

## S10 | Psicólogo

### Instruções



Confira o número que você obteve no ato da inscrição com o que está indicado no cartão-resposta.

\* A duração da prova inclui o tempo para o preenchimento do cartão-resposta.

Para fazer a prova você usará:

- este **caderno de prova**.
- um **cartão-resposta** que contém o seu nome, número de inscrição e espaço para assinatura.

Verifique, no caderno de prova, se:

- faltam folhas e a sequência de questões está correta.
- há imperfeições gráficas que possam causar dúvidas.

**Comunique imediatamente ao fiscal qualquer irregularidade!**

### Atenção!

- Não é permitido qualquer tipo de consulta durante a realização da prova.
- Para cada questão são apresentadas 5 alternativas diferentes de respostas (a, b, c, d, e). Apenas uma delas constitui a resposta correta em relação ao enunciado da questão.
- A interpretação das questões é parte integrante da prova, não sendo permitidas perguntas aos fiscais.
- Não destaque folhas da prova.

Ao terminar a prova, entregue ao fiscal o caderno de prova completo e o cartão-resposta devidamente preenchidos e assinados.



15 de março



50 questões



15 às 19h



4h de duração\*

Preencha abaixo o seu nome completo de forma legível (não abrevie o primeiro e o último nomes)

nº de ordem

<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>

## Observações

Para prestar a Prova Objetiva, o candidato receberá este **caderno de prova** e um **cartão-resposta**, sendo responsável pela conferência dos dados impressos no seu cartão-resposta, pela verificação da correspondência do seu caderno de prova com o cartão-resposta e pela transcrição correta das letras correspondentes às respostas que julgar corretas.

A existência de qualquer irregularidade no caderno de prova e/ou no cartão-resposta deve ser comunicada imediatamente ao Fiscal de Sala. A Coordenação do certame envidará todos os esforços para a rápida substituição dos materiais com defeito. Na impossibilidade da substituição do caderno de provas, o fiscal de sala fará a leitura correta do item impresso com incorreção ou o copiará para que todos anotem. O tempo gasto para a substituição ou correção dos materiais será acrescido ao tempo de duração da prova.

O candidato deverá marcar suas respostas no cartão-resposta utilizando caneta esferográfica de material transparente, de tinta azul ou preta, seguindo as instruções nele contidas.

As provas serão corrigidas exclusivamente com base nas marcações do cartão-resposta, sendo desconsideradas quaisquer anotações realizadas no caderno de prova.

O caderno de prova não será disponibilizado ao candidato e será descartado após o término do período recursal.

O preenchimento do cartão-resposta é de inteira responsabilidade do candidato, que deverá proceder em conformidade com as instruções específicas contidas no Edital e no cartão que não será substituído por erro do candidato.

Ao terminar a prova ou no horário determinado para o seu encerramento, o candidato entregará o cartão-resposta devidamente assinado e o caderno de prova. Os três últimos candidatos que restarem na sala de prova só poderão entregar as provas simultaneamente.

**Língua Portuguesa**

10 questões

**Texto 1**

Leia com atenção o texto abaixo:

**Escola de SC é referência no Brasil em projeto pioneiro que reduz quase 100% do lixo**

*Ideia, que teve início na sala de aula, tem como objetivo promover uma consciência ambiental aos estudantes*

Na Escola de Educação Básica Aldo Câmara da Silva, localizada em São José, na Grande Florianópolis, os alunos aprendem de uma forma diferente das outras instituições. Isto porque o local é considerado o primeiro colégio lixo zero do Brasil ao enviar 97% dos resíduos para compostagem ou reciclagem. Tudo com a ajuda dos 620 alunos que estudam na instituição.

A ideia de criar uma escola de lixo zero surgiu em 2019, em uma aula de língua portuguesa, quando a professora Fabiana Nogueira levou um texto sobre sacolas plásticas para a sala de aula. Segundo Daniela Lemos Polla, coordenadora responsável pelo projeto e também professora de ciências, após a leitura do material, a professora percebeu que os alunos se interessaram pelo assunto.

Mas o desafio de transformar a EEBA Aldo Câmara da Silva em uma escola lixo zero veio depois que Rodrigo Sabatini, presidente do Instituto Lixo Zero, palestrou para os alunos a pedido da professora Fabiana.

— A motivação dos alunos, na época do nono ano, foi essencial para que o projeto desse sequência. Em 2019, eles começaram a entender o que era o conceito de lixo zero — diz a coordenadora Daniela.

Ela explica que ser uma escola lixo zero engloba questões ambientais, sociais e econômicas. Ou seja, na teoria, é reduzir o máximo que puder de lixo.

— Vamos supor que na minha casa eu encaminhasse 100% do lixo para um aterro sanitário ou um lixão. Para você ter a certificação Lixo Zero, você tem que reduzir em 90% o que você envia para esse aterro. Ou seja, tem que desviar e encaminhar para compostagem e reciclagem — explica.

O desafio proposto por Sabatini foi cumprido com sucesso pelos alunos logo no primeiro ano de projeto. De acordo com Daniela, a instituição desviou 94% dos resíduos entre 2019 e 2020.

[...]

Fonte: <https://www.nsctotal.com.br/noticias/escola-de-sc-e-referencia-no-brasil-em-projeto-pioneiro-que-reduz-quase-100-do-lixo>

1. No texto jornalístico (**Texto 1**), a caracterização da Escola de Educação Básica Aldo Câmara da Silva como referência nacional decorre de uma construção discursiva específica.

Considerando a progressão temática e os recursos argumentativos mobilizados, assinale a alternativa que melhor interpreta essa construção.

- A referência nacional é construída pela centralidade dos dados numéricos sobre reciclagem, enquanto os demais elementos textuais funcionam apenas como apoio narrativo.
- A referência nacional é construída pela ênfase no protagonismo docente, apresentado como elemento central para o êxito integral da proposta escolar.
- A referência nacional é construída pela valorização do engajamento docente, sem influência do corpo docente e de demais instituições na construção do projeto.
- A referência nacional é construída pela exposição conceitual da sustentabilidade, dissociada da comprovação empírica.
- A referência nacional é construída pela articulação entre prática pedagógica, dados quantitativos de impacto ambiental e legitimação institucional externa, conferindo ao projeto caráter exemplar.

2. A expressão sublinhada em “Segundo Daniela Lemos Polla, coordenadora responsável pelo projeto e também professora de ciências, após a leitura do material, a professora percebeu que os alunos se interessaram pelo assunto”, exerce a função de:

- objeto direto.
- objeto indireto.
- aposto explicativo.
- adjunto adnominal.
- predicativo do sujeito.

3. No trecho retirado do parágrafo introdutório do **Texto 1** que diz que:

*“Isto porque o local é considerado o primeiro colégio lixo zero do Brasil ao enviar 97% dos resíduos para compostagem ou reciclagem”,*

o pronome “isto”, sublinhado na matéria mencionada, exerce a função de:

- a.  pronome demonstrativo catafórico, antecipando o conteúdo explicativo que se desenvolve no mesmo período.
- b.  elemento coesivo anafórico, retomando a informação apresentada no período anterior para introduzir uma explicação.
- c.  pronome pessoal neutro, empregado para substituir um termo nominal explícito anteriormente mencionado.
- d.  recurso estilístico de valor enfático, sem função coesiva definida no encadeamento textual.
- e.  pronome relativo, responsável por estabelecer relação sintática entre duas orações dependentes.

