



**SIMULADO
ESPECIAL**

Transpetro Saúde

Especialidade:
Psicologia
Pós-Edital

ESTRATEGIA SAÚDE

Caderno de Prova

Nome: _____

INFORMAÇÕES SOBRE O SIMULADO

- 1 - Este simulado conta com questões focadas no concurso **TRANSPETRO**, cargo de **Nível Superior - Ênfase 31: Psicologia**;
- 2 - A prova contém itens que abordam conhecimentos cobrados no edital do concurso;
- 3 - As questões são inéditas e foram elaboradas pelos nossos professores com base no perfil da banca organizadora;
- 4 - A participação no ranking classificatório só será permitida até o horário de liberação do gabarito;
- 5 - O link para preencher o formulário com seu gabarito está localizado logo após estas instruções;

PREENCHA SEU GABARITO

Clique no link, ou copie e cole no seu navegador, para preencher seu gabarito.

<https://forms.gle/ofZ6ybMR7NRz87mf6>

01 - (A B C D E)	15 - (A B C D E)	29 - (A B C D E)	43 - (A B C D E)	57 - (A B C D E)
02 - (A B C D E)	16 - (A B C D E)	30 - (A B C D E)	44 - (A B C D E)	58 - (A B C D E)
03 - (A B C D E)	17 - (A B C D E)	31 - (A B C D E)	45 - (A B C D E)	59 - (A B C D E)
04 - (A B C D E)	18 - (A B C D E)	32 - (A B C D E)	46 - (A B C D E)	60 - (A B C D E)
05 - (A B C D E)	19 - (A B C D E)	33 - (A B C D E)	47 - (A B C D E)	61 - (A B C D E)
06 - (A B C D E)	20 - (A B C D E)	34 - (A B C D E)	48 - (A B C D E)	62 - (A B C D E)
07 - (A B C D E)	21 - (A B C D E)	35 - (A B C D E)	49 - (A B C D E)	63 - (A B C D E)
08 - (A B C D E)	22 - (A B C D E)	36 - (A B C D E)	50 - (A B C D E)	64 - (A B C D E)
09 - (A B C D E)	23 - (A B C D E)	37 - (A B C D E)	51 - (A B C D E)	65 - (A B C D E)
10 - (A B C D E)	24 - (A B C D E)	38 - (A B C D E)	52 - (A B C D E)	66 - (A B C D E)
11 - (A B C D E)	25 - (A B C D E)	39 - (A B C D E)	53 - (A B C D E)	67 - (A B C D E)
12 - (A B C D E)	26 - (A B C D E)	40 - (A B C D E)	54 - (A B C D E)	68 - (A B C D E)
13 - (A B C D E)	27 - (A B C D E)	41 - (A B C D E)	55 - (A B C D E)	69 - (A B C D E)
14 - (A B C D E)	28 - (A B C D E)	42 - (A B C D E)	56 - (A B C D E)	70 - (A B C D E)

SIMULADO NO SISTEMA DE QUESTÕES

Clique no link, ou copie e cole no seu navegador, para fazer este simulado também no SQ!

<https://bit.ly/3V5RvbN>

CONHECIMENTOS GERAIS**LÍNGUA PORTUGUESA***Adriana Figueiredo***TEXTO 1**

Em um mundo onde o clima está cada vez mais quente e instável, os agricultores enfrentam dificuldades para manter suas plantações frescas. Uma startup fundada no deserto da Arábia Saudita acredita ter uma solução.

Sua tecnologia reduz as temperaturas dentro de estufas em até sete graus Celsius sem comprometer a entrada de luz. Isso é possível graças a uma nanotecnologia incorporada a lâminas de polímero plástico, que bloqueia a radiação solar infravermelha próxima. Ao diminuir o calor dentro das estufas, a empresa afirma que as plantações podem ser cultivadas com até 30% menos água e com menor necessidade de resfriamento mecânico.

Chamada SecondSky, a tecnologia foi desenvolvida por Derya Baran, professora associada de ciência de materiais e engenharia na Universidade de Ciência e Tecnologia Rei Abdullah (KAUST).

O design premiado foi rapidamente comercializado e agora já conta com compradores em 15 países por meio da Iyris (anteriormente RedSea), uma empresa derivada das pesquisas realizadas na KAUST.

Arábia Saudita, Egito e Emirados Árabes Unidos foram alguns dos primeiros países a adotar a tecnologia, disse John Keppler, presidente executivo da Iyris, à CNN. Essas nações, quentes, secas e com poucos recursos naturais, buscam reduzir sua dependência de importações de alimentos frescos.

Fonte: CNN. Adaptado.

1. De acordo com o texto, a nova tecnologia

- a) impede o desperdício de água nas plantações.
- b) foi adotada apenas por países do Oriente Médio.
- c) foi desenvolvida por agricultores em busca de eficiência nas plantações.
- d) tem como único benefício a diminuição da temperatura nas estufas.
- e) permite diminuir a temperatura de estufas em até sete graus Celsius.

2. O primeiro período do texto tem como principal função

- a) apresentar uma solução definitiva para os problemas enfrentados pelos agricultores.
- b) contextualizar o problema que afeta os agricultores, para introduzir a necessidade de soluções para o cultivo.
- c) exemplificar os problemas no setor de agricultura causados pelo clima quente e seco.
- d) mostrar as consequências do controle de temperatura nas plantações.
- e) explicar as mudanças climáticas, responsáveis pelo aumento da temperatura global.

3. No texto, o referente do pronome em destaque está corretamente explicitado entre colchetes na seguinte passagem:

- a) Parágrafo 1: “os agricultores enfrentam dificuldades para manter suas plantações frescas.” [agricultores]
- b) Parágrafo 2: “Sua tecnologia reduz as temperaturas dentro de estufas” [tecnologia]
- c) Parágrafo 2: “Isso é possível graças a uma nanotecnologia incorporada” [entrada de luz]
- d) Parágrafo 2: “nanotecnologia incorporada a lâminas de polímero plástico, que bloqueia a radiação solar infravermelha próxima” [lâminas]
- e) Parágrafo 5: “Essas nações, quentes, secas e com poucos recursos naturais, buscam reduzir sua dependência de importações de alimentos frescos” [recursos naturais]

4. Em “os agricultores enfrentam dificuldades para manter suas plantações frescas” (parágrafo 1), a palavra que pode substituir “dificuldades”, sem alterar o sentido do trecho, é

- a) esforços
- b) adversidades
- c) privações
- d) resistência
- e) censura

5. Em “Ao diminuir o calor dentro das estufas, a empresa afirma que as plantações podem ser cultivadas com até 30% menos água” (parágrafo 2), o trecho em destaque pode ser substituído, sem prejuízo de seu significado, por:

- a) Embora diminua o calor dentro das estufas,
- b) Para que diminua o calor dentro das estufas,
- c) Por isso, diminui o calor dentro das estufas,
- d) Uma vez que diminui o calor dentro das estufas,
- e) Quando diminuir o calor dentro das estufas,

6. A frase em que a concordância verbal está empregada de acordo com a norma-padrão da Língua Portuguesa é:

- a) Sobram nas redes sociais vídeos sobre misturas caseiras para limpeza.
- b) Nesse período investiram-se em políticas públicas de combate à pobreza.
- c) Construiu-se veículos com materiais mais resistentes.
- d) Predominam nas artes a criatividade das crianças.
- e) Fazem dez anos que ele se mudou para a capital.

7. O uso do sinal indicativo de crase, nas palavras em destaque, está de acordo com a norma-padrão da Língua Portuguesa em:

- a) Os trabalhadores da lavoura cultivam as terras de janeiro à janeiro.
- b) Levarei esse assunto à terapia.
- c) Assustada, a criança pôs-se a gritar.
- d) Entreguei o relatório a ele ontem pela manhã.
- e) Cheguei a pé até o local da prova.

