

**-- CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS --**

No que se refere à técnica usada para entrevista psicológica, julgue os próximos itens.

- 51** A entrevista possui relação simétrica e o controle dos objetivos vai sendo definido à medida que ela se desenvolve.
- 52** A entrevista possui a técnica de utilização longitudinal, com diferentes graus de estruturação.
- 53** A entrevista é uma via de comunicação simbólica, sem atribuição de papéis.
- 54** O efeito halo é premeditado e desejável durante o processo de entrevista.

Quanto à entrevista motivacional, bem como seus fundamentos e aplicabilidade, julgue os itens a seguir.

- 55** DARN-CAT é um acrônimo capaz de orientar o profissional a identificar importantes elementos promotores de mudança na fala do cliente.
- 56** De acordo com a teoria motivacional, o cliente, vendo a discrepância entre o comportamento atual e os objetivos futuros, fica menos motivado a mudanças.
- 57** Ser empático, promover a consciência das consequências, desenvolver argumentação com o cliente, acompanhar a resistência e promover a autoeficácia são os cinco princípios da entrevista motivacional que orientam o terapeuta ao longo do tratamento.
- 58** A entrevista motivacional foi criada com objetivo de estimular a motivação para mudança no comportamento ligado ao transtorno por uso de substâncias.

Julgue os itens subsequentes, a respeito da psicologia da personalidade, psicodiagnóstico, psicopatologia e de aspectos relacionados a esse tema.

- 59** Conforme Wilhelm Reich, sintoma neurótico corresponde a uma expressão completa da personalidade de atitude correspondente à fixação em um estágio.
- 60** Conforme Rogers, a personalidade é um importante elemento do campo perceptual e comportamental.
- 61** Para Albert Bandura, a personalidade de um sujeito ocorre devido ao determinismo recíproco.
- 62** O comportamentalismo aceita os aspectos que não podem ser aprendidos: os subjetivos, internos e(ou) fenomenológicos.
- 63** Ansiedade é passível de se desenvolver em situação, real ou imaginada, provocada por um aumento esperado ou previsto da tensão ou do desprazer.
- 64** Freud compreende que os mecanismos de defesa são tentativas do ego de proteger toda a personalidade contra uma ameaça, falsificando a natureza desta.

Em relação a diagnóstico diferencial e psicologia da saúde, julgue os itens a seguir.

- 65** A psicologia da saúde muitas vezes é um apoio psicológico breve, com limitações, sendo o cliente normalmente o médico que o solicitou para ajuda ao paciente.
- 66** Deve-se considerar no diagnóstico diferencial a apresentação psiquiátrica típica no padrão de sintomas de uma condição médica geral.
- 67** O objeto epistemológico da psicologia da saúde é a doença física, com definição própria e métodos de intervenção e de avaliação análogos aos da psicologia clínica.
- 68** Quando uma condição médica geral é responsável pelo sintoma psiquiátrico, deve-se determinar qual transtorno mental decorrente de outra condição médica do DMS-5 melhor descreve a apresentação.

No que diz respeito ao transtorno por abuso de substâncias, a seu tratamento, características e intervenções, julgue os itens que se seguem.

- 69** O transtorno por uso de substância é uma condição crônica, sendo um de seus sintomas o aumento do controle sobre o uso da substância.
- 70** O uso de substância pode ser a consequência de uma sintomatologia psíquica.
- 71** Nos métodos de tratamento do abuso de substâncias adotados em pacientes resistentes, incentivos como, por exemplo, a oferta de dinheiro, são utilizados para encorajar a abstinência.
- 72** Militares ativos e veteranos são populações complexas em risco para abuso de substâncias, sendo imperativo que o profissional de saúde reconheça as complexidades inerentes à cultura militar e prepare-se para lidar com elas.
- 73** É exemplo de estratégia de redução de danos a troca de seringas para usuários de drogas intravenosas.