4. Assinale a alternativa **correta** em relação ao fragmento “Em 2019, eles começaram a entender o que era o conceito de lixo zero — diz a coordenadora Daniela.”, retirado do **Texto 1**.

- a.  O vocábulo “o”, que antecede o pronome relativo “que”, classifica-se morfologicamente como pronome demonstrativo.
- b.  No trecho “o que era o conceito de lixo zero”, o verbo “era”, por ser de ligação, exige que toda a oração que o sucede seja classificada como oração subordinada predicativa, mantendo concordância estrita com o termo “eles”.
- c.  A sequência “o que era o conceito de lixo zero” constitui uma oração subordinada adjetiva explicativa, pois caracteriza o substantivo implícito retomado pelo pronome.
- d.  A oração “o que era o conceito de lixo zero” deve ser classificada como oração subordinada substantiva subjetiva, por desempenhar a função de sujeito do verbo era.
- e.  A substituição do travessão por uma vírgula manteria a correção gramatical e a pontuação adequada, visto que o verbo “diz” introduz uma oração coordenada sindética explicativa deslocada.

5. Assinale a alternativa que apresenta plena conformidade com as regras de acentuação gráfica do acordo ortográfico vigente.

- a.  Muitos especialistas crêem que o sucesso da iniciativa se deve ao fato de que os estudantes vem de famílias já conscientizadas pelo projeto.
- b.  As autoridades mantem o apoio à Escola Aldo Câmara, pois vêem no exemplo de Florianópolis um modelo a ser seguido por todo o Brasil.
- c.  Os educadores que vem participando das palestras nem sempre lêem os manuais técnicos, mas compreendem a importância da compostagem.
- d.  Enquanto os gestores de outros estados vêm a Santa Catarina para conhecer a escola, os alunos estudam na prática que é possível reduzir 97% dos resíduos.
- e.  É preciso que as escolas deem o primeiro passo, uma vez que as novas gerações tem mais facilidade em aceitar o conceito de lixo zero.

6. De acordo com o Manual de Padronização e Redação dos Atos Oficiais utilizado em Santa Catarina, determinadas expressões devem ser evitadas na redação oficial, sendo recomendadas formas equivalentes para sua substituição.

Assinale a alternativa que apresenta a expressão sugerida por esse manual para substituir o termo “destarte”.

- a.  Informamos.
- b.  Dessa forma/Dessa maneira.
- c.  Concluímos que/Via de regra.
- d.  Acreditamos/Somos de opinião que.
- e.  Tendo em vista o assunto em epígrafe.

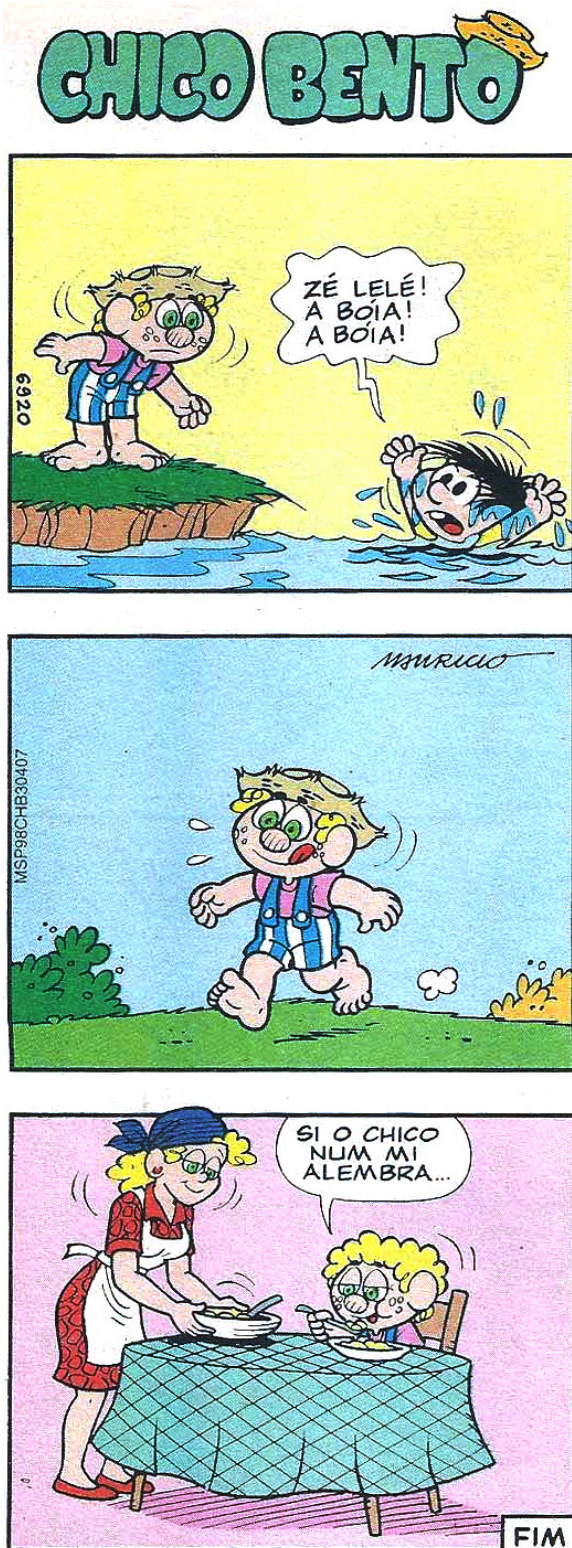
7. Em redação oficial, recomenda-se evitar o uso da expressão “há anos atrás”.

Assinale a alternativa que apresenta **corretamente** o motivo dessa orientação.

- a.  Porque se trata de um pleonasma.
- b.  Porque apresenta erro de concordância verbal.
- c.  Porque configura vício de linguagem por cacofonia.
- d.  Porque o verbo haver deveria ser substituído por um a craseado.
- e.  Porque ele traz uma obscuridade semântica, gerando ambiguidade.

**Texto 2**

Leia com atenção o quadrinho abaixo:



Fonte: <https://arquivosturmadamonica.blogspot.com>

8. Na tirinha presente no **Texto 2**, o humor é construído a partir do uso de uma mesma palavra que pode ter sentidos diferentes dependendo do contexto de uso.

Considerando a imagem e o texto verbal escrito, é **correto** afirmar que o efeito cômico ocorre porque essa palavra:

- a.  sofre alteração de classe gramatical ao longo da tirinha, o que provoca o efeito de humor.
- b.  apresenta apenas um sentido lexical estável, sendo o humor resultado exclusivo da expressão facial das personagens.
- c.  funciona como um neologismo criado especificamente por Maurício de Souza (autor da tirinha), o que rompe a expectativa de sentido do leitor.
- d.  dentro do uso coloquial pode assumir o sentido de alimento ou refeição, enquanto em outro contexto remete a um objeto associado à flutuação, levando à interpretação equivocada de uma das personagens.
- e.  apresenta variação fonética que gera confusão na compreensão oral da fala da personagem, sendo o humor resultado de um mal-entendido sonoro.

9. Considere o enunciado:

“Si o Chico não mi alembra...” (que finaliza o **Texto 2**).