8. No que se refere ao emprego da ortografia, a frase em que a palavra destacada, segundo o contexto em que está inserida, atende plenamente à norma-padrão da Língua Portuguesa é:

- a) Na seção de congelados do mercado, é possível encontrar frutas vermelhas.
- b) A testemunha fez uma discrição detalhada do assalto.
- c) Aquelas casas estão em perigo eminente de deslizamento.
- d) Na missa, o padre absorveu os fiéis.
- e) Por causa da prova de corrida, o tráfico ficou mais lento na rodovia.

9. O uso das vírgulas está de acordo com as regras da norma-padrão da Língua Portuguesa em:

- a) Os servidores após a reunião, encaminharam o documento.
- b) As pessoas passam o dia inteiro pensando, na própria saúde.
- c) A examinadora orientou os candidatos presentes, e aplicou a avaliação.
- d) Para reduzir, os impactos ambientais as empresas adotam novas medidas.
- e) Segundo o historiador, há muita sabedoria na Idade Média.

10. Nas frases a seguir, a circunstância apresentada pela palavra ou expressão em destaque está corretamente explicitada, entre colchetes, em:

- a) As aulas de língua espanhola ocorrem sempre às quintas-feiras. [intensidade]
- b) Certamente todas as pessoas serão beneficiadas com a aprovação da lei. [modo]
- c) Os alunos mais esforçados ganharam um certificado de mérito. [intensidade]
- d) Foi a primeira vez que ele viajou de avião. [lugar]
- e) Houve uma resistência muito grande à mudança proposta. [quantidade]

LÍNGUA INGLESA*Adolfo Sá*

UK risks falling behind in AI race without faster telecoms upgrades, say executives

The UK risks becoming a laggard in the global AI race as crucial telecoms upgrades to harness the technology fall behind rival nations, according to senior industry executives.

The infrastructure AI race has centred on the need to build datacentres, and to ensure they have access to the huge water and energy supplies required to cool and supply the computational power to train and run AI models.

However, as adoption spreads, the UK's broadband and mobile networks will be expected to carry an immense volume of AI-related traffic produced by consumers and businesses.

While the UK has addressed its previously embarrassing status of having one of the slowest broadband speeds in Europe, as BT's Openreach and other service providers cover the country with full-fibre connections, efforts to upgrade the nation's 5G mobile networks are not keeping pace.

Mobile coverage in the UK is worse than any of the 27 EU member states, and every other member of the G7, according to a recent report by the consumer group Which? based on data from Opensignal.

According to the analysis, the UK ranks 57th globally for network performance, 70th for download speeds and 55th for the reliable quality needed for activities such as video calls, streaming and gaming.

"If with the technology and services we use today [networks] are sub-optimal, imagine when you add mass AI usage and other associated activities," said Andrea Donà, networks director at VodafoneThree, the UK's largest mobile operator. "I would go further. I am embarrassed today at the level of quality of our network[s]. The UK is worthy of what EE, O2 and VodafoneThree can offer, but we need reform."

Highlighting the risks of an AI-traffic crunch, Donà likened the situation to consumers suffering signal

loss at a big public event – such as a gig at Wembley, the British grand prix at Silverstone, or a rugby international at Twickenham.

"What we see now only with a mass aggregation of people is a proxy, an indication of the things that will come. That [one-off] experience will be constant because of the additional capacity [consumers] will need in an AI world."

"What we see now only with a mass aggregation of people is a proxy, an indication of the things that will come. That [one-off] experience will be constant because of the additional capacity [consumers] will need in an AI world."

Another senior telecoms executive said that while the issue of AI and connectivity is now "nascent", it is going to become a "national competitiveness issue" in the way the slow rollout of full-fibre broadband did.

<https://www.theguardian.com/technology/2026/aug/29/uk-risk-falling-behind-ai-telecoms-upgrades>

11. The main concern raised in the text is that

- a) the UK's broadband speeds are the slowest in Europe.
- b) the UK may fall behind in the AI race because telecoms upgrades are not keeping pace.
- c) datacentres consume too much water and energy.
- d) mobile operators are refusing to invest in 5G networks.
- e) the UK government has banned AI-related traffic.

12. In "The UK risks becoming a laggard in the global AI race", the word laggard is closest in meaning to

- a) leader.
- b) pioneer.
- c) straggler.
- d) investor.
- e) regulator.

13. In "to ensure they have access to the huge water and energy supplies", the pronoun they refers to

- a) rival nations.
- b) senior industry executives.
- c) consumers and businesses.
- d) datacentres.
- e) broadband and mobile networks.

14. In "efforts to upgrade the nation's 5G mobile networks are not keeping pace", the expression keeping pace means

- a) moving faster than expected.
- b) slowing down deliberately.
- c) stopping completely.
- d) accelerating rapidly.
- e) advancing at the same speed.

15. In "However, as adoption spreads, the UK's broadband and mobile networks will be expected to carry an immense volume of AI-related traffic", the word However expresses

- a) contrast.
- b) addition.
- c) cause.
- d) conclusion.
- e) example.

16. In "crucial telecoms upgrades to harness the technology", the word harness is closest in meaning to

- a) utilize
- b) ignore
- c) abandon
- d) delay
- e) measure

17. In "Donà likened the situation to consumers suffering signal loss at a big public event", the word likened could be replaced, without change in meaning, by

- a) contrasted
- b) attributed
- c) reduced
- d) denied
- e) compared

18. The overall tone of the text towards the UK's telecoms situation is

- A) celebratory
- b) indifferent
- c) concerned
- d) sarcastic
- e) humorous

19. Read the paragraph below.

Another senior telecoms executive said that while the issue of AI and connectivity is now "nascent", it is going to become a "national competitiveness issue" in the way the slow rollout of full-fibre broadband did.

The word WHILE could be replaced, without changing the meaning of the sentence, by:

- a) Then
- b) When
- c) Although
- d) Furthermore
- e) Hence

20. The sentence "I would go further." (7th paragraph) indicates that:

- a) the speaker intends to stop talking about the subject
- b) the speaker is about to make an even stronger statement
- c) the speaker disagrees with the previous speaker's opinion
- d) the speaker is changing the subject completely
- e) the speaker is summarizing his main point

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS**CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS***Thayse Duarte*

21. O campo da Saúde do Trabalhador, consolidado no Brasil a partir do movimento de reforma sanitária e da criação dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), apresenta uma ruptura epistemológica e prática com a tradicional 'Medicina do Trabalho'. À luz da Lei Orgânica da Saúde (Lei nº 8080/90) e das diretrizes técnicas do Conselho Federal de Psicologia (CFP), essa transição é caracterizada principalmente por:

- a) Restringir a atuação do psicólogo organizacional ao diagnóstico e tratamento clínico dos transtornos mentais individuais decorrentes de acidentes de trabalho.
- b) Compreender o trabalho como determinante social da saúde, deslocando o foco da mera prevenção de agravos biológicos para a análise das relações de poder e processos de subjetivação na organização laboral.
- c) Priorizar ações de reabilitação e reinserção dos trabalhadores adoecidos em detrimento das intervenções de vigilância epidemiológica e sanitária nos locais de trabalho.
- d) Limitar a fiscalização e a normatização das condições físicas de produção aos órgãos do Ministério do Trabalho, isentando o Sistema Único de Saúde (SUS) de tais atribuições.
- e) Adotar uma perspectiva unidisciplinar de intervenção baseada na soberania do diagnóstico nosológico médico sobre os processos de desgaste psíquico do trabalhador.

22. O modelo de controle-demanda (job strain model) proposto por Robert Karasek em 1979 é uma das ferramentas teóricas mais robustas para avaliar o estresse de natureza psicossocial no ambiente laboral. De acordo com a combinação dos eixos de Demanda Psicológica e Controle (Autonomia) sobre o processo de trabalho, a situação caracterizada por alta demanda psicológica e alto controle é definida como:

- a) Trabalho de Alta Exigência (Job Strain), gerador de reações psicofisiológicas adversas à saúde e estresse crônico patológico.
- b) Trabalho Passivo, caracterizado por baixa iniciativa, desmotivação crônica e perda gradual de habilidades operatórias.
- c) Trabalho Ativo, no qual o estresse atua de forma positiva, impulsionando a satisfação laboral, a aprendizagem e a busca por desafios.
- d) Trabalho com Baixa Exigência, caracterizado pela monotonia e tédio resultantes de demandas simplistas com alto controle.
- e) Trabalho Transdisciplinar, caracterizado pela sobrecarga de metas sem supervisão gerencial que inviabiliza as estratégias individuais.