Os sujeitos que, em urgência psiquiátrica, apresentem grave sofrimento psíquico vivenciam momentos críticos que, por vezes, coincidem com o desencadeamento de um momento de crise e geram ações confusas e incompreendidas por eles próprios e pelas pessoas que o circundam.

Tendo como referência o texto precedente, julgue os próximos itens, acerca do suporte à pessoa em crise.

- 74** A competência técnica em urgências psiquiátricas como a descrita no texto é do psicólogo.
- 75** Crises como a descrita no texto se resolvem facilmente com uma intervenção pontual do psicólogo.

Julgue os itens seguintes, a respeito de saúde mental e aconselhamento psicológico.

- 76** O aconselhamento psicológico consiste em ação reflexiva predominantemente centrada no tratamento e na solução de problema imediato.
- 77** O aconselhamento psicológico visa criar condições para que a própria pessoa faça o julgamento das alternativas que possam promover o seu bem-estar psicológico e sua autonomia pessoal no confronto com as dificuldades e os problemas enfrentados.
- 78** A campanha Maio Verde, lançada em 2021, marcou o mês de maio como o período de conscientização a respeito da saúde e da segurança no trabalho, com a intenção de unir forças, prevenir e investir na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

Julgue os próximos itens, relativos a gestão de pessoas nas organizações e planejamento estratégico da gestão de pessoas.

- 79** As políticas de gestão de pessoas definem o posicionamento, as expectativas e os valores da organização quando se trata da forma de tratamento dos indivíduos e servem como ponto de referência para o desenvolvimento de práticas organizacionais e para a tomada de decisões, além de promover um tratamento equitativo entre os indivíduos.
- 80** Nas organizações, grandes ou pequenas, com ou sem fins lucrativos, as pessoas trabalham em conjunto, com vista à prossecução de objetivos, que seriam impossíveis de atingir se elas trabalhassem isoladamente.
- 81** Um mecanismo eficaz para a valorização da diversidade no local de trabalho é a criação de estratégias de vigilância e controle a fim de punir os que não seguem o estabelecido, que, acabam por minar o engajamento e a construção da cultura.
- 82** Quando fontes tradicionais de vantagem competitiva, como a tecnologia, deixam de ser suficientes para garantir uma posição competitiva sustentável, as pessoas passam a ser consideradas essenciais em termos de diferenciação estratégica.

Julgue os itens subsequentes, a respeito de clima e cultura organizacional, gerenciamento da pluralidade nas empresas, ferramentas de gestão e estilos de liderança.

- 83** Não é considerado líder o sujeito que, em sua posição, fica ausente quando necessário, não dá seguimento a pedidos de assistência e resiste em expressar as suas opiniões sobre questões importantes.
- 84** Pluralidade e diversidade são sinônimos e, administradas de forma incorreta, podem desencadear um aumento do rodízio de funcionários, conflitos interpessoais e problemas de comunicação nas organizações.
- 85** O clima organizacional refere-se à percepção que as pessoas têm da organização em que trabalham e que pode ser influenciada pelos fatores conjunturais externos e internos à organização.
- 86** Análise SWOT, 5W2H e PMBOK são ferramentas de gestão que auxiliam na tomada de decisões nas empresas.

Acerca de educação continuada, gestão de talentos e múltiplas inteligências, julgue os itens a seguir.

- 87** Na gestão de talentos, o termo talento refere-se, com frequência, à pessoa a quem se atribui um conjunto privilegiado de competências, ou seja, conhecimentos, habilidades e atitudes que a diferenciam de outras.
- 88** Embora a inteligência humana seja composta por habilidades que compreendem diferentes campos do conhecimento, todas de mesmo valor e importância, o sujeito sobressai-se em apenas uma dessas habilidades.
- 89** No Brasil emprega-se frequentemente o termo educação continuada para conceituar a educação que consiste em um programa de formação e desenvolvimento dos recursos humanos cujo objetivo é manter a equipe em um constante processo educativo, com a finalidade de aprimorar os indivíduos e, conseqüentemente, otimizar resultados.