Esse registro, comum em diferentes contextos do modo como se fala português no Brasil, exemplifica o fenômeno da variação linguística.

Sobre esse tema, assinale a alternativa **correta** sobre esse enunciado em específico.

- a.  O exemplo ilustra bem o que são as variações diastrática e diatópica.
- b.  Por apresentar termos como “si” e “mi”, o enunciado é um exemplo de variação diacrônica.
- c.  O uso de “alembra” em vez de “lembra” caracteriza uma variação diatópica, o que prova que o erro gramatical é determinado unicamente pelo estado ou cidade onde o falante reside.
- d.  As variações apresentadas são consideradas desvios da norma culta e, portanto, não possuem regras internas ou lógica semântica, sendo classificadas como vícios de linguagem.
- e.  Trata-se de um exemplo de variação diacrônica com influência de neologismos.

10. Observa-se, no **Texto 2**, que o último Acordo Ortográfico ainda não estava em vigência quando a tirinha foi publicada.

Considerando as normas atuais de acentuação gráfica, assinale a alternativa que obedece à mesma regra de acentuação da palavra **boia**.

- a.  país • voo • feiura
- b.  jiboia • paranoia • doia
- c.  assembleia • ideia • polo
- d.  heroi • papeis • androide
- e.  tireoide • tramoia • queloide

## Raciocínio Lógico

5 questões

11. Uma regional de extensão rural organiza visitas técnicas semanais.

O Plano de Visitas foi definido assim: na 1ª semana serão 28 visitas e, a cada semana, o número planejado aumenta em 5 visitas (progressão aritmética).

Por outro lado, por limitações operacionais, a capacidade máxima semanal segue este padrão (PG por blocos): nas semanas 1 e 2, a capacidade é de 30 visitas por semana; nas semanas 3 e 4, a capacidade passa a 60 por semana; nas semanas 5 e 6, passa a 120 por semana (ou seja, a capacidade dobra a cada 2 semanas e permanece constante dentro de cada bloco de 2 semanas).

Em cada semana, o número efetivo de visitas realizadas é o menor entre o planejado e a capacidade.

Considerando as 6 primeiras semanas, o total de visitas efetivamente realizadas é:

- a.  Maior que 249.
- b.  Maior que 244 e menor que 249.
- c.  Maior que 239 e menor que 244.
- d.  Maior que 234 e menor que 239.
- e.  Menor que 234.

12. Considere o ano de 2026 como não bissexto.

Um ciclo de vistorias em propriedades rurais começará em 17/03/2026, uma terça-feira. As vistorias ocorrem a cada 9 dias, sendo a primeira vistoria no próprio dia 17/03/2026.

Em que data e dia da semana será a 8ª vistoria?

- a.  17/05/2026, sábado
- b.  18/05/2026, segunda-feira
- c.  19/05/2026, segunda-feira
- d.  19/05/2026, terça-feira
- e.  20/05/2026, quarta-feira

13. Para formular 200 kg de um fertilizante, serão misturados três insumos A, B e C.

As porcentagens (em massa) de nitrogênio (N) e fósforo (P) em cada insumo são:

- A: 18% de N e 6% de P
- B: 6% de N e 24% de P
- C: 12% de N e 0% de P

A mistura final deve conter exatamente 24 kg de N e 24 kg de P.

Qual massa de C, em kg, deve ser usada?

- a.  20
- b.  40
- c.  60
- d.  80
- e.  100

14. Uma federação de cooperativas rurais distribuirá R\$ 96.000,00 entre três cooperativas, proporcionalmente às áreas atendidas: 120 ha, 160 ha e 200 ha.

A cooperativa que atende 200 ha aplicará integralmente sua cota por 2 meses a juros compostos de 2% ao mês, sem taxas e sem impostos.

O montante (em reais) ao término dos 2 meses será:

- a.  Maior que 41.615.
- b.  Maior que 41.612 e menor que 41.615.
- c.  Maior que 41.609 e menor que 41.612.
- d.  Maior que 41.606 e menor que 41.609.
- e.  Menor que 41.606.

15. Em um programa de desenvolvimento agrícola, foram inspecionadas vinte propriedades.

Dessas, doze possuem irrigação regularizada (conjunto I) e nove possuem certificação orgânica (conjunto O). Sabe-se que cinco propriedades possuem simultaneamente irrigação regularizada e certificação orgânica ( $I \cap O$ ).

Escolhem-se, ao acaso, três propriedades distintas, sem reposição.

A probabilidade de que, entre das três escolhidas, ocorra exatamente uma propriedade de  $I \cap O$  e, além disso, as outras duas escolhidas não pertençam ao conjunto O é:

- a.  Maior que 26%
- b.  Maior que 25% e menor que 26%
- c.  Maior que 24% e menor que 25%
- d.  Maior que 23% e menor que 24%
- e.  Menor que 23%

**Conhecimentos Específicos**

35 questões

16. Analise as afirmativas abaixo a respeito de gestão do conhecimento.

1. Organizações podem desenvolver as competências essenciais relativas à sua estratégia por meio do processo de aprendizagem, o qual está intimamente ligado à gestão do conhecimento organizacional.
2. O conhecimento tácito, também denominado de conhecimento explícito ou codificado, pode ser definido como o conhecimento transmissível em linguagem formal e sistemática.
3. O modelo de conversão de conhecimento, utilizável como ferramenta de gestão do conhecimento, possui, dentre suas formas de gerenciar conhecimentos, a combinação, entendida como experiência compartilhada.
4. Gestão do conhecimento pode ser definida como a capacidade da organização de integrar aspectos relevantes do conhecimento desenvolvido a partir de interações sociais que ocorrem em diversos níveis no ambiente organizacional.
5. Sob uma perspectiva estratégica, a gestão do conhecimento requer a observância de alguns aspectos essenciais, dentre os quais a definição de qual conhecimento realmente vale a pena ser desenvolvido pela organização.

Assinale a alternativa que indica todas as afirmativas **corretas**.

- a.  São corretas apenas as afirmativas 1 e 2.
- b.  São corretas apenas as afirmativas 2 e 5.
- c.  São corretas apenas as afirmativas 1, 3 e 4.
- d.  São corretas apenas as afirmativas 1, 4 e 5.
- e.  São corretas apenas as afirmativas 3, 4 e 5.

17. Assinale a alternativa **correta** sobre o Código de Ética do Psicólogo.

- a.  Esse Código prevê a possibilidade de o psicólogo intervir na prestação de serviços psicológicos que estejam sendo efetuados por outro profissional tão somente quando se tratar de situação de trabalho multiprofissional e a intervenção fizer parte da metodologia adotada.
- b.  Ao realizar estudos, pesquisas e atividades voltadas para a produção de conhecimento e o desenvolvimento de tecnologias, é vedado ao psicólogo, nos termos desse Código, dar acesso aos resultados dessas atividades a pessoas, grupos ou organizações, mesmo após seu encerramento.
- c.  Um dos princípios fundamentais constantes desse Código é trabalhar visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuir para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.
- d.  São três as penalidades previstas nesse Código, a serem aplicadas a psicólogos em casos comprovados de transgressões aos seus preceitos: infração disciplinar, censura pública e cassação do exercício profissional.
- e.  É vedado ao psicólogo, nos termos desse Código de Ética, assumir responsabilidades profissionais somente por atividades para as quais esteja capacitado pessoal, teorica e tecnicamente.