23. A Ergonomia da Atividade, fundamentada na Análise Ergonômica do Trabalho (AET), investiga o Custo Humano do Trabalho (CHT) a partir da discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real. O CHT compreende três esferas interdependentes. Quando o trabalhador é obrigado a despendar esforço psicológico de autocontrole extremo para lidar com cobranças abusivas de metas, mascarar sentimentos de frustração frente aos superiores e gerenciar a própria irritabilidade na interação com o público, ele opera prioritariamente no campo das:

- a) Exigências Físicas, associadas ao custo biomecânico, antropometria e esforço estático prolongado.
- b) Exigências Cognitivas, caracterizadas pela sobrecarga informacional, processamento mental de dados e tomada de decisão sob pressão.
- c) Exigências Afetivas, relacionadas ao autocontrole emocional, mediação de tensões interpessoais e regulação de sentimentos de desconforto gerados no cotidiano laboral.
- d) Exigências Organizacionais, voltadas à estruturação dos processos de trabalho, divisão temporal de turnos e políticas de gestão de qualidade.
- e) Exigências Biomecânicas, dedicadas estritamente à análise postural e projeto antropométrico de postos de trabalho.

24. No desenvolvimento de uma Análise Ergonômica do Trabalho (AET), a(o) psicóloga(o) atua de forma progressiva e integrativa para identificar determinantes do adoecimento e otimizar o sistema de trabalho. A etapa metodológica que visa revelar as 'estratégias operatórias' e os modos de regulação cotidianos que os próprios trabalhadores forjam para dar conta das metas organizacionais frente aos constrangimentos de recursos e falhas de sistema denomina-se:

- a) Análise da Demanda, caracterizada pela hierarquização e reformulação técnica do problema inicialmente apresentado pela gestão.

- b) Análise das Tarefas, focada no levantamento detalhado das exigências do trabalho prescrito (manuais, regras, mobiliário e metas formais).

- c) Análise da Atividade, dedicada à investigação do trabalho real, isto é, daquilo que o trabalhador efetivamente executa para suprir as exigências da tarefa.

- d) Diagnóstico Ergonômico, limitado ao levantamento quantitativo das taxas corporativas globais de absenteísmo e rotatividade de pessoal.

- e) Recomendação Ergonômica, fase voltada à aplicação unilateral de punições administrativas e recompensas individuais de produtividade.

25. A Síndrome de Burnout é conceituada na literatura especializada (Maslach & Leiter) e classificada pela Organização Mundial da Saúde (CID-11) como um fenômeno ocupacional decorrente do estresse crônico de trabalho não manejado com sucesso. Para fins de diagnóstico diferencial e avaliação institucional, o marcador clínico que distingue de forma precisa o burnout de quadros de estresse ocupacional genérico e de depressão maior é a presença de:

- a) Sintomas neurovegetativos severos, como palpitações cardíacas, tensão muscular difusa, enxaqueca crônica e sudorese excessiva.

- b) Desenvolvimento de atitudes de cinismo, negatividade e distanciamento mental excessivo em relação às tarefas laborais e ao público atendido.

- c) Manifestação de anedonia generalizada e humor deprimido contínuo que se estendem a todas as esferas da vida pessoal, familiar e de lazer do indivíduo.

- d) Crises de ansiedade antecipatória recorrentes e fobia social estritamente circunscritas aos períodos de auditorias gerenciais de desempenho.

- e) Declínio generalizado do processamento cognitivo básico, manifestado por episódios de desorientação temporal e falhas severas na memória de curto prazo.

26. O Maslach Burnout Inventory (MBI) é o principal instrumento padronizado para a avaliação psicométrica do esgotamento profissional nas organizações. A validação científica desse teste apóia-se em uma estrutura tridimensional e interdependente, cujos fatores correspondem a:

- a) Exaustão física, desvalorização salarial e isolamento coletivo social.
- b) Carga mental cognitiva, conflito de papéis organizacionais e ambiguidade de tarefas.
- c) Exaustão emocional, despersonalização e sentimento de baixa realização pessoal/profissional.
- d) Estresse pós-traumático ocupacional, absenteísmo involuntário e alta rotatividade de pessoal.
- e) Transtornos do humor laboral, anedonia generalizada e inibição motora psicogênica.

27. Com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego, as organizações públicas e privadas são obrigadas a incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Diante dessa conjuntura normativa, o planejamento das ações do psicólogo organizacional para identificação e prevenção desses riscos deve pautar-se em:

- a) Implementar exclusivamente ações individuais paliativas (mindfulness, ginástica laboral e palestras motivacionais), mantendo a organização do trabalho inalterada para preservar a produtividade.
- b) Mapear de forma nominal e transparente os trabalhadores em sofrimento para compartilhar os diagnósticos diretamente com a gerência, facilitando o desligamento preventivo de empregados improdutivos.
- c) Focar unicamente em riscos químicos e biológicos do ambiente de trabalho, uma vez que riscos intangíveis como assédio moral e metas abusivas não são passíveis de monitoramento ou regulação no PGR.

d) Integrar ações individuais de promoção de saúde a mudanças estruturais na organização do trabalho, identificando e mitigando fatores como jornadas exaustivas, metas abusivas, assédio e sobrecarga psicossocial.

e) Transferir a responsabilidade do gerenciamento de riscos psicossociais para a assessoria jurídica externa da empresa, limitando a atuação da psicologia à aplicação de testes psicométricos Admissionais.

28. A Ergonomia contemporânea é dividida em três grandes domínios de especialização científica e prática. No contexto de implantação de uma nova tecnologia operacional que alterará o layout físico das telas de controle e exigirá novas tomadas de decisões sob pressão temporal dos operadores da refinaria, a intervenção do psicólogo voltada a avaliar os processos mentais de percepção, memória de trabalho e raciocínio lógico dos operadores insere-se no domínio da:

- a) Ergonomia Física, dedicada a posturas corporais, antropometria, biomecânica e LER/DORT.
- b) Ergonomia Organizacional, cujo foco é a reestruturação dos sistemas sociotécnicos, gestão de turnos e comunicação em rede.
- c) Ergonomia Cognitiva, voltada ao processamento de informações, interfaces humano-máquina, carga mental e redução do estresse tecnológico.
- d) Ergonomia Biomecânica, voltada exclusivamente à adaptação física de cadeiras e mesas de trabalho conforme a NR-17.
- e) Ergonomia da Atividade Prescrita, dedicada exclusivamente à auditoria das metas econômicas das comissões internas de prevenção.

29. Margarida Barreto e Roberto Heloani (2015) descrevem a violência no trabalho como um fenômeno complexo, intrinsecamente associado à organização do trabalho sob o capitalismo contemporâneo. De acordo com as análises dos autores sobre o assédio moral nas organizações, esse tipo de violência é caracterizado por:

- a) Agressões físicas abertas e recorrentes praticadas por subordinados contra superiores em situações excepcionais de acidentes industriais.
- b) Condutas abusivas, repetitivas e sistemáticas de humilhação, isolamento e desqualificação profissional do trabalhador, capazes de desestruturar sua identidade global e minar sua autoestima.
- c) Feedbacks administrativos transparentes e rigorosos de caráter pontual, que visam corrigir falhas operacionais do empregado sem desrespeitar sua dignidade.
- d) Propostas diretas ou indiretas de teor sexualizado que envolvam abuso de poder em troca de favores profissionais ou ascensão na hierarquia corporativa.
- e) Práticas gerenciais cooperativas que enfatizam o empoderamento coletivo e a autonomia dos trabalhadores nas decisões cotidianas do negócio.

