contexto psicossocial de trabalho, e advir da percepção do coletivo de trabalhadores da organização.

Considerando que o setor competente de determinado órgão público decida pela realização de pesquisas de clima e cultura organizacionais como forma de reunir informações para o planejamento de um novo programa de gestão de desempenho organizacional e individual, julgue os itens que se seguem.

- 87** Se os resultados da pesquisa de cultura organizacional mostrarem uma concepção negativa dos trabalhadores, alta diferença interna de salários e baixa autonomia gerencial, então a cultura do órgão poderá ser categorizada, respectivamente, como individualista, marcada pela alta distância de poder e por um nível baixo de incerteza.
- 88** Por ser considerada um fenômeno perceptual esporádico e compartilhado pelos indivíduos da organização, a pesquisa de clima organizacional deverá ser aplicada periodicamente em todos os servidores.
- 89** Sendo o clima um fenômeno organizacional, é imprescindível que os itens dos questionários de investigação das percepções dos servidores sejam redigidos com foco na natureza coletiva, forma mais apropriada quando se objetiva a convergência de percepções.
- 90** A investigação dos valores em uso na organização deve objetivar obter respostas aos seguintes questionamentos: Qual a relação do órgão com o ambiente externo? Quem define o que é verdade e mentira no órgão? Qual conceito de ser humano domina? Como o trabalho é organizado? São cooperativas ou competitivas as interações no trabalho?

Ante os resultados de uma pesquisa de planejamento da força de trabalho que apontam para a iminência de que 27% de seu corpo de servidores estejam aposentados nos próximos cinco anos, determinado órgão público optou pelo desenvolvimento de um programa de preparação para a aposentadoria.

A partir dessa situação hipotética, julgue os seguintes itens.

- 91** Se incorporadas técnicas de vivência grupal ao programa, nas dinâmicas os servidores devem ser estimulados a se envolver e participar nas tarefas delineadas, mesmo que, por não terem ainda desenvolvido as habilidades necessárias, sintam dificuldades.
- 92** O uso proeminente de vivências grupais com vistas ao diálogo reflexivo entre os participantes sobre aspectos psicológicos arraigados aproxima os objetivos do programa de preparação para a aposentadoria daqueles pretendidos por terapias grupais, sendo os psicólogos, portanto, os profissionais mais indicados para atuar como orientadores no referido programa.
- 93** Quando da demonstração da importância do programa para os servidores, deve-se evitar convidar tanto ministrantes externos, pois suas vivências profissionais são distintas das experimentadas no órgão, quanto servidores aposentados que não lograram êxito na superação das adversidades da etapa profissional em foco, dado o risco de que o resultado esperado dos participantes sofra algum viés.

Anteriormente à realização de um concurso público, o setor de gestão de pessoas de determinado órgão decidiu implementar um conjunto de ações de prevenção ao assédio moral, por receio de que os conflitos entre os novos e os antigos servidores resultassem na queda de desempenho institucional e individual.

Com relação a essa situação hipotética, julgue os itens subsequentes.

- 94** Ilustram ações de prevenção ao assédio moral a redução do nível de formalidade do processo de decisão, o aperfeiçoamento do grau de organização do ambiente de tarefas do órgão, o treinamento de lideranças e a divulgação de regras explícitas de enfrentamento e punição dos casos de assédio moral.
- 95** O estabelecimento da avaliação de desempenho grupal prevenirá os casos de assédio moral, uma vez que, instituídos objetivos de trabalho interdependentes, o compartilhamento de responsabilidades pelos resultados e o esforço coletivo serão incentivados.
- 96** A instalação de uma ouvidoria que acolha os supostos casos de assédio moral deverá ser precedida pelo treinamento dos servidores ali alocados, os quais deverão ser capazes de diferenciar a exposição recorrente dos servidores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes de outras que não configuram assédio moral, tais como pressão por resultados, conflito velado e desentendimentos.