18. Considere o trecho a seguir:

“Conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funcionaram bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas”.

(Schein, 2001).

O excerto acima é uma definição de:

- a.  Educação corporativa.
- b.  Cultura organizacional.
- c.  Comunicação nas organizações.
- d.  Mediação e resolução de conflitos.
- e.  Comprometimento organizacional.

19. No que se refere à produção de documentos técnicos por psicólogos, a Resolução CFP nº 6/2019 inclui, dentre as modalidades de documentos, o parecer psicológico.

Sobre a elaboração de pareceres, à luz desse instrumento normativo, é **correto** afirmar que:

- a.  O resultado de um parecer psicológico pode ser indicativo, porém nunca conclusivo, dado à sua natureza.
- b.  Trata-se de documento que visa a dirimir dúvidas de uma questão-problema, devendo, portanto, ser elaborado sempre a partir de processos psicoterapêuticos.
- c.  Resulta sempre de um processo de avaliação psicológica, com a finalidade de subsidiar decisões relacionadas ao contexto em que emergiu a demanda.
- d.  Consiste em documento que certifica, com base em um diagnóstico psicológico, uma determinada situação, estado ou funcionamento psicológico.
- e.  O parecer psicológico é um pronunciamento por escrito, que tem como finalidade apresentar uma análise técnica respondendo a uma questão-problema.

20. Considere o trecho a seguir:

“Trata-se de uma conduta abusiva e intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional”.

(Freitas *et al.*, 2008).

Esse excerto expressa a definição de:

- a.  Concorrência no trabalho.
- b.  Assédio moral no trabalho.
- c.  Inveja em equipes de trabalho.
- d.  *Stalking* coletivo no ambiente ocupacional.
- e.  Degradação funcional das condições de trabalho.

21. Identifique abaixo as afirmativas verdadeiras (V) e falsas (F) com relação a processos de mudança e desenvolvimento organizacional.

- ( ) As organizações contemporâneas possuem ambientes dinâmicos e mutantes, sendo que elementos como a natureza da força de trabalho, a tecnologia, choques econômicos ou política internacional constituem forças que estimulam a mudança.
- ( ) Em processos de mudança incidem forças propulsoras, entendidas como aquelas que impedem o movimento mutante para fora do equilíbrio, desestimulando-o.
- ( ) A resistência à mudança por parte das organizações e de seus integrantes se relaciona à necessidade de estabilidade e de previsibilidade ao comportamento organizacional.
- ( ) A implantação de processos de mudança requer, dos agentes da mudança, a adoção de ações de enfrentamento às resistências, sendo o processamento seletivo de informações o principal recurso passível de ser utilizado.
- ( ) Desenvolvimento Organizacional (DO) é um termo utilizado para englobar uma série de intervenções de mudança planejada, com base em valores humanísticos e democráticos, buscando melhorar a eficácia organizacional e o bem-estar dos trabalhadores.

Assinale a alternativa que indica a sequência **correta**, de cima para baixo.

- a.  V • V • V • F • F
- b.  V • F • V • V • F
- c.  V • F • V • F • V
- d.  F • V • F • V • V
- e.  F • V • F • V • F

22. A adoção do processo de recrutamento e seleção por competências por parte de uma organização requer, como primeiro passo, a elaboração do(s):

- a.  Perfis profissiográficos.
- b.  Recrutamento interno.
- c.  Roteiros de entrevistas.
- d.  Treinamento introdutório.
- e.  Mapeamento de competências.

**23.** Analise as afirmativas abaixo sobre motivação e satisfação no trabalho.

1. As teorias X e Y, formuladas por Douglas McGregor, pressupõem duas visões distintas acerca do ser humano, sendo que a Teoria Y, de visão negativa, possui dentre suas premissas a de que os indivíduos não gostam de trabalhar, necessitando, portanto, ser coagidos, controlados ou ameaçados para que atinjam suas metas de trabalho.
2. A teoria de dois fatores de Frederick Herzberg engloba os fatores higiênicos, que afetam a insatisfação com o trabalho, e os motivacionais, que afetam a satisfação com o trabalho. De acordo com este autor, portanto, os fatores que levam à satisfação no trabalho são diferentes e independentes daqueles que levam à insatisfação.
3. Dentre as teorias contemporâneas sobre a motivação figura a teoria das necessidades de David McClelland, segundo a qual os trabalhadores possuem três principais motivos ou necessidades: de realização, de poder e de associação.
4. A concepção segundo a qual a intensidade da tendência para agir de uma determinada maneira depende da intensidade da expectativa de que essa ação trará um dado resultado, e da atração que esse resultado exerce sobre o indivíduo, é denominada de Teoria da Equidade.

Assinale a alternativa que indica todas as afirmativas **corretas**.

- a.  São corretas apenas as afirmativas 1 e 2.
- b.  São corretas apenas as afirmativas 2 e 3.
- c.  São corretas apenas as afirmativas 2 e 4.
- d.  São corretas apenas as afirmativas 3 e 4.
- e.  São corretas apenas as afirmativas 1, 3 e 4.

**24.** Assinale a alternativa **correta** a respeito de diagnóstico de necessidades em Treinamento, Desenvolvimento e Educação Corporativa (TD&E).

- a.  Mudanças provocadas por fatores externos à organização se constituem como variável básica e principal que gera necessidades de TD&E, em detrimento de mudanças internas realizadas na organização.
- b.  Necessidades de treinamento, compreendidas como discrepâncias ou desvios de desempenho são avaliadas, no processo diagnóstico, apenas no nível macro, ou seja, da organização, sem considerar necessidades de grupos ou de indivíduos.
- c.  Novos arranjos estruturais, bem como o estabelecimento de novos objetivos e estratégias organizacionais se caracterizam como fatores internos à organização que geram necessidade de TD&E.
- d.  Todas as discrepâncias de desempenho identificadas em um determinado contexto de trabalho devem ser diagnosticadas como necessidades de treinamento, haja vista que ocorrem em função de restrições situacionais ou falta de suporte.
- e.  O processo de diagnosticar necessidades de TD&E nas organizações de trabalho é de total responsabilidade (técnica e operacional) do órgão de gestão de pessoas, de modo a evitar tendenciosidade ou protecionismo que poderiam emanar das chefias dos setores.

**25.** Assinale a alternativa que indica **corretamente** o documento contendo o resultado de um processo de avaliação psicológica, com finalidade de subsidiar decisões relacionadas ao contexto em que surgiu a demanda, apresentando informações técnicas e científicas dos fenômenos psicológicos, considerando os condicionantes históricos e sociais da pessoa, grupo ou instituição atendida, nos termos do que preconiza a Resolução nº 6 CFP/2019.

- a.  Laudo psicológico.
- b.  Atestado psicológico.
- c.  Relatório multiprofissional.
- d.  Parecer psicológico.
- e.  Inventário técnico.

26. Assinale a alternativa **correta** relativamente à utilização responsável e ética de testes psicológicos por parte de psicólogos, conforme normas do CFP.