30. A literatura científica que conceitua a violência psicológica no ambiente laboral mapeia a direcionalidade do assédio moral com base na hierarquia da organização. Quando um grupo de subordinados, de forma deliberada e coordenada, recusa-se a realizar as tarefas prescritas por um novo gestor, espalha rumores depreciativos sobre sua vida íntima e boicota sistematicamente suas reuniões administrativas com o objetivo de desestabilizá-lo e forçar sua destituição, configura-se um quadro de assédio moral:

- a) Vertical Descendente, caracterizado pela imposição unilateral de poder abusivo do chefe sobre a equipe.

- b) Horizontal, caracterizado pelo boicote sistemático conduzido exclusivamente entre colegas de mesmo nível de autoridade.

- c) Vertical Ascendente, manifestado por condutas abusivas conduzidas de forma individual ou grupal por subordinados contra um superior hierárquico.

- d) Organizacional Misto, no qual a própria cultura da empresa estimula a competição agressiva mútua em todos os níveis de cargos.

- e) Interpessoal Difuso, manifestado pela exclusão física e ócio forçado de ex-gestores reintegrados ao trabalho após licenças médicas.

31. A violência autoprovocada (incluindo tentativas de suicídio e automutilação) tem sido crescentemente analisada pela psicologia em articulação com as condições estruturais e psicossociais do ambiente laborativo. A partir dos estudos de Barreto, Heloani e pesquisas contemporâneas em saúde coletiva, a violência autoprovocada correlaciona-se de forma direta com o trabalho quando as práticas de gestão favorecem um cenário de:

- a) Alta coesão grupal, cooperação transdisciplinar ativa e autonomia coletiva dos funcionários nas decisões de investimento.

- b) Estilo de liderança liberal que concede ampla margem de autonomia e autorregulação das tarefas cotidianas sem metas formais.

- c) Degradação profunda da convivência coletiva, esvaziamento dos laços de solidariedade interprofissional e emergência do sentimento de isolamento e desamparo.

- d) Avaliação de desempenho baseada em recompensas coletivas generosas que atenuam a competitividade interpessoal nas equipes de trabalho.

- e) Adequação ergonômica rigorosa das exigências cognitivas e afetivas às limitações individuais dos trabalhadores operacionais.

32. O assédio sexual no trabalho acarreta impactos devastadores para a saúde mental da vítima e viola diretamente os preceitos do Código de Ética Profissional do Psicólogo e a legislação trabalhista brasileira. Em termos de classificação e caracterização psicossocial de suas modalidades nas organizações, o chamado 'assédio sexual ambiental' é corretamente definido como:

- a) A exigência de favores sexuais sob ameaça de demissão, perda de gratificações salariais ou punições administrativas da chefia direta.
- b) Condutas inconvenientes, gestos e palavras de caráter libidinoso reiterados que contaminam o local de trabalho, tornando-o hostil, intimidante e ofensivo.
- c) A aplicação legítima de punições administrativas bilaterais pela gerência de recursos humanos a empregados flagrados em conduta íntima consensual.
- d) A contaminação química ou física do ambiente operacional que gera alterações neurovegetativas e queda de produtividade nos trabalhadores.
- e) A recusa do trabalhador em submeter-se a avaliações médicas de admissão ou de retorno de licenças profissionais prolongadas.

33. No âmbito das Clínicas do Trabalho e da Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours, os trabalhadores mobilizam recursos individuais e coletivos de inteligência prática para transformar o sofrimento psíquico em prazer e criatividade. O processo de 'perlaboração coletiva do trabalho' constitui uma importante dinâmica grupal que se fundamenta na:

- a) Submissão voluntária dos operadores às exigências prescritas de metas, visando à mitigação pacífica de tensões gerenciais em troca de incentivos econômicos.
- b) Elaboração coletiva e psíquica na qual os trabalhadores, através do compartilhamento de experiências e do reconhecimento mútuo entre pares, ressignificam o sofrimento, forjam

estratégias de cooperação e fortalecem sua identidade.

- c) Despersonalização sistemática dos indivíduos como mecanismo de defesa adaptativo para evitar a sensibilidade aos riscos e violências físicas operacionais.
- d) Substituição das avaliações psicológicas coletivas por sessões individuais compulsórias de hipnoterapia conduzidas pelo setor de RH.
- e) Elaboração autônoma de relatórios periciais pelo próprio trabalhador adoecido para isentar a empresa de responsabilidades regulamentares.

34. O Código de Ética Profissional do Psicólogo (Resolução CFP nº 10/2005) organiza-se em Princípios Fundamentais, Deveres e Vedações. Os princípios são abstrações que expressam valores universais para balizar o papel social e científico da profissão. À luz desse código, assinale a alternativa que descreve corretamente um Princípio Fundamental do psicólogo:

- a) Sugerir serviços de outros psicólogos sempre que, por motivos justificáveis, não puder dar continuidade ao trabalho que assumiu inicialmente, repassando as informações necessárias.
- b) Atuar com autonomia técnica perante as instâncias públicas, mantendo sigilo de todas as informações confidenciais do paciente mesmo quando requisitado a depor em juízo.
- c) O psicólogo considerará as relações de poder nos contextos em que atua e os impactos dessas relações sobre as suas atividades profissionais, posicionando-se de forma crítica.
- d) Assumir responsabilidades profissionais somente por atividades para as quais esteja capacitado pessoal, teórica e tecnicamente pelo Conselho Regional.
- e) Emitir documentos escritos com fundamentação e qualidade técnico-científica baseada estritamente no uso exclusivo de testes psicológicos aprovados pelo SATEPSI.

35. No exercício profissional em ambientes organizacionais (como refinarias ou terminais da Transpetro), o psicólogo é integrado a uma estrutura hierárquica e administrativa. Diante de situações de conflito entre as determinações técnicas do fazer psicológico e as exigências operacionais ou metas industriais da gerência, o Código de Ética e as resoluções vigentes estabelecem que o profissional deve:

- a) Subordinar integralmente seus métodos e decisões técnicas às exigências administrativas da liderança organizacional para preservar o clima corporativo.
- b) Atuar em conformidade com as metas da empresa, suspendendo a aplicação do sigilo de forma a resguardar a rentabilidade financeira do negócio.
- c) Preservar sua autonomia técnica e a qualidade técnico-científica dos serviços prestados, não permitindo que interesses puramente administrativos de produtividade subvertam sua ética ou as decisões privativas da profissão.
- d) Divulgar as técnicas e instrumentos psicológicos de aplicação exclusiva a outros profissionais não psicólogos para acelerar os exames admissionais.
- e) Recusar-se a prestar serviços em qualquer organização que adote metas quantitativas, por considerar o ambiente produtivo intrinsecamente antiético.

36. Em um cenário de greve ou paralisação coletiva motivada por reivindicações de melhorias ergonômicas e ambientais nas instalações industriais, o psicólogo que decide aderir ao movimento deve observar diretrizes éticas restritas. De acordo com o Artigo 5º do CEPP, ao participar de greves ou paralisações, o profissional garantirá que:

- a) Haja prévia comunicação do ato de paralisação à direção médica executiva da instituição, sendo facultativo o aviso prévio aos usuários e beneficiários diretos dos serviços.
- b) As atividades de emergência não sejam interrompidas e ocorra a prévia comunicação da

paralisação aos usuários ou beneficiários dos serviços atingidos por ela.

- c) Todos os atendimentos psicológicos em andamento sejam definitivamente cancelados, transferindo-se a totalidade dos prontuários clínicos confidenciais ao controle do sindicato.
- d) As sessões de psicoterapia e as avaliações técnicas periciais em andamento sejam terceirizadas sob sua responsabilidade financeira a leigos ou estudantes de psicologia.
- e) As atividades operacionais gerais de produção e processamento industrial não sofram redução de ritmo durante todo o transcorrer do ato reivindicatório.