Quanto ao desenvolvimento de pessoas, competências interpessoais e gerenciamento de conflito, julgue os itens que se seguem.

- 90** As estratégias para melhor gerenciar conflitos incluem desenvolver inteligência emocional e potencial de liderança, delimitar benefícios e salários a tabelas rígidas, e estabelecer relações de trabalho positivas por meio de eventos internos.
- 91** Competência interpessoal é a habilidade de lidar eficazmente com relações interpessoais, de lidar com outras pessoas de forma adequada às necessidades de cada uma e às exigências da situação.
- 92** A área de recursos humanos, na atualidade, define-se como um órgão de consultoria interna, sendo característica de sua equipe ser polivalente, enxuta, dinâmica e proativa na busca e resolução de problemas dentro da empresa.

A realidade do trabalho apresenta muitos aspectos a serem considerados. Veja-se o relato de uma servidora pública: “Eu me sinto satisfeita com a possibilidade de crescimento na organização, que ocorre de acordo com as avaliações anuais e com a formação dos servidores. Porém, há uma situação muito injusta na organização, pois o trabalho que não é feito por alguns não é cobrado e, sim, delegado a alguns que trabalham. Alguém tem que fazer e, quando faz, não recebe o respaldo, as honras. Isso começou a me revoltar, e comecei a pensar em sair da organização. Também há o meu chefe que somente segue as normas legais, é intransigente e não sabe gerenciar a equipe. Mas estou vendo um lado da profissão que eu não via. Sempre trabalhei na área privada e passei a me deparar com a realidade muito diferente da empresa pública. A área caiu em um marasmo. Estagnou. Os salários caíram. Não há iniciativas que façam com que o servidor experimente novas oportunidades de demonstrar suas habilidades.”

Tendo o caso acima como referência, julgue os itens que se seguem.

- 93** No caso hipotético apresentado, a criação de espaços de discussão pelo gestor não resolve o sofrimento.
- 94** O relato em tela evidencia que prazer e sofrimento coexistem no trabalho.
- 95** Na situação descrita, há uma tendência ao sofrimento patogênico, pois o trabalhador não consegue reverter o sofrimento para algo positivo.
- 96** Na situação relatada, existe assédio na atuação do gestor.
- 97** O texto relata uma situação que envolve as condições de trabalho.

A respeito das práticas grupais e do trabalho em equipes no serviço público, julgue os itens a seguir.

- 98** A mobilização subjetiva ocorre em grupo de trabalhadores adoecidos.
- 99** O desempenho de uma equipe inclui os resultados individuais e o resultado do trabalho coletivo.
- 100** As práticas de grupo não constituem estratégia de promoção da saúde no trabalho.
- 101** A ambiguidade de papéis resolve a mobilização subjetiva do trabalhador.
- 102** O fato de os próprios componentes do grupo definirem suas metas impacta no seu grau de comprometimento.

Com relação à gestão de pessoas no setor público, julgue os itens subsequentes.

- 103** As organizações da administração pública apresentam natureza permanente, apesar das constantes mudanças de governo.
- 104** O desempenho de uma organização independe da contribuição do capital humano que a compõe.
- 105** A valorização dos resultados e a humanização das relações de trabalho são excludentes na gestão estratégica de pessoas.
- 106** O estabelecimento de uma política que respalda a sustentabilidade da gestão de pessoas é a base da gestão estratégica.

Julgue os itens a seguir, a respeito de gestão e avaliação de desempenho.