- a.  A aplicação, correção e interpretação de testes psicológicos podem observar, quando possível e a depender dos contextos de utilização, as orientações contidas no manual técnico aprovado no SATEPSI.
- b.  Psicólogos que venham a ser demitidos ou exonerados de um determinado contexto de trabalho deverão levar consigo todo e qualquer material referente a testes psicológicos.
- c.  Testes psicológicos de aplicação individual podem ser adaptados para uso coletivo em contextos organizacionais, a critério do psicólogo e como medida de racionalização de recursos.
- d.  Testes psicológicos aprovados pelo CFP para uso profissional por psicólogos são definidos como fontes fundamentais de informação para realização de avaliação psicológica.
- e.  Testes psicológicos e seus respectivos manuais técnicos constituem tecnologia profissional da Psicologia, excluindo-se escalas, inventários e questionários.

27. Assinale a alternativa **correta** sobre mediação de conflitos.

- a.  O processo de conflito possui dois estágios: comunicação e oposição potencial.
- b.  O potencial de conflito tende a ser maior em equipes mais velhas e com pouca rotatividade.
- c.  Diferenças culturais não influenciam abordagens de lida com comportamento conflitante.
- d.  A barganha integrativa se caracteriza por condições de oposição: "eu ganho, você perde".
- e.  Conflitos de tarefa estão relacionados com o conteúdo e os objetivos do trabalho.

28. A respeito de integração e socialização organizacional, é **correto** afirmar que:

- a.  Processos de socialização organizacional em organizações de trabalho possuem como componente importante a apreensão da cultura vigente no ambiente laboral.
- b.  Os termos socialização profissional e socialização ocupacional são sinônimos de socialização organizacional, haja vista que expressam o mesmo fenômeno.
- c.  Treinamento introdutório ou de integração, realizado no primeiro dia de trabalho, é o método que deve ser utilizado pelas organizações para efetivar a socialização de seus novos integrantes.
- d.  Recursos e táticas de socialização organizacional, atualmente, se caracterizam pelo protagonismo da organização em proporcionar a integração ao ambiente de trabalho, em detrimento do indivíduo.
- e.  Processos de socialização organizacional dizem respeito unicamente à capacidade de adaptação dos indivíduos às novas tarefas, independentemente de suas percepções sobre o novo posto de trabalho.

29. Considere o trecho a seguir:

"Um dos autores mais influentes a respeito do construto é Richard Walton. Ele o associou aos fatores remuneração adequada, condições de saúde e segurança, utilização e desenvolvimento das capacidades, crescimento e segurança no emprego, integração social nas relações de trabalho, constitucionalismo no trabalho, balanceamento entre o trabalho e o espaço total da vida e relevância da organização ou profissão na sociedade. Desenvolvido nos anos de 1970, o modelo tem muitas dificuldades hoje para lidar com as mudanças no mundo do trabalho e as novas formas de organização e relações de trabalho, o que limita sua utilização, uma vez que as organizações para as quais ele foi concebido estão transformadas e as exigências sobre os indivíduos e grupos são de outra ordem".

(Sampaio, 2012).

O construto ao qual se refere o excerto acima é:

- a.  Liderança Situacional.
- b.  Desenvolvimento Interpessoal.
- c.  Qualidade de Vida no Trabalho.
- d.  Comprometimento no Trabalho.
- e.  Motivação e Satisfação no Trabalho.

**30.** Assinale a alternativa **correta** sobre *burnout*.

- a.  Também denominado de Síndrome do Esgotamento Profissional, a Síndrome de *Burnout* possui como principal causa o excesso de trabalho, embora outros fatores possam concorrer para o quadro.
- b.  O estresse constante pode indicar o início da doença, com a particularidade de que apenas sintomas de ordem psicológica concorrem para o quadro, e não problemas físicos ou fisiológicos.
- c.  Uma vez que existe sobreposição de sintomas entre a Síndrome de *Burnout* e quadros de depressão, tais doenças podem ser consideradas como sinônimas, para fins de diagnóstico e tratamento.
- d.  A Síndrome de *Burnout* também pode ser diagnosticada como Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT), uma vez que ambos os quadros são desencadeados por um evento traumático específico.
- e.  A classificação do *Burnout* na CID-11 é como uma doença, sendo que tal classificação explicita a ligação dessa Síndrome intrinsecamente ao contexto laboral, e não a outras esferas da vida.

**31.** A respeito de Educação Corporativa, é **correto** afirmar que:

- a.  Se trata, conceitualmente, de uma aprendizagem planejada que normalmente ocorre em diferentes lugares de onde se encontra o professor.
- b.  É uma entidade educacional que funciona como uma ferramenta estratégica desenhada com o propósito de auxiliar a organização-mãe a atingir sua missão.
- c.  Se define como o uso exclusivo das tecnologias da internet para a entrega de um arranjo amplo de soluções, de modo a estimular o conhecimento e o desempenho no trabalho.
- d.  Se trata de um conjunto de práticas de TD&E surgido no bojo de mudanças geradas na arquitetura física e estratégica da organização, e que passou a permear seu contexto.
- e.  É sinônimo de educação a distância, abrangendo todo o escopo das estratégias de ensino e aprendizagem adotadas por uma organização para capacitar seus trabalhadores.

**32.** Analise as afirmativas abaixo relativamente à clima organizacional.

1. Clima, segundo teóricos do tema, diz respeito a percepções compartilhadas. O clima organizacional é manifestação da cultura organizacional, sendo considerado um de seus produtos ou artefatos.
2. Há um leque bastante diverso de dimensões ou componentes do clima organizacional. Entre os componentes mais frequentemente citados encontram-se a estrutura, o estilo de liderança, a comunicação, o controle, o apoio organizacional, os conflitos e a confiança.
3. Em princípio, os fatores identificados em uma organização são específicos dela, gerando um clima peculiar, já que este consiste na forma como os trabalhadores percebem um ambiente de trabalho determinado, em um momento específico da história da organização.
4. Embora muitas pesquisas de clima em organizações de trabalho sejam precedidas da etapa de identificação de quais componentes do clima organizacional devem ser objeto de avaliação em uma dada organização, essa etapa é desnecessária, uma vez que os componentes são universais e transorganizacionais.
5. O nível dos pressupostos ou crenças básicas, conforme postulado pela literatura, refere-se ao principal componente do clima organizacional. Ele inclui a linguagem, os rituais, as sanções, as normas, os padrões de comportamentos, os mitos e lendas, e as práticas organizacionais.

Assinale a alternativa que indica todas as afirmativas **corretas**.

- a.  São corretas apenas as afirmativas 1, 2 e 3.
- b.  São corretas apenas as afirmativas 1, 3 e 4.
- c.  São corretas apenas as afirmativas 1, 4 e 5.
- d.  São corretas apenas as afirmativas 2, 3 e 4.
- e.  São corretas apenas as afirmativas 2, 4 e 5.

**33.** Assinale a alternativa **correta** sobre relações de trabalho e dinâmica de grupos.

- a.  Participar de diferentes grupos pressupõe um padrão de conduta a ser adotado em todos.
- b.  Relações de trabalho e dinâmica de grupo são sinônimos de papel grupal.
- c.  Expectativas de comportamento nos grupos definem o conceito de coesão grupal.
- d.  Hierarquias de *status* dentro de um grupo independem de suas normas de funcionamento.
- e.  Os grupos possuem uma estrutura que modela o comportamento de seus membros.