37. O Artigo 1º do Código de Ética Profissional do Psicólogo elenca os deveres fundamentais do profissional. Entre as diretrizes expressas de conduta e responsabilidade técnica, estabelece-se que o psicólogo deve assumir responsabilidades profissionais:

- a) Unilateralmente por quaisquer tarefas corporativas designadas pela chefia administrativa da organização, visando à colaboração interdisciplinar ativa.
- b) Somente por atividades para as quais esteja capacitado pessoal, teórica e tecnicamente, assegurando a prestação de serviços psicológicos de qualidade e fundamentados.
- c) Exclusivamente no contexto de consultórios privados e setting clínico tradicional, sendo vedada a atuação ética em ambientes de trabalho industrial de alta complexidade.
- d) Condicionadas ao recebimento espontâneo de comissões, doações e empréstimos financeiros adicionais oferecidos pelos usuários atendidos.
- e) Sob supervisão técnica e controle metodológico de outras categorias profissionais da equipe multiprofissional em saúde mental.

38. O sigilo profissional é um dever ético imperativo (Artigo 9º do CEPP). Contudo, o Artigo 10º rege as situações de conflito entre a intimidade do sujeito e os princípios basilares da integridade humana, autorizando a quebra de confidencialidade de forma restrita. Se o psicólogo decidir pela quebra de sigilo para proteger a vida de um trabalhador em grave crise suicida, sua conduta estará pautada pela:

- a) Obrigatoriedade de fornecer a cópia integral do prontuário psicológico contendo todas as confissões íntimas do trabalhador à diretoria administrativa.
- b) Decisão fundamentada na busca do menor prejuízo, restringindo-se a prestar estritamente as informações necessárias para assegurar a integridade do sujeito.
- c) Necessidade de notificar publicamente as redes sociais corporativas e mídias externas de comunicação para obter suporte social amplo das partes.
- d) Proibição absoluta de realizar qualquer tipo de revelação sem a prévia autorização judicial assinada por juiz de vara de família.
- e) Submissão das informações sigilosas ao departamento de medicina do trabalho para subsidiar avaliações admissionais compulsórias retroativas.

39. A atuação em equipes de saúde e recursos humanos é frequente na psicologia organizacional. No que concerne aos documentos e prontuários compartilhados resultantes das atividades em equipe multiprofissional, o Código de Ética Profissional (Artigo 12) determina que o psicólogo:

- a) Registre detalhadamente no prontuário comum todas as informações e dados íntimos revelados pelo trabalhador atendido, visando à transparência total da conduta assistencial.
- b) Abstenha-se de fazer qualquer tipo de anotação escrita nos prontuários comuns, limitando-se a

passar feedbacks exclusivamente verbais e informais à equipe.

- c) Registrará apenas as informações necessárias para o cumprimento dos objetivos do trabalho conjunto em equipe multiprofissional.
- d) Divulgue as folhas de resposta e as tabelas normativas de testes psicológicos exclusivos para orientar a correção por terapeutas ocupacionais e assistentes sociais.
- e) Submeta todas as suas análises de clima e relatórios de avaliação à aprovação e edição técnica prévia do médico coordenador da equipe multiprofissional.

40. De acordo com as regras instituídas pela Resolução CFP nº 06/2019, que regulamenta a elaboração de documentos produzidos pelo psicólogo no exercício profissional, os únicos documentos psicológicos escritos que decorrem de um processo formal de avaliação psicológica são:

- a) Declaração e Relatório Psicológico, caracterizados pela flexibilidade de sua estrutura narrativa técnica.
- b) Laudo Psicológico e Atestado Psicológico, ambos estruturados para certificar ou subsidiar decisões técnicas sobre o estado de saúde mental do indivíduo.
- c) Parecer Psicológico e Relatório Multiprofissional, destinados à resposta de consultas focais e análises interdisciplinares.
- d) Declaração e Parecer Psicológico, caracterizados pela concisão e proibição absoluta de referências bibliográficas.
- e) Registro Documental e Prontuário, voltados exclusivamente à guarda interna confidencial do setor de RH.

41. A Declaração é um documento de caráter administrativo, de redação objetiva e sucinta, com finalidades específicas previstas na Resolução CFP nº 06/2019. Na estruturação desse documento, o psicólogo encontra-se sujeito a uma restrição ética rigorosa. Assinale a alternativa que descreve corretamente essa vedação:

- a) É vedado ao psicólogo registrar o nome social ou o número de inscrição do profissional no Conselho Regional de Psicologia.
- b) É vedado o registro de sintomas, situações, diagnósticos ou estados psicológicos do trabalhador na Declaração.
- c) É vedado ao psicólogo cobrar honorários profissionais decorrentes da elaboração de uma declaração de comparecimento para fins de abono de faltas.
- d) É vedado ao psicólogo rubricar e assinar o documento de forma manuscrita, sendo aceito exclusivamente o certificado digital de uso institucional.
- e) É vedado ao psicólogo omitir o tempo de acompanhamento, os dias e os horários em que o trabalhador realizou o comparecimento.

42. O Parecer Psicológico é um documento técnico de grande importância consultiva nas organizações. Em relação à natureza estrutural e finalidade metodológica do Parecer, conforme o que dispõe a Resolução CFP nº 06/2019, é correto afirmar que:

- a) Trata-se de um documento resultante de uma avaliação psicológica profunda realizada sobre o sujeito, visando atestar sua aptidão para o porte de armas.
- b) Consiste em um pronunciamento por escrito que tem como finalidade apresentar uma análise técnica fundamentada sobre uma 'questão-problema' ou documento contestado, não decorrendo de avaliação direta sobre o indivíduo feita pelo parecerista.

c) Dispensa a inclusão de referências bibliográficas por se apoiar exclusivamente no julgamento clínico subjetivo e empático do parecerista.

d) Deve possuir em sua estrutura rígida o item 'Procedimento', no qual se descrevem detalhadamente as sessões, as entrevistas lúdicas e as observações clínicas do sujeito.

e) É um documento de caráter facultativo cuja entrega deve ser obrigatoriamente efetuada sem protocolo e sem registro formal em prontuário de saúde do trabalhador.

43. No contexto da saúde e segurança do trabalho, os relatórios multiprofissionais são elaborados em conjunto por equipes compostas por psicólogos, médicos do trabalho, assistentes sociais e engenheiros. Na confecção desse documento, o psicólogo deve obedecer a regras imperativas de preservação de sua ética profissional e autonomia. Conforme a Resolução CFP nº 06/2019, o relatório multiprofissional exige que:

- a) Todas as análises e técnicas utilizadas pela equipe sejam registradas de forma unificada em texto corrido sem distinção das respectivas autoria e categoria profissional.
- b) A descrição dos procedimentos e as análises técnicas privativas da psicologia devem vir descritas em itens separados dos demais profissionais, identificadas com subtítulo e nome do psicólogo, embora a conclusão possa ser realizada em conjunto.
- c) A conclusão do documento seja necessariamente emitida em separado e assinada apenas pelo coordenador administrativo da refinaria para dirimir conflitos de interesse.
- d) As sessões e intervenções individuais sejam transcritas de forma literal e minuciosa, expondo na totalidade os segredos familiares ouvidos no setting clínico.
- e) O psicólogo abstenha-se de formular conclusões ou orientações de projeto terapêutico, restringindo sua participação à identificação nominal das patologias do paciente.

44. O destino dos arquivos confidenciais e registros documentais (prontuários e laudos) nas organizações deve obedecer a padrões rígidos de guarda. De acordo com as disposições integradas do Código de Ética e da Resolução CFP nº 06/2019, os documentos escritos resultantes de serviços de psicologia, bem como o material que os fundamentou, deverão ser mantidos e guardados:

- a) Pelo prazo máximo de um ano em ambiente físico aberto para livre consulta do departamento de recursos humanos das instituições.
- b) Pelo prazo mínimo de cinco anos em local seguro e de acesso restrito, sendo essa responsabilidade de guarda compartilhada entre o psicólogo e a instituição de prestação de serviços.
- c) Pelo prazo máximo e irrevogável de dez anos, devendo ser integralmente incinerados em caso de afastamento provisório do psicólogo responsável pelo caso.
- d) Sob a guarda unilateral e exclusiva do Conselho Regional de Psicologia (CRP) desde o primeiro dia de emissão sob pena de falta disciplinar de custódia.
- e) Sob responsabilidade exclusiva e privada do próprio trabalhador avaliado, desobrigando a organização e o psicólogo de manter arquivamentos após a entrega da devolutiva.