Após inúmeros cortes orçamentários, o setor de capacitação e desenvolvimento de determinado órgão público decidiu ampliar a oferta de treinamentos a distância conduzidos por instrutores internos. Prevendo a resistência dos servidores, acostumados aos tradicionais treinamentos presenciais ministrados por instrutores externos, o setor optou pela implantação de um projeto com vistas a facilitar a aceitação da mudança organizacional anunciada.

Considerando essa situação hipotética, julgue os itens que se seguem.

- 97 Independentemente da ação planejada para o enfrentamento da resistência prevista, é fundamental que essa questão seminal não seja diretamente tratada junto dos servidores, sob pena de que disso resultem conflitos que dificultem ainda mais a ampliação da oferta dos treinamentos a distância ministrados por instrutores internos.
- 98 Se a pesquisa-ação for a opção, então o processo de trabalho deverá considerar que análises situacionais devem subsidiar o planejamento, o monitoramento e avaliação das ações de mudança, que a pesquisa deve ser cíclica e repetitiva, que a reflexão deve permear todas as etapas de investigação e que os servidores podem ser obrigados ou cooptados a participar da pesquisa.
- 99 A formação de equipes com servidores de áreas diversas do órgão que, orientados pelo setor responsável, exercitem coordenadamente os papéis de conteudista, *designer* instrucional, supervisão e tutoria dos cursos a distância é uma estratégia eficaz para minar a resistência, pois tende a estabelecer um clima de confiança e apoio, equalizar o desnível de poder entre os servidores e engajá-los na mudança prevista.
- 100 Para evitar problemas de aprendizagem devido à resistência ao serviço prestado pelos instrutores internos dos treinamentos à distância podem ser usados o treinamento de sensibilidade — técnica útil para reduzir a hostilidade dos servidores em relação aos instrutores internos — e a análise transacional — útil para reduzir hábitos destrutivos de comunicação entre tais grupos.

Acerca dos modelos de gestão de pessoas e da gestão de pessoas por competências, julgue os itens seguintes.

- 101 Avaliar as ameaças, internas e externas, à ordem constitucional constitui competência corporativa de uma agência de inteligência, por estar relacionada com os processos críticos da instituição.
- 102 Para fins de treinamento, entre as competências de maior importância devem ser priorizadas aquelas que forem de maior domínio pelos servidores em relação às de que eles tiverem menor domínio.
- 103 O controle emocional é uma competência técnica essencial para o exercício de atividade em uma instituição que atue com processos de inteligência.
- 104 O mapeamento de perfis profissionais por competências visa alcançar maior produtividade e adequação das pessoas em relação aos cargos e funções existentes.
- 105 A gestão estratégica de pessoas visa alinhar as estratégias e práticas da gestão de pessoas aos desafios organizacionais para garantir a viabilidade e a sustentação de vantagem competitiva.

Julgue os itens que se seguem, pertinentes a recrutamento e seleção de pessoal.

- 106 O relato de uma situação vivenciada pelo candidato para evidenciar um comportamento que revele sua atitude para resolver um problema complexo é uma técnica utilizada na entrevista por competências.
- 107 Durante um processo de seleção, a análise de aspectos relativos às entregas de produtos ou serviços por um candidato é uma forma de avaliar as competências por ele apresentadas.
- 108 Uma desvantagem do recrutamento interno é o conhecimento prévio dos perfis profissionais dos candidatos, que pode induzir à seleção por afinidades.
- 109 O recrutamento interno deve ocorrer após a busca malsucedida de novos talentos no mercado, com vistas a reforçar o valor da promoção.
- 110 Observar os comportamentos requeridos de um candidato por meio de uma atividade interativa consiste em uma técnica vivencial de seleção.

Com relação aos procedimentos para análise de cargos, julgue os seguintes itens.

