

**-- CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS --**

Com base nos critérios diagnósticos contidos no **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais**, 5.<sup>a</sup> edição revisada (DSM-V-TR), julgue os itens seguintes.

- 51 Uma das diferenças entre o transtorno de ansiedade generalizada (TAG) e o transtorno obsessivo compulsivo (TOC) é que o TAG envolve uma ansiedade ampla e persistente sobre diferentes aspectos da vida, enquanto o TOC é caracterizado por obsessões (pensamentos intrusivos) e compulsões (comportamentos repetitivos para aliviar essas obsessões).
- 52 O transtorno depressivo persistente pode ser diagnosticado quando os sintomas depressivos estão presentes de forma contínua por um período de seis meses, sem remissões de duração superior a dois meses.
- 53 O transtorno bipolar tipo II não é uma forma mais leve do transtorno bipolar tipo I.
- 54 Pode haver subdiagnóstico do transtorno depressivo maior quando a gravidade for leve, pois o funcionamento da pessoa, apesar de exigir um esforço acentuadamente aumentado, pode parecer normal, além de as queixas apresentadas nesse caso geralmente serem relacionadas a insônia ou fadiga em vez de humor deprimido ou perda de interesse.
- 55 No luto, há manifestação de humor deprimido persistente e incapacidade de antecipar felicidade ou prazer, enquanto no episódio depressivo maior, o afeto predominante inclui sentimentos de vazio e perda.

Em relação ao psicodiagnóstico, às técnicas de entrevista e aos testes psicológicos, julgue os itens a seguir.

- 56 No processo de psicodiagnóstico, o uso de testes psicológicos, que visam fornecer dados quantitativos e qualitativos sobre aspectos cognitivos, emocionais e comportamentais, é facultativo.
- 57 A entrevista lúdica diagnóstica, realizada com crianças, segue uma padronização rígida com a finalidade de conceituar o principal conflito atual do paciente, evidenciar as principais defesas e tornar manifestas as fantasias da criança quanto à doença, à cura e ao tratamento.
- 58 O genograma familiar, ferramenta gráfica construída em conjunto com o paciente e utilizada no processo de psicodiagnóstico, permite identificar padrões emocionais e comportamentais transmitidos através de gerações, auxiliando na compreensão das dinâmicas familiares.

Acerca do transtorno do espectro autista (TEA), julgue os próximos itens.

- 59 O *masking* e o treinamento de habilidades sociais no âmbito clínico reduzem comportamentos comuns ao autismo; todavia, enquanto o treinamento de habilidades sociais promove e estimula habilidades sociais de forma terapêutica, funcional e respeitosa, o *masking* é uma prática que aumenta a ansiedade e gera graves prejuízos emocionais para o indivíduo com TEA.
- 60 O diagnóstico de TEA deve ser desconsiderado quando realizado na vida adulta, uma vez que, por ser um transtorno do neurodesenvolvimento, ele deve ser diagnosticado obrigatoriamente durante a infância.

A personalidade pode ser considerada como um conjunto de características psicológicas com relativa estabilidade ao longo da vida do indivíduo, de modo a refletir um padrão de pensamentos, sentimentos e comportamentos relacionados às diferenças individuais. A esse respeito, julgue os itens subsequentes.

- 61 A característica essencial do transtorno de personalidade *borderline* é um padrão difuso de grandiosidade, necessidade de admiração e falta de empatia, que surge no início da vida adulta e está presente em vários contextos.
- 62 A bateria fatorial de personalidade (BFP), baseada no uso de técnicas projetivas, é o principal instrumento para a avaliação de personalidade na prática clínica de psicologia.
- 63 No modelo dos cinco grandes fatores (CGF) de personalidade, o fator socialização descreve o nível típico de interações sociais, considerando os seguintes aspectos: em que as pessoas se engajam; quanto buscam estabelecer contato umas com as outras; quanto se sentem à vontade para falar sobre si mesmas; se preferem fazer tarefas de forma coletiva ou solitária; e quanto elas conseguem se dirigir a outras pessoas para manifestar seus interesses e lutar pelos seus direitos.

A respeito da entrevista de devolução das informações do psicodiagnóstico, julgue os itens que se seguem.

- 64 No caso de criança, adolescente ou adulto dependente, a devolução de informações relativas ao psicodiagnóstico não deve ser direcionada exclusivamente aos seus pais ou responsáveis, pois os próprios avaliados também têm direito a esse momento de processamento.
- 65 A devolução das informações do psicodiagnóstico deve ficar circunscrita a uma única entrevista, não devendo ser ampliada.

Lucas, com 6 anos de idade, chegou para avaliação médica com fortes dores nas pernas, febre e cansaço extremo. Após exames e investigação exaustiva, a criança recebeu o diagnóstico de leucemia e precisou ser hospitalizada para início imediato do tratamento. A família teve de se organizar para acompanhar a criança e rever a rotina global, uma vez que Lucas não tinha alta prevista para os próximos dias.

Considerando o caso clínico precedente e o papel do psicólogo no contexto hospitalar, julgue os itens seguintes.

- 66 No caso de Lucas, é adequado que o psicólogo responsável aplique o instrumento de avaliação neuropsicológica breve (NEUPSILIN) para avaliação e rastreio de transtorno psicológico.
- 67 O papel do psicólogo da saúde no contexto hospitalar em questão consiste, entre outros aspectos, na avaliação e no tratamento de transtornos comportamentais associados ao adoecimento, com ênfase na promoção da saúde e prevenção de agravos.
- 68 No modelo biopsicossocial de atendimento, o acometimento de Lucas seria compreendido a partir de um viés multicausal e multideterminado.
- 69 Fundamentado no modelo médico, o papel do psicólogo, no caso de Lucas, é identificar e tratar qualquer transtorno psicológico que a criança possa vir a desenvolver em decorrência do adoecimento, excluindo-se fatores emocionais adjacentes.
- 70 Diferentemente do que ocorre na esfera clínica, o enfoque da atuação do psicólogo no campo hospitalar deve se restringir ao estado atual de Lucas e às especificidades da doença diagnosticada.

No que se refere à psicopatologia, ao abuso de substâncias e ao papel do psicólogo, julgue os itens a seguir.

- 71** De acordo com a teoria cognitivo-comportamental, a autoeficácia é um fator importante no tratamento da dependência química.
- 72** O diagnóstico de transtorno por uso de álcool prevê um padrão comprometido de consumo dessa substância, com a incidência de alguns critérios — a exemplo do desejo persistente e dos esforços malsucedidos para reduzir ou controlar o uso de álcool —, que devem se manifestar durante um período referente a, no mínimo, seis meses.
- 73** Apesar de o transtorno por uso de álcool apresentar um curso variável, ele é uma condição tratável marcada pela ingestão diária de bebidas alcóolicas, mesmo que em pequenas doses.
- 74** Na dependência química, o terapeuta cognitivo-comportamental tem o objetivo central de modificar as crenças disfuncionais, minimizando o *craving* e interrompendo o uso, ou prevenindo as situações de recaída.
- 75** Para o modelo cognitivo-comportamental, os fatores sociais e biológicos estão associados ao uso experimental de substâncias e à manutenção desse consumo.

Sérgio, com 19 anos de idade, sempre foi um rapaz calmo e tranquilo. Apesar de tímido, tinha muitas amizades. Participava de um grupo religioso onde conheceu sua primeira namorada. Após um desentendimento com ela, resolveu sair com um colega recém-chegado ao grupo da igreja. Pouco tempo depois, chegou em casa muito agitado, falante, confuso e transpirando muito. De acordo com o relato materno, “estava com uma feição que nunca tinha visto. Tinha olhos arregalados, não falava coisa com coisa. Parecia fraco. Chegou a vomitar”. A família, estranhando o quadro, ligou para o Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU). Sérgio, então, foi atendido por uma equipe multidisciplinar e encaminhado para o serviço especializado.

Considerando a situação hipotética precedente, julgue os itens subsequentes.