45. As intervenções de Primeiros Socorros Psicológicos (PSP) são amplamente demandadas nas situações de emergências, desastres e catástrofes industriais ou ambientais. De acordo com os fundamentos técnicos do Conselho Federal de Psicologia e a Teoria da Crise, as intervenções em PSP caracterizam-se por:

- a) Consistir em um processo psicoterápico de longa duração centrado estritamente na identificação diagnóstica precoce de transtorno de estresse pós-traumático.
- b) Ser uma intervenção imediata, breve e de suporte prático emocional que busca reduzir o estresse agudo, suprir as necessidades de dignidade básica

das vítimas e aproximar as pessoas das redes de suporte social disponíveis.

- c) Exigir que a aplicação e a condução técnica sejam executadas exclusivamente por médicos psiquiatras, sendo proibido o aprendizado ou aplicação por leigos e voluntários.
- d) Promover a aplicação sistemática e obrigatória de sessões coletivas de debriefing psicológico rígido com relato literal pormenorizado do trauma a todos os sobreviventes nas primeiras 24 horas.
- e) Limitar-se ao ambiente de clínicas privadas de psicologia, sendo vedada a realização de atendimentos em locais caóticos como abrigos, velórios ou saguões de aeroportos.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Priscila Batista

46. Um psicólogo é procurado por um paciente que solicita ajuda profissional para "deixar de ser homossexual", relatando sofrimento decorrente da rejeição familiar e da pressão social por conformidade a um padrão heteronormativo.

De acordo com a Resolução CFP nº 001/1999, a conduta ética do psicólogo diante desse pedido deve ser a de

- a) esclarecer ao paciente que a Psicologia não dispõe de embasamento científico para considerar a homossexualidade um transtorno e que não deve oferecer tratamento com o objetivo de revertê-la.
- b) atender ao pedido do paciente, pois a autonomia do usuário do serviço psicológico deve prevalecer sobre qualquer consideração técnica ou ética.
- c) encaminhar o paciente a um profissional disposto a realizar o tratamento de reversão solicitado.
- d) realizar o atendimento voltado à reversão quando houver sofrimento clínico associado à orientação sexual.
- e) sugerir ao paciente que busque apoio religioso, por considerar a orientação sexual matéria alheia à Psicologia.

47. Considere as afirmativas abaixo acerca das normas de atuação do psicólogo estabelecidas pela Resolução CFP nº 018/2002.

- I - O psicólogo deve contribuir, com seu conhecimento, para uma reflexão sobre o preconceito e para a eliminação do racismo, atuando com responsabilidade social.
- II - É vedado ao psicólogo o uso de instrumentos ou técnicas psicológicas para criar, manter ou reforçar preconceitos, estigmas, estereótipos ou discriminação racial.
- III - O psicólogo pode, no exercício de sua autonomia técnica, colaborar com eventos de natureza discriminatória, desde que a participação tenha finalidade científica ou acadêmica.
- IV - O psicólogo não será conivente nem se omitirá perante o crime de racismo.

Está correto APENAS o que se afirma em

- a) I e II
- b) III e IV
- c) I, II e III
- d) I, II e IV
- e) I, II, III e IV

48. Uma psicóloga atua em um serviço de acolhimento a mulheres em situação de violência doméstica e passa a atender também travestis e pessoas com expressões de gênero não binárias que relatam episódios de violência.

Nos termos da Resolução CFP nº 8/2020, a atuação dessa profissional deve

- a) restringir-se ao acolhimento de mulheres cisgênero e encaminhar as demais pessoas a serviços especializados em identidade de gênero.
- b) condicionar o acolhimento à comprovação documental do gênero autodeclarado pela pessoa atendida.
- c) priorizar a intensificação da medicalização como estratégia de enfrentamento à violência de gênero.
- d) acolher e cooperar com ações protetivas destinadas a mulheres cisgênero, mulheres transexuais, travestis e pessoas com expressões de gênero não binárias em situação de violência.
- e) evitar o contato das pessoas atendidas com suas redes de apoio familiar e social.

49. A Resolução CFP nº 8/2020 estabelece uma série de vedações à atuação da psicóloga e do psicólogo em relação às violências de gênero.

Entre as condutas vedadas por essa Resolução, NÃO se inclui

- a) fortalecer as redes de apoio social e familiar das pessoas em situação de violência de gênero e articulá-las com serviços de enfrentamento.
- b) intensificar a medicalização como resposta às demandas decorrentes da violência de gênero.
- c) utilizar técnicas ou instrumentos que acentuem estereótipos de gênero.
- d) legitimar preconceitos relativos à identidade de gênero ou à orientação sexual das pessoas atendidas.
- e) comprometer, por meio da intervenção profissional, a autonomia da pessoa em situação de violência de gênero.

50. Um psicólogo é contratado por uma empresa para realizar a avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, no âmbito das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência.

De acordo com a Resolução CFP nº 14/2023, essa avaliação deve investigar, de forma integrada,

- a) as características psicológicas individuais das pessoas trabalhadoras, sem relação com as condições e a gestão do trabalho.
- b) as políticas e os mecanismos institucionais de proteção à saúde, à parte das características da atividade e da gestão do trabalho.
- c) as características da atividade, do processo, do ambiente e da gestão do trabalho, sem levar em conta os aspectos subjetivos da pessoa trabalhadora.
- d) os dados obtidos em exames periódicos de saúde ocupacional, a exemplo do que previa a regulamentação anterior à Resolução CFP nº 14/2023.
- e) as características psicológicas das pessoas trabalhadoras, as características da atividade, do processo, do ambiente e da gestão do trabalho, e as políticas e os mecanismos de proteção à saúde existentes.

51. Considere as afirmativas abaixo acerca da Resolução CFP nº 14/2023.

- I - A avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho pode ser realizada pela psicóloga ou pelo psicólogo de forma individual ou em equipe multiprofissional, sem prejuízo das atividades privativas da profissão.
- II - Quando a avaliação envolver pessoa com deficiência, devem ser identificadas as barreiras e as restrições ambientais que possam comprometer sua funcionalidade no contexto de trabalho.
- III - A avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho aplica-se somente a atividades realizadas presencialmente, não alcançando o trabalho remoto ou híbrido.

Está correto APENAS o que se afirma em

- a) I e II
- b) I e III
- c) II e III
- d) I, apenas
- e) I, II e III

52. Uma psicóloga inscrita em um Conselho Regional passa a atender, por meio de videochamada, pessoas localizadas em outro estado da federação, utilizando plataforma digital para agendamento e prontuário eletrônico.

De acordo com a Resolução CFP nº 09/2024, esse exercício profissional mediado por Tecnologias Digitais da Informação e da Comunicação (TDICs)

- a) exige inscrição secundária da profissional no Conselho Regional de Psicologia do estado de residência de cada pessoa atendida, tal como previa a Resolução CFP nº 11/2018, hoje revogada.
- b) não abrange o uso de mensagens de texto assíncronas entre as sessões, por restringir as TDICs à comunicação em tempo real.
- c) dispensa a inscrição secundária da profissional, desde que o atendimento seja restrito ao território nacional e observadas as demais exigências da Resolução.
- d) autoriza a psicóloga a atender pessoas fora do território nacional, desde que o contrato preveja foro internacional.
- e) dispensa a psicóloga de avaliar a viabilidade das TDICs para o caso atendido, responsabilidade que a Resolução atribui ao Conselho Regional.