- 111 O método de entrevista é o mais viável para analisar cargos de alto nível por ser mais abrangente, econômico e realizado de maneira conjunta.
- 112 A exigência de manter confidencialidade das informações é classificada como um requisito mental para o exercício de um cargo na administração pública.
- 113 Para se obter assertividade nos critérios adotados, deve-se utilizar um único método de análise para diferenciados cargos dentro de uma mesma instituição.
- 114 A exigência de 80% das vagas de uma instituição pública serem preenchidas por candidatos com curso superior completo atende ao critério da generalidade no que se refere à seleção dos fatores de especificações.
- 115 Ao fornecer insumos que facilitem a avaliação de desempenho e favoreçam a definição do mérito funcional, a análise de cargos objetiva o estímulo à motivação das pessoas.

Com referência a avaliação de perfil comportamental e a instrumentos psicológicos, julgue os próximos itens.

- 116 Ferramentas de *assessment* são adequadas para a avaliação de perfil comportamental com foco em conhecimentos técnicos para fins de seleção de candidatos para funções de assessoramento.
- 117 É adequada a criação de testes psicológicos projetivos conforme necessidade da instituição, sendo dispensadas evidências empíricas de validade e precisão das interpretações, desde que seja apresentada a fundamentação teórica do instrumento.
- 118 Testes psicológicos estrangeiros reconhecidos internacionalmente são válidos para aplicação em instituições brasileiras, desde que sejam traduzidos para o português e validados com amostras nacionais.
- 119 É recomendável a aplicação de teste de avaliação cognitiva para provimento de um cargo na administração pública que demande elevado grau de atenção e memorização.
- 120 Estabilidade e influência são fatores examinados de acordo com a teoria DISC para identificar as tendências comportamentais com vistas à adequação do perfil profissional à cultura da instituição.

Julgue os seguintes itens, acerca de treinamento e desenvolvimento.

- 121 Ações de gestão do conhecimento realizadas por profissionais de uma instituição fazem parte do contexto dos programas educacionais para desenvolvimento de competências.
- 122 Treinamentos para desenvolvimento de habilidades são suficientes para servidores que possuam alto conhecimento dos assuntos da sua área de atuação, mas cuja avaliação não evidencie bons comportamentos nesse sentido.
- 123 A identificação de lacunas de competências dos servidores para fins de treinamento deve ser realizada de maneira independente da avaliação de desempenho, para evitar desvio de finalidade.
- 124 Comportamentos requeridos de um servidor que não são observados nas rotinas diárias podem ser desenvolvidos por meio de um treinamento focado em competências.
- 125 Os treinamentos com foco em competências são inadequados para cumprir os objetivos estratégicos de uma organização.

Em relação aos procedimentos de avaliação e gestão do desempenho, julgue os itens a seguir.

- 126 É classificado como método dos incidentes críticos aquele em que o avaliado, obrigatoriamente, tem de selecionar duas opções entre quatro existentes em um bloco de perguntas.
- 127 Os métodos de avaliação de desempenho nas instituições públicas têm por finalidade instituir critérios impositivos e avaliativos em relação ao comportamento dos servidores.
- 128 O estabelecimento de objetivos de desempenho entre superiores e subordinados de maneira democrática, participativa e mobilizadora é característico da administração por objetivos.
- 129 Na avaliação de desempenho 360°, a avaliação de colegas e pares é um aspecto favorável por promover a imparcialidade nos resultados de desempenho do avaliado.
- 130 Identificar capacidades humanas instaladas e definir necessidades de capacitação em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho são medidas benéficas para uma organização.

Acerca da atuação do psicólogo nas organizações corporativas, julgue os itens a seguir.