**34.** Analise as afirmativas abaixo relativamente à violência no trabalho e às estratégias de enfrentamento.

1. Violência no trabalho é um fenômeno plural, multifacetado e multicausal, que resulta em repercussões negativas em nível individual, coletivo e institucional, como o adoecimento e o afastamento dos profissionais de seu ambiente laboral.
2. O sofrimento psíquico advindo de situações de violência no trabalho possui como principal desdobramento a desestruturação das equipes laborais, em função da alta incidência de casos de absenteísmo, da sobrecarga de trabalho, atribuída àqueles que conseguem se manter trabalhando, e também dos métodos de gestão aplicados.
3. A adoção e utilização cotidiana de estratégias de enfrentamento à violência no trabalho são papéis e responsabilidades exclusivas das chefias e lideranças, às quais devem estabelecer ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização do trabalhador e o respeito à diversidade, objetivando sua saúde.
4. A violência no trabalho possui origem e consequências variadas, sendo provocada por pessoas, grupos, classes ou nações, que causam danos a uma ou a diversas pessoas em diferentes intensidades, acometendo a integridade física, moral, psicológica e espiritual.

Assinale a alternativa que indica todas as afirmativas **corretas**.

- a.  São corretas apenas as afirmativas 1 e 2.
- b.  São corretas apenas as afirmativas 1 e 4.
- c.  São corretas apenas as afirmativas 3 e 4.
- d.  São corretas apenas as afirmativas 1, 2 e 3.
- e.  São corretas apenas as afirmativas 2, 3 e 4.

**35.** Sobre gestão de mudanças, a literatura em comportamento organizacional comumente aponta ser essa tarefa de responsabilidade dos denominados “agentes de mudança”, os quais podem ser:

- a.  Somente gestores ou especialistas externos ou dirigentes do órgão de gestão de pessoas.
- b.  Consultores externos, comitês *ad hoc*, trabalhadores especialistas e técnicos.
- c.  Gestores ou especialistas internos, consultores externos, trabalhadores da organização.
- d.  Somente gestores ou especialistas internos e representantes sindicais.
- e.  Comitês *ad hoc*, representantes sindicais, dirigentes do órgão de gestão de pessoas.

**36.** Rotinas de gestão de desempenho em contextos organizacionais se fundamentam, via de regra, em programas de avaliação do desempenho humano no trabalho, nos quais as lideranças possuem papel decisivo.

Relativamente a essa temática, analise a afirmação a seguir:

“Torna-se extremamente importante transformar o ritual de avaliação numa ..... entre avaliador e avaliado, com ....., objetividade e argumentos sólidos, em que o processo vise fundamentalmente analisar ..... obtidos no período passado, com o intuito de repensar novos ..... para um período futuro, de forma a beneficiar o avaliado e a .....”.

(Marras, 2000).

Assinale a alternativa que completa **corretamente** as lacunas do texto.

- a.  tarefa • rotina • resultados • objetivos • chefia
- b.  rotina • transparência • escores • erros • chefia
- c.  rotina • assiduidade • erros • desafios • empresa
- d.  ação conjunta • transparência • resultados • objetivos • empresa
- e.  ação conjunta • rapidez • objetivos • desafios • pessoa

**37.** Assinale a alternativa **correta** a respeito de saúde mental e prevenção de adoecimento.

- a.  Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, a definição de um agravo à saúde mental ocorre por meio da identificação da presença de sintomas físicos que classifiquem uma situação provocadora de mau funcionamento psíquico, sobretudo nas áreas da percepção, memória e inteligência.
- b.  Indicadores sobre o estado de saúde e/ou doença mental de indivíduos trabalhadores são difíceis de serem acessados no cotidiano organizacional, devido às limitações éticas e técnicas para a intervenção por parte de chefias e do próprio órgão de gestão de pessoas (incluindo psicólogos organizacionais).
- c.  A falta de enfrentamento de situações de trabalho geradoras de adoecimento físico e mental nos trabalhadores está relacionada com as atuais formas de organização financeira e produtiva e com a adoção de mecanismos de gestão arcaicos. Ainda, decorre do fato de que o trabalho, na atualidade, exige pouco ou nenhum envolvimento da subjetividade dos trabalhadores.
- d.  A história de trabalho do trabalhador adoecido mentalmente é essencial para a compreensão do seu quadro clínico. Nesse sentido, ressalte-se a facilidade que os profissionais da área encontram para estabelecer o nexos causal entre os agravos à saúde mental e as situações de trabalho vivenciadas pelos indivíduos.
- e.  Resolução recentemente aprovada pelo Conselho Federal de Psicologia (Resolução CFP nº 61/2025) passou a regulamentar o exercício profissional da categoria dos psicólogos na realização de perícia e assistência técnica psicológica em saúde mental relacionada ao trabalho, nos âmbitos judicial e administrativo.

**38.** Identifique abaixo as afirmativas verdadeiras (V) e falsas (F) com relação a fatores psicossociais do trabalho e sua avaliação no contexto organizacional.

- ( ) As dimensões demanda psicológica, controle sobre o trabalho, suporte social, demanda física e insegurança, avaliadas pelos instrumentos *Job Content Questionnaire* (JCQ) e *Job Stress Scale* (JSS) indicam que baixa demanda e alto controle no trabalho são desfavoráveis à saúde do trabalhador e inconsistentes para avaliação dos riscos psicossociais relacionados aos fatores estressores no trabalho.
- ( ) O *Job Content Questionnaire* (JCQ) ou *Job Stress Scale* (JSS) são instrumentos que avaliam fatores psicossociais de trabalho favoráveis ou de risco, enquanto o *Self-Reporting Questionnaire* (SRQ-20) possibilita realizar um rastreio da saúde mental do trabalhador.
- ( ) O Modelo Demanda/Controle (*Job Strain Model*) foi desenvolvido considerando que no ambiente psicossocial de trabalho os “fatores estressores” são crônicos: inicialmente não apresentam ameaça à vida, mas podem se tornar riscos potenciais à saúde do trabalhador.
- ( ) A demanda psicológica considerada pelo Modelo Demanda/Controle (*Job Strain Model*) se refere unicamente aos diferentes graus de controle exercidos sobre os trabalhadores no ambiente organizacional (autoridade decisória).
- ( ) Estudos evidenciaram que trabalhos com alta demanda e baixo controle, somados ao baixo suporte social, apresentaram maiores riscos de adoecimento. Concluiu-se, assim, que o suporte social funciona como um fator de proteção contra os efeitos nocivos do estresse.

Assinale a alternativa que indica a sequência **correta**, de cima para baixo.

- a.  V•V•F•F•V
- b.  V•F•F•V•F
- c.  F•V•V•F•V
- d.  F•V•F•F•V
- e.  F•F•V•V•F

39. Considere o trecho a seguir:

“A avaliação de aprendizagem não é composta exclusivamente pelo julgamento do rendimento dos participantes em exercícios de fixação ou em testes finais. Ela pode ser construída e aplicada de diferentes formas e busca identificar o quanto do comportamento do aprendiz foi alterado, levando em consideração os objetivos instrucionais. Assim, é necessário escolher o instrumento mais adequado a cada situação. Esses instrumentos podem ser, além de questionários e testes, escalas, listas de verificação e diversos tipos de roteiros”.

(Abbad; Borges-Ferreira; Nogueira, 2007)

Essa afirmação está versando sobre:

- a.  *E-learning* e seus recursos instrucionais.
- b.  Avaliação de programas de capacitação e seus instrumentos.
- c.  Modificação de comportamentos por meio de instrumentos gerenciais.
- d.  Implantação de ações de capacitação e seus recursos instrucionais.
- e.  Processos de avaliação de desempenho no trabalho.

40. Concebida em suas origens pelo médico e psicanalista francês Christophe Dejours, a proposta inicial dessa abordagem foi investigar quais estratégias de mediação os trabalhadores utilizavam no confronto com o real do trabalho e como elas se relacionavam ao prazer ou sofrimento no trabalho.

Estamos nos referindo à(s):

- a.  Epidemiologia.
- b.  Teorias do Estresse.
- c.  Teoria Demanda-Controle.
- d.  Psicodinâmica do Trabalho.
- e.  Teorias de gerenciamento do conflito.

41. Identifique abaixo as afirmativas verdadeiras (V) e falsas (F) sobre a temática de riscos psicossociais no trabalho.

- ( ) Não obstante às muitas pesquisas produzidas na área, a definição de riscos psicossociais ainda encontra certa nebulosidade: os termos Riscos e Fatores de Risco são utilizados indistintamente, nem sempre são corretamente compreendidos, ou são até confundidos com outros termos como Qualidade de Vida no Trabalho e Clima Organizacional. Uma das consequências advindas dessa confusão conceitual é a dificuldade encontrada nos processos de avaliação e intervenção na área.
- ( ) Estudos a respeito de arcabouços teóricos utilizados como substrato para análise dos riscos psicossociais no trabalho elencam uma série de contribuições teóricas do campo da Psicologia, de modelos de estresse a modelos de base sociológica. Essas evidências demonstram não apenas o pioneirismo, mas principalmente o protagonismo da ciência psicológica, comparativamente com outras áreas, na produção de conhecimento sobre riscos psicossociais no trabalho.
- ( ) A característica perceptual envolvida na exposição aos fatores de risco psicossociais, em adição aos diferentes níveis que abarcam o fenômeno, implica na necessidade de modelos teóricos que incluam estas dimensões para compreensão de como os fatores organizacionais e do trabalho interagem com os fatores individuais, gerando essa percepção.
- ( ) Fatores de risco representam o dano produzido; assim, os riscos que aumentam a probabilidade de ocorrência do dano são denominados de riscos psicossociais no trabalho. Ou seja, os riscos psicossociais são antecedentes dos fatores de riscos a eles associados, sendo esses últimos, consequentes.

Assinale a alternativa que indica a sequência **correta**, de cima para baixo.

- a.  V•V•F•V
- b.  V•F•V•F
- c.  V•F•F•V
- d.  F•V•V•F
- e.  F•F•F•V

42. Com relação a teorias e abordagens aplicadas pela Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) às organizações, numere a Coluna 2 de acordo com a Coluna 1 abaixo:

#### Coluna 1

1. Abordagem cognitivista de organização.
2. Visão culturalista de organização.
3. Perspectiva institucionalista de organização.

#### Coluna 2

- ( ) Compreende a sociedade como uma rede, um tecido de instituições, organizações, agentes e práticas. Entende a organização como um conjunto de atividades razoavelmente articuladas e emergentes nos diversos momentos e situações de interação.
- ( ) Herbert Simon, um de seus principais teóricos, concebe as organizações como sistemas de comportamento cooperativo orientados pelo planejamento, o qual tem por função não apenas alocar os participantes, mas, sobretudo permitir que cada um deles saiba com relativa certeza o que os outros irão fazer.
- ( ) Enfatiza dimensões subjetivas que povoam o ambiente organizacional, como racionalidade, interpretação, poder, conflito, atores sociais, cooperação, competição, regras, convenções, tradução e acordos.
- ( ) Incorpora a influência da antropologia enquanto campo disciplinar também interessado em compreender os processos organizacionais em sua articulação com a dinâmica sociocultural do contexto mais geral em que eles se inserem.
- ( ) Organizações são definidas como processo de decisão, e, portanto, como fenômeno processual. A ação racional, definida como aquela orientada a determinada finalidade, resulta do processo de escolha de uma entre muitas alternativas possíveis, esteja ou não presente o elemento consciente, deliberado.

Assinale a alternativa que indica a sequência **correta**, de cima para baixo.

- a.  1 • 2 • 2 • 1 • 3
- b.  2 • 3 • 1 • 3 • 1
- c.  2 • 3 • 1 • 3 • 2
- d.  3 • 1 • 3 • 2 • 1
- e.  3 • 2 • 2 • 1 • 1

43. Estuda a relação entre o ser humano e o seu ambiente de trabalho, com o objetivo de adaptar tarefas, equipamentos e condições às capacidades e limitações das pessoas. Visa a prevenção de riscos ocupacionais e a promoção da eficiência.

Estamos nos referindo à(aos):

- a.  Ergonomia e seu propósito de adaptação do trabalho às pessoas.
- b.  Riscos ocupacionais e seus estudos sobre postos de trabalho.
- c.  Ergonomia e suas pesquisas a respeito de sobrecarga de trabalho.
- d.  Programas de saúde mental e seus propósitos de prevenção de riscos.
- e.  Psicossociologia e seus programas de bem-estar social no trabalho.

44. Sobre andragogia e aprendizagem de adultos no contexto organizacional, é **correto** afirmar que:

- a.  A aprendizagem humana que ocorre cotidianamente em organizações de trabalho é sempre de caráter induzido, sendo, portanto, sistematizada e voltada aos objetivos organizacionais elaborados e defendidos pelos seus gestores.
- b.  Tradicionalmente entendida como ensino voltado para indivíduos adultos, a andragogia é um conceito que foi cunhado a partir dos anos 2000, nos meios empresariais, para designar os diferentes tipos de aprendizagem a distância disponibilizada para trabalhadores.
- c.  Em organizações de trabalho, aprendizagem é um processo psicológico relacionado a expectativas de mudanças de comportamento, as quais ocorrem exclusiva e necessariamente como resultado da participação do trabalhador em processos de treinamento.
- d.  O mecanismo que ocorre nas fases iniciais de um processo de aprendizagem, envolvendo a apreensão de conhecimentos, habilidades e atitudes na memória de curto prazo, conforme planejado nos objetivos instrucionais de um programa de treinamento, recebe o nome de generalização.
- e.  No contexto organizacional, o conceito de aprendizagem não é unidimensional e não se refere apenas à aquisição e à retenção de conhecimentos, mas também a processos de generalização e à possibilidade de aplicação, no trabalho, de conhecimentos desenvolvidos em treinamentos.

**45.** Riscos psicossociais relacionados ao trabalho, especificamente a sua avaliação por parte de psicólogos, são regulamentados pelo Conselho Federal de Psicologia (Resolução nº 14/2023).

Assinale a alternativa **correta** em relação ao tema.

- a.  Ao realizar a avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, psicólogos devem investigar e diagnosticar as características psicológicas dos trabalhadores, bem como as características dos processos de trabalho e do contexto organizacional que, de forma integrativa, interferem na subjetividade, na saúde mental, na integridade e na possibilidade de realização da atividade laboral.
- b.  A avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho deve ser realizada apenas na modalidade de trabalho individual, pelos psicólogos, nunca como integrante de uma equipe multiprofissional ou intersetorial, haja vista implicações de natureza ética que possa advir de um processo de trabalho coletivo.
- c.  A atuação de psicólogos na avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, em atendimento às determinações das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, bem como resoluções, diretrizes e recomendações emitidas por demais órgãos governamentais, busca atender unicamente às necessidades identificadas em Programas de Saúde Mental vigentes na empresa, não se aplicando tal prática a situações trabalhistas.
- d.  Os resultados do processo de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho devem contemplar unicamente informações para subsidiar o desenvolvimento e a implementação de programas de controle e monitoramento da saúde e da segurança no trabalho preconizados pelos serviços e comissões especializadas.
- e.  Na condução de processos de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, os psicólogos devem investigar e diagnosticar as características da atividade e do processo de trabalho, do ambiente e da gestão do trabalho em sua forma genérica, desconsiderando particularidades, tais como possíveis barreiras e restrições do ambiente e dos meios de realização do trabalho, bem como a funcionalidade da pessoa trabalhadora.

**46.** Relativamente ao estresse, é **correto** afirmar que:

- a.  Níveis de estresse em um determinado trabalho dependem da interação entre o modo de funcionamento do trabalhador e as tarefas, mas independem das condições de trabalho.
- b.  Pode ser considerado um mecanismo utilizado pelas pessoas para se adaptarem a exigências do meio externo ou para responderem a metas que elas próprias se fixam.
- c.  O eu-estresse diz respeito à exposição excessiva e sem controle ao estresse por parte de trabalhadores, sendo, portanto, negativo e nocivo à saúde desses indivíduos.
- d.  Por ser considerado uma experiência individual, as abordagens teóricas sobre o estresse não têm ressaltado a multicausalidade do fenômeno e seu crescimento nas organizações.
- e.  Respostas dos trabalhadores a estressores laborais e organizacionais (enfrentamento do estresse) independem de suas características pessoais ou de seus traços de personalidade.

**47.** Assinale a alternativa **correta** sobre *coaching* e *mentoring*.

- a.  O *coaching* é um processo gerencial estruturado que visa implementar ou aperfeiçoar CHAs (Competências, Habilidades e Atitudes) por meio de programas de longo prazo e de parceria voluntária entre o *coach* e o *coachee*.
- b.  O *mentoring* é um recurso gerencial focalizado em metas e objetivos, delineados em comum acordo entre chefia e chefiado, para serem alcançados em curto, médio e longo prazos.
- c.  O *coaching*, embora seja genericamente compreendido como uma ferramenta para promover mudanças positivas e alcançar metas, na prática, é uma ferramenta destinada especificamente a identificar e treinar trabalhadores para funções de liderança.
- d.  Ambas as ferramentas prometem oferecer benefícios ao desenvolvimento pessoal dos trabalhadores, porém a decisão gerencial em adotar uma ou outra depende do objetivo organizacional em foco, sendo este objetivo geralmente a retenção de talentos.
- e.  *Mentoring* é uma ferramenta baseada na troca de informações entre profissionais: geralmente alguém mais experiente orienta uma pessoa menos experiente, ajudando na tomada de decisões.

48. Identifique abaixo as afirmativas verdadeiras ( V ) e falsas ( F ) a respeito da elaboração e execução de ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação Corporativa.

- ( ) Ações de Treinamento de caráter meramente instrucional para o desempenho no trabalho englobam aquelas relativas a Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, orientação profissional e autogestão da carreira, por exemplo, podendo se dar por meio de cursos de longa duração, seminários ou mesmo cursos técnicos profissionalizantes.
- ( ) Treinamento e Desenvolvimento representam a aquisição sistemática de conhecimentos capazes de provocar, a curto ou longo prazo, uma mudança de ser e de pensar do indivíduo, por meio da internalização de novos conceitos, valores ou normas e da aprendizagem de novas habilidades.
- ( ) A execução de ações de Treinamento pode ser definida como a aplicação prática daquilo que foi planejado e programado para suprir as necessidades de aprendizagem detectadas na organização por meio de Levantamentos de Necessidades de Treinamento.
- ( ) Aspectos como a definição de objetivos das ações de capacitação, a escolha dos treinandos, a busca por locais e recursos logísticos adequados, a identificação de instrutores ou ministrantes e a carga horária a ser destinada a cada tópico são estabelecidos ou definidos especificamente na etapa de execução (realização) dessas ações.

Assinale a alternativa que indica a sequência **correta**, de cima para baixo.

- a.  V • F • V • V
- b.  V • F • F • V
- c.  F • V • F • F
- d.  F • V • V • F
- e.  F • F • V • V

49. Considere o trecho a seguir relativamente à saúde mental e prevenção do adoecimento no trabalho.

“Para enfrentar o desafio de trazer a área da saúde mental e trabalho ao campo científico foi preciso abandonar algumas posições confortáveis que constituem regra geral na atitude dos investigadores em ciências humanas, por exemplo, a demarcação de território entre especialidades. Quando se tem o trabalho como objeto, é preciso aprender que o universo em análise não é psicológico, sociológico, econômico, antropológico. É tudo isto ao mesmo tempo e não saberemos nunca em que território estaremos em cada momento. O pesquisador do trabalho deve aprender a conviver entre distintas ciências com distintas abordagens e distintos cacoetes metodológicos, sem saber a que terreno pertencem suas conclusões”.

(Jacques & Codo, 2003).

Esse excerto está se referindo ao trabalho como um objeto:

- a.  Quantitativo.
- b.  Unidisciplinar.
- c.  Inter, multi e transdisciplinar.
- d.  Específico da ciência psicológica.
- e.  Acima de tudo de natureza econômica.

50. A respeito de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) conforme alterações da NR-01, é **correto** afirmar que a principal mudança trazida pelas alterações dessa Norma Regulamentadora é a:

- a.  Inclusão obrigatória dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).
- b.  Elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), incluindo seus planos de ação, unicamente por profissionais psicólogos.
- c.  Implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), voltado para a identificação de riscos físicos, químicos e biológicos.
- d.  Elaboração e implementação de um Plano de Ação anterior ao processo de Inventário dos Riscos e Acompanhamento.
- e.  Utilização obrigatória de EPIs em todos os ambientes de trabalho como primeira medida adotada, a partir já da fase da identificação de riscos.

**Página  
em Branco.  
(rascunho)**

Utilize a grade ao lado para anotar as suas respostas.

**Não destaque esta folha.** Ao entregar sua prova, o fiscal irá destacar e entregar esta grade de respostas que você poderá levar para posterior conferência.



## GRADE DE RESPOSTAS

1		26	
2		27	
3		28	
4		29	
5		30	
6		31	
7		32	
8		33	
9		34	
10		35	
11		36	
12		37	
13		38	
14		39	
15		40	
16		41	
17		42	
18		43	
19		44	
20		45	
21		46	
22		47	
23		48	
24		49	
25		50	

S10 Psicólogo

ESTADO DE SANTA CATARINA  
SECRETARIA DE ESTADO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA  
COMPANHIA INTEGRADA DE DESENVOLVIMENTO  
AGRICOLA DE SANTA CATARINA

sc.gov.br

**CIDASC**

# CONCURSO PÚBLICO CIDASC

EDITAL 001/2025

Fepese