53. As últimas décadas têm sido marcadas por transformações profundas no mundo do trabalho, associadas à globalização, à automação, à flexibilização das relações de trabalho e à ascensão das tecnologias digitais.

Entre as consequências dessas transformações para as organizações e para os trabalhadores, destaca-se a

- a) redução da exigência de qualificação contínua dos trabalhadores, já que a automação substitui integralmente as competências humanas.
- b) manutenção das estruturas hierárquicas rígidas e verticalizadas como resposta predominante das organizações à instabilidade do ambiente externo.
- c) diminuição da relevância do vínculo empregatício formal, com a extinção das relações de trabalho subordinado em todos os setores econômicos.
- d) homogeneização das trajetórias profissionais, com a adoção de planos de carreira lineares e vitalícios pela maioria das organizações.
- e) intensificação da precarização e da flexibilização das relações de trabalho, exigindo dos trabalhadores maior capacidade de adaptação e empregabilidade.

54. Segundo o modelo clássico de Kurt Lewin para a gestão de mudanças organizacionais, o processo de mudança planejada compreende três estágios sequenciais.

Esses estágios são denominados, respectivamente,

- a) diagnóstico, intervenção e avaliação.
- b) descongelamento, mudança e congelamento.
- c) sensibilização, implementação e institucionalização
- d) planejamento, execução e controle.
- e) resistência, negociação e aceitação.

55. A gestão estratégica de pessoas se diferencia dos modelos tradicionais de administração de recursos humanos por

- a) concentrar-se em rotinas operacionais e cartoriais, como folha de pagamento e registros funcionais.
- b) tratar as pessoas como um custo a ser minimizado, sob controle administrativo da área de Recursos Humanos.
- c) alinhar as políticas e práticas de gestão de pessoas aos objetivos e à estratégia organizacional, tratando a gestão de pessoas como elemento estratégico do negócio.
- d) concentrar as decisões relativas a pessoas na área de Recursos Humanos, à margem dos gestores de linha.
- e) restringir-se à aplicação de políticas de remuneração fixa, dispensando a articulação com treinamento, desempenho e desenvolvimento.

56. Uma organização decide implantar um modelo de gestão por competências e inicia o processo identificando as competências essenciais que a distinguem de seus concorrentes e que sustentam sua vantagem competitiva no mercado.

Essa etapa do processo é denominada

- a) mapeamento das competências organizacionais.
- b) mapeamento das competências individuais.
- c) identificação das competências disponíveis nos colaboradores.
- d) plano de desenvolvimento de competências.
- e) validação das competências mapeadas.

57. Diferentemente da avaliação de desempenho tradicional, centrada na mensuração pontual e retrospectiva do desempenho do empregado, a gestão de desempenho se caracteriza por

- a) concentrar-se em um evento formal ocorrido ao final do ciclo anual, sem acompanhamento contínuo entre gestor e liderado.
- b) restringir-se à comparação do desempenho entre pares, voltada a subsidiar decisões de desligamento.
- c) constituir um processo contínuo de planejamento, acompanhamento e retroalimentação do desempenho, articulado às metas organizacionais.
- d) dispensar a definição prévia de metas e padrões de desempenho, privilegiando o julgamento subjetivo do avaliador como critério predominante.
- e) limitar-se à aplicação de instrumentos informatizados de autoavaliação, sem a participação da chefia imediata.

58. Uma organização pública implementa um Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) destinado a servidores que se aproximam do tempo de contribuição necessário à inativação.

Entre os objetivos desse tipo de programa, inclui-se

- a) favorecer a elaboração psicológica da transição para a aposentadoria, contribuindo para a ressignificação da identidade e do projeto de vida do trabalhador.
- b) acelerar o desligamento dos servidores elegíveis, como estratégia da organização para reduzir seu quadro de pessoal.
- c) concentrar no órgão de recursos humanos o planejamento previdenciário do servidor, prescindindo da participação deste no próprio projeto de aposentadoria.
- d) restringir-se aos aspectos jurídico-previdenciários da aposentadoria, deixando de lado as dimensões financeira e de saúde do trabalhador.
- e) postergar a saída do trabalhador da organização, contrariando sua vontade e o planejamento pessoal já construído.

59. Relacione as técnicas de treinamento e desenvolvimento listadas a seguir às suas respectivas características.

I - Estudo de caso

II - Rotação de cargos

III - Coaching

IV - Mentoria

P - O treinando é movimentado por diferentes posições na organização para ampliar sua compreensão sobre o negócio como um todo.

Q - Um profissional atua como um coach, acompanhando de perto o desenvolvimento do treinando, com feedback constante e estímulo ao autodesenvolvimento.

R - Um profissional mais experiente orienta um colega em ascensão na carreira, compartilhando sua vivência e ajudando-o a se desenvolver dentro da organização.

S - Apresenta-se aos treinandos uma situação organizacional hipotética ou real, a partir da qual devem diagnosticar problemas e propor soluções.

As associações corretas são:

a) I-P, II-Q, III-R, IV-S

b) I-S, II-P, III-Q, IV-R

c) I-S, II-R, III-P, IV-Q

d) I-Q, II-S, III-P, IV-R

e) I-R, II-S, III-Q, IV-P

60. Uma técnica de Desenvolvimento Organizacional (DO) denominada reunião de confrontação consiste em um processo de autoavaliação individual, no qual cada colaborador registra, de forma sigilosa e sem qualquer mediação, sua percepção sobre o próprio desempenho.

PORQUE

A reunião de confrontação parte do pressuposto de que o conflito entre grupos da organização deve ser eliminado por meio da subordinação de um dos grupos às diretrizes definidas exclusivamente pelo grupo hierarquicamente superior.

A esse respeito, conclui-se que

- a) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.
- b) as duas afirmações são verdadeiras e a segunda não justifica a primeira.
- c) a primeira afirmação é verdadeira e a segunda é falsa.
- d) a primeira afirmação é falsa e a segunda é verdadeira.
- e) as duas afirmações são falsas.

61. A respeito da distinção entre cultura organizacional e clima organizacional, é correto afirmar que

- a) o clima organizacional refere-se aos valores, crenças e pressupostos historicamente construídos pelos membros da organização, ao passo que a cultura organizacional é um conceito mais descritivo e situacional.
- b) a cultura organizacional é mensurada por levantamentos quantitativos de opinião dos empregados, enquanto o clima organizacional demanda abordagens qualitativas de longa duração.
- c) o clima organizacional expressa a percepção que os empregados têm das práticas, políticas e procedimentos da organização, enquanto a cultura organizacional diz respeito aos valores e

pressupostos mais profundos e duradouros que orientam essas práticas.

- d) cultura e clima organizacional são conceitos sinônimos na literatura de Psicologia Organizacional, adotados de forma intercambiável pelos principais autores da área.
- e) a cultura organizacional é facilmente alterada no curto prazo por ações pontuais de comunicação interna, ao contrário do clima organizacional.

62. Uma empresa multinacional implementa um programa de gestão da diversidade que busca ampliar a representatividade de diferentes grupos sociais em seus quadros, ao mesmo tempo em que investe em ações de sensibilização para a convivência entre culturas e perspectivas distintas.

Segundo a perspectiva do gerenciamento da pluralidade nas organizações, esse tipo de iniciativa deve ser compreendido como

- a) uma política de reserva de vagas cujo objetivo central é o preenchimento de metas numéricas de representatividade por grupo social.
- b) a capacidade organizacional de interagir com pessoas e culturas diferentes, para além do simples preenchimento de cotas de representatividade.
- c) uma estratégia que privilegia a seleção de determinados grupos de pessoas em detrimento dos demais candidatos aos processos seletivos.
- d) uma medida temporária e compensatória, a ser eliminada assim que atingidas as metas numéricas estabelecidas inicialmente pela organização.
- e) uma iniciativa restrita à área de recrutamento e seleção, sem relação com a convivência cotidiana entre os membros da organização.