- 107** A forma mais efetiva de conduzir a avaliação de desempenho individual e de equipes na gestão por competências se dá a partir de mensuração de indicadores de desempenho, de modo sistemático, a partir de indicadores quantitativos e uma vez por ano.
- 108** Os objetivos da avaliação de desempenho incluem o reconhecimento dos méritos individuais, considerando-se as atribuições pactuadas nos investidos no cargo, bem como o reconhecimento das metas das organizações e do quanto têm sido alcançadas.
- 109** A avaliação de desempenho e a gestão do desempenho são processos sinônimos que se diferenciam pela epistemologia de base e teoria que os enuncia: ambos são destinados a mapear os pontos fracos das organizações e déficits de desempenho a partir da avaliação individual, da chefia e de equipes.

Com relação a modelos de gestão por competências, julgue os itens que se seguem.

- 110** A gestão por competências por processos pode ser conduzida em cinco etapas: construção da árvore de conhecimento; associação das necessidades de conhecimentos dos funcionários aos processos; mapeamento das disponibilidades de conhecimentos dos funcionários responsáveis pela execução dos processos; levantamento do fator de importância dos processos; e análise comparativa entre os conhecimentos disponíveis e os necessários.
- 111** Análise documental, entrevistas, grupos focais, questionários e observações são instrumentos de gestão de conhecimento e alternativas de gestão aos modelos gerenciais que têm na gestão por competências a ação mais expressiva de produtividade.
- 112** A gestão por competências faz parte de um sistema maior de gestão organizacional e, a partir das estratégias organizacionais, sistematiza ações de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e também planejamento e desenvolvimento de pessoas em suas carreiras.

Ao longo do tempo, os modelos de gestão de pessoas foram evoluindo e distinções precisaram ser realizadas, entre as quais se incluem a compreensão sobre administração de pessoal, administração de recursos humanos e gestão social. A esse respeito, julgue os itens seguintes.

- 113** A administração de recursos humanos foi marcada pelas ideologias organizacionais do século XIX e pela busca de eficácia e eficiência a partir do reconhecimento de potenciais e competências.
- 114** A definição do termo gestão social está consolidada no Brasil, estando esse tipo de gestão relacionada principalmente à formulação de políticas públicas.

No que se refere a recrutamento e seleção, julgue os itens subsequentes.

- 115** A técnica de incidentes críticos consiste na anotação sistemática e criteriosa a respeito dos fatos e comportamentos dos trabalhadores nos cargos, considerando-se que eles tiveram um excelente ou péssimo desempenho, e viabiliza localizar as características desejáveis e as indesejáveis a serem investigadas no processo seletivo de outros profissionais para o mesmo cargo.
- 116** A seleção de um candidato é um processo de comparação entre duas variáveis: de um lado, os critérios da organização, o perfil profissiográfico e as competências necessárias e, de outro, o perfil dos candidatos; por isso, as técnicas de seleção devem ser de mesma natureza e diretivas, para não gerar inconsistências e dúvidas no banco de dados do processo seletivo.
- 117** Uma das principais vantagens do recrutamento interno é gerar motivação e encorajamento dos próprios funcionários da organização, uma vez que é percebido pelos trabalhadores da organização como sinal de abertura ao novo e valorização de novas ideias.

Acerca de absenteísmo e planos de carreira, julgue os itens subsequentes.

- 118** O absenteísmo no serviço público possui taxas mais altas que no serviço privado por causa da estabilidade de vínculos; se houvesse o temor e risco de perder o emprego, os índices de absenteísmo se reduziriam, inclusive o do absenteísmo-doença.
- 119** A existência de plano de carreiras no serviço público, obrigação dos entes públicos, é constitucionalmente prevista, devendo-se, por isso, incentivar o desenvolvimento dos servidores em novos níveis de escolaridade e habilitar esses profissionais a galgar novos postos de trabalho e hierarquias superiores.

Julgue o item seguinte, a respeito de análise funcional.

- 120** A análise funcional elucida variáveis que influenciam práticas culturais de uma organização, uma vez que descreve antecedentes, comportamentos e consequentes.

**Espaço livre**