- 131 Contribuir para a compreensão do comportamento humano no trabalho é uma função do psicólogo organizacional que tenha como meta o desenvolvimento de ações para a adequada alocação e controle da vida funcional das pessoas nas organizações.
- 132 Um psicólogo que conduza pesquisas científicas com práticas e pesquisas de campo e aplique seus princípios em problemas existentes nas organizações pode ser considerado um cientista prático.
- 133 O psicólogo que realize intervenção em termos de formulação de políticas de gestão nas organizações é aquele que atua de forma estratégica, intervindo em processos técnicos e gerenciais a partir de procedimentos e instrumentos conhecidos e(ou) disponíveis.
- 134 O psicólogo atua de forma preventiva ao planejar, conceber e ofertar serviços de saúde mental nas organizações, contribuindo para a segurança e higiene no trabalho.
- 135 O psicólogo contribui para o aumento da capacidade estratégica, com o propósito de fortalecer a formação de equipes de alto desempenho; contribui, também, para o desenvolvimento da capacidade gerencial de reflexão e de execução dos processos de trabalho.

Considerando o Código de Ética Profissional do Psicólogo, julgue os itens que se seguem.

- 136 O psicólogo deve garantir o anonimato das pessoas e o acesso delas, sempre que desejarem, aos resultados de pesquisas ou estudos dos quais elas tenham participado.
- 137 É facultado ao psicólogo negar aos candidatos o acesso aos resultados de testes e avaliações psicológicas aplicados em processo seletivo realizado para identificar candidatos com maior possibilidade de sucesso no trabalho.
- 138 Mesmo que o psicólogo opte por participar de greves ou paralisações convocadas por sindicato trabalhista, ele tem o dever de garantir que as atividades de emergência na organização não sejam interrompidas.
- 139 É permitido ao psicólogo que atue com atendimento clínico empresarial recusar-se a repassar o material de trabalho ao psicólogo substituto, avocando sigilo profissional.
- 140 Um psicólogo, ao divulgar serviços, métodos, técnicas e resultados de seu trabalho para se promover publicamente, estará amparado pelo Código de Ética Profissional do Psicólogo.

A respeito da política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal (PASS), julgue os itens subsequentes.

- 141 As iniciativas na área pericial, as ações de vigilância e de promoção à saúde, a provisão de recursos para a reparação do estado de saúde representam as estratégias da PASS para a consolidação da universalidade de assistência à saúde do servidor público federal.
- 142 A norma operacional de saúde do servidor (NOSS) orienta as equipes profissionais dos órgãos federais na atuação em termos de avaliação, intervenção e promoção à saúde do servidor público federal, caracterizando-se como uma iniciativa do eixo de vigilância e promoção à saúde previsto na PASS.
- 143 As comissões de saúde do servidor permitiram a articulação entre projetos para a promoção da saúde e para a qualidade de vida, estimularam a participação de servidores públicos e engajaram ações isoladas em projetos coletivos alinhados com as diretrizes da PASS.
- 144 As ações periciais no âmbito da PASS fundamentam-se no conhecimento multidisciplinar e na participação dos servidores em processos de intervenção nos ambientes e na organização do trabalho.
- 145 A construção da PASS foi compartilhada e utilizou-se da capacitação e da comunicação como instrumentos de formação de equipes e de compartilhamento de informações e experiências relacionadas à saúde do servidor e à tomada de decisão.

Acerca do subsistema integrado de atenção à saúde do servidor público federal (SIASS), julgue os próximos itens.

- 146** Quando o servidor público é submetido a uma ação médica ou odontológica para avaliação de seu estado de saúde com vistas ao exercício de suas atividades laborais, pode-se afirmar que o servidor foi submetido a uma perícia oficial.
- 147** O comitê gestor de atenção à saúde do servidor coordena e integra ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal.
- 148** Acordos de cooperação técnica entre os órgãos federais têm sido o principal instrumento jurídico utilizado para a implantação das unidades do SIASS.
- 149** Médicos, odontólogos e demais profissionais de saúde têm contribuído para o SIASS como força de trabalho terceirizada, que complementa os quadros de pessoal técnico de saúde nos órgãos públicos.
- 150** Ações de intervenção no processo de adoecimento do servidor, em termos individuais ou coletivos no ambiente de trabalho, caracterizam-se por iniciativas de assistência à saúde conforme previsto no Decreto n.º 6.833/2009.

---

Espaço livre

---