- 76** É correto concluir que Sérgio apresenta quadro de transtorno mental induzido por estimulante, para o qual são indicadas técnicas de aconselhamento psicológico.
- 77** Sérgio apresenta critérios suficientes para o diagnóstico de transtorno de ansiedade generalizada (TAG).
- 78** No caso de Sérgio, a análise clínica é condição necessária e suficiente para a compreensão da gravidade e para a avaliação do grau de urgência da intervenção.
- 79** Os olhos arregalados, a transpiração e a agitação apresentados por Sérgio são condizentes com o diagnóstico de transtorno do pânico.
- 80** A fim de que se possa compreender a complexidade da crise de Sérgio, é fundamental que a equipe avalie a dimensão clínica, a rede de suporte e enfrentamento e sua posição subjetiva.

Determinada organização conta com diversos cargos em sua estrutura, distribuídos tanto nas filiais quanto na matriz. Em cada filial, há funções que envolvem a realização dos serviços prestados pela empresa; na matriz estão as funções que correspondem às áreas responsáveis pelo funcionamento do negócio. Todas as vagas são primeiramente divulgadas por meio de um aplicativo denominado *Conectize*, que pode ser acessado por todos os empregados. Em relação à seleção e ao desenvolvimento de lideranças, a organização busca indivíduos que possuam um bom relacionamento em equipe e interpessoal, boa comunicação e facilidade para negociação. Podem ser selecionados profissionais que já trabalham na organização ou que não fazem parte do quadro de funcionários. Com o intuito de acompanhar o desempenho dos funcionários, a organização adota um processo periódico de avaliação de desempenho: são avaliados, quadrimestralmente (e, de maneira mais informal, diariamente), quesitos como comprometimento, satisfação, respeito às normas e aos procedimentos organizacionais, assiduidade, relacionamento interpessoal, proatividade e produtividade. Os funcionários reclamam de conflitos entre as áreas e de supervisores que não dão a devida atenção para agressões verbais entre colegas de áreas diferentes. Além disso, há rivalidade entre equipes de vendas quanto ao alcance das metas estipuladas pela empresa. Os funcionários avaliam que a organização parece incentivar esses atritos, afirmando que a competição é benéfica para as vendas.

A partir da situação hipotética apresentada, julgue os itens a seguir.

- 81** Na situação hipotética em tela, a promoção de um clima de segurança psicológica poderia melhorar o desempenho das equipes.
- 82** Conforme as informações apresentadas, a organização adota uma atuação estratégica de pessoas.
- 83** A referida organização realiza recrutamento interno para processos seletivos.
- 84** Os conflitos mencionados na situação hipotética configuram-se como conflitos de tarefas.
- 85** A avaliação de desempenho na organização em questão é baseada em resultados.

A respeito dos processos educativos e de aprendizagem nas organizações, bem como das múltiplas competências, julgue os itens que se seguem.

- 86** As competências humanas são desenvolvidas por eventos de aprendizagem formal e informal.
- 87** Equipes autogerenciadas apresentam a metacompetência de suprir os conflitos identificados entre seus membros nas organizações de trabalho.
- 88** Na avaliação baseada em competências, uma competência relevante para um trabalho específico deve ser utilizada para determinar a eficácia de um indivíduo.
- 89** Manejo de sistemas de informação e autogestão são exemplos de competências comportamentais.
- 90** A aprendizagem continuada requer que os profissionais de gestão de pessoas avaliem correntemente as competências individuais dos funcionários.
- 91** O mapeamento de competências consiste no entendimento e na sistematização do leque de habilidades esperadas e desenvolvidas nos profissionais de uma empresa.

A atuação do psicólogo em organizações envolve o estudo das relações entre o trabalho e a saúde mental dos trabalhadores, alinhando-se prevenção e identificação de fatores de risco a aspectos psicossociais do trabalho. A respeito desse assunto, julgue os itens seguintes.

- 92** No âmbito do trabalho, sentimentos de simpatia e atração provocam aumento de interação, o que repercute negativamente na saúde ocupacional.
- 93** Compreender o processo de regulação ou estruturação das ações dos membros do grupo é prescindível para a realização de intervenções em grupos de