63. Ao investigar o adoecimento de trabalhadores em um determinado setor produtivo, um psicólogo adota uma perspectiva segundo a qual a saúde e a doença não são polos opostos e estáticos, mas resultam da interação dinâmica entre fatores biológicos, psicológicos e sociais, incluindo as condições e a organização do trabalho.

Essa perspectiva é compatível com o modelo

- a) biomédico clássico, centrado na etiologia orgânica das doenças e na ausência de sintomas físicos como principal critério de saúde.
- b) unicausal, segundo o qual cada doença corresponde a um único agente causador, identificável e isolável do contexto do trabalhador.
- c) organicista, que desconsidera os determinantes sociais e psicológicos no processo de adoecimento dos trabalhadores.
- d) biopsicossocial do processo saúde-doença, que reconhece a determinação multifatorial e a dimensão social e histórica do adoecimento.
- e) higienista, voltado ao controle ambiental de agentes físicos, químicos e biológicos, sem considerar a dimensão subjetiva do trabalhador.

64. Considere as afirmativas a seguir sobre o processo saúde-doença no contexto do trabalho.

- I - O processo saúde-doença no trabalho é determinado exclusivamente por fatores individuais, como predisposição genética e traços de personalidade do trabalhador.
- II - As condições de trabalho, a organização das tarefas e as relações socioprofissionais são reconhecidas como determinantes do adoecimento relacionado ao trabalho.
- III - A vigilância em saúde do trabalhador pressupõe a articulação entre diferentes campos do saber e a participação dos próprios trabalhadores na identificação dos riscos.

Está correto APENAS o que se afirma em

- a) I
- b) II e III

- c) I e II
- d) I e III
- e) I, II e III

65. Em um serviço de saúde do trabalhador, um psicólogo integra uma equipe composta também por médico do trabalho, enfermeiro, engenheiro de segurança e assistente social, na qual cada profissional atua a partir de seu núcleo específico de saber, com pouca articulação conceitual e metodológica entre as intervenções.

Essa forma de trabalho em equipe caracteriza uma atuação

- a) interdisciplinar, na qual há integração conceitual e metodológica entre os saberes das diferentes profissões.
- b) transdisciplinar, na qual os limites entre as disciplinas são dissolvidos em uma compreensão unificada do problema.
- c) unidisciplinar, já que a presença de profissionais de diferentes formações não configura, por si só, trabalho em equipe.
- d) colaborativa plena, por reunir profissionais de diferentes núcleos de saber em um mesmo serviço de saúde do trabalhador.
- e) multidisciplinar, na qual profissionais de diferentes áreas atuam de forma justaposta, com pouca integração entre os saberes e as intervenções.

66. Sobre a atuação da(o) psicóloga(o) em equipes multiprofissionais e interdisciplinares em saúde do trabalhador, NÃO é correto afirmar que

- a) a atuação interdisciplinar pressupõe a construção de uma linguagem e de objetivos comuns entre os diferentes núcleos profissionais envolvidos.
- b) cabe exclusivamente à(ao) psicóloga(o), entre os membros da equipe, a decisão final sobre os encaminhamentos clínicos e administrativos relativos ao trabalhador atendido.
- c) a atuação em equipe favorece uma compreensão mais abrangente dos determinantes do adoecimento relacionado ao trabalho.
- d) o compartilhamento de informações entre os profissionais da equipe deve observar os limites do sigilo profissional e a necessidade de proteção do trabalhador.
- e) a interdisciplinaridade não elimina a especificidade técnica de cada núcleo profissional envolvido no cuidado ao trabalhador.

67. Um trabalhador de uma central de atendimento telefônico, submetido a metas de produtividade rígidas, monitoramento constante e escassa autonomia sobre o ritmo e o conteúdo das tarefas, desenvolve quadro de exaustão emocional, atitude de cinismo e despersonalização em relação ao trabalho e aos colegas, além de sentimento de ineficácia profissional.

Esse quadro é característico da

- a) transtorno de estresse pós-traumático, decorrente de exposição a evento único e claramente identificável.
- b) transtorno de personalidade obsessivo-compulsiva, associado a traços de rigidez presentes desde o início da vida adulta.
- c) transtorno de somatização, caracterizado pela ausência de qualquer determinante psicossocial identificável.
- d) síndrome de burnout, associada à exposição crônica a fatores estressores relacionados à organização do trabalho.

e) transtorno bipolar, cuja etiologia é predominantemente genética e independente do contexto laboral.

68. Segundo a psicodinâmica do trabalho, a organização do trabalho, compreendida como a divisão de tarefas e a divisão dos homens, pode se tornar fonte de sofrimento psíquico quando

- a) permite ao trabalhador ampla margem de negociação entre o trabalho prescrito e o trabalho real, favorecendo estratégias individuais e coletivas de enfrentamento.
- b) reconhece a contribuição do trabalhador para a produção por meio do julgamento de colegas e superiores, promovendo a ressignificação do sofrimento em prazer.
- c) admite a construção coletiva de regras de ofício que orientam a ação dos trabalhadores diante de situações não previstas pelas prescrições formais.
- d) favorece a mobilização da inteligência prática e da cooperação entre os trabalhadores na superação das resistências do real do trabalho.
- e) impõe rigidez excessiva entre o trabalho prescrito e as exigências reais da atividade, impedindo o trabalhador de mobilizar sua inteligência prática para lidar com as dimensões não previstas pelas prescrições formais.

69. A abordagem da ergonomia da atividade, de orientação francófona, se diferencia da ergonomia clássica, centrada no ajuste do posto de trabalho a parâmetros antropométricos e biomecânicos padronizados, por

- a) concentrar sua análise nos aspectos físicos do posto de trabalho, como mobiliário, iluminação e ruído.
- b) desconsiderar a variabilidade entre trabalhadores, adotando parâmetros médios de referência para o desenho de postos e tarefas.
- c) priorizar a adaptação do trabalho ao ser humano, e não o inverso, considerando a interação entre o trabalhador, a tarefa e o ambiente, para além do que é formalmente prescrito.
- d) limitar-se à prevenção de acidentes de trabalho de natureza física, sem considerar os aspectos cognitivos e organizacionais da atividade.
- e) dispensar a observação direta do trabalho em situação real, privilegiando instrumentos padronizados de avaliação biomecânica.

70. Segundo a psicodinâmica do trabalho, a contribuição do trabalhador é avaliada por meio de dois tipos de julgamento sobre seu fazer: o julgamento de utilidade, proferido pela hierarquia, e o julgamento de beleza, proferido pelos pares, sendo esse processo fundamental para a transformação do sofrimento em prazer e para a construção da identidade no trabalho.

Esse processo é denominado, segundo Dejours,

- a) inteligência prática, definida pela mobilização de saberes tácitos dos trabalhadores diante das situações não previstas pelas prescrições formais.
- b) banalização do mal, processo pelo qual os trabalhadores se tornam indiferentes ao sofrimento alheio diante da precarização das relações de trabalho.
- c) ressonância simbólica, mecanismo pelo qual a atividade de trabalho reativa conteúdos da história singular do trabalhador.

d) dinâmica do reconhecimento, processo pelo qual o julgamento da hierarquia e dos pares sobre a contribuição do trabalhador possibilita a transformação do sofrimento em prazer e a construção da identidade no trabalho.

e) cooperação, mobilização coletiva dos trabalhadores para lidar com as exigências do real do trabalho não previstas pelas prescrições formais.

O QUE VOCÊ ACHOU DESTE SIMULADO?

Conte-nos como foi sua experiência ao fazer este simulado.

Sua opinião é muito importante para nós!

<https://forms.gle/3RC8pkHLNAnpSnxQ9>

NÃO É ASSINANTE?

Confira nossos planos, tenha acesso a milhares de cursos e participe gratuitamente dos projetos exclusivos. Clique no link!

<http://estrategi.ac/assinaturas>

CONHEÇA NOSSO SISTEMA DE QUESTÕES

Estratégia Questões nasceu maior do que todos os concorrentes, com mais questões cadastradas e mais soluções por professores. Clique no link e conheça!

<http://estrategi.ac/ok1zt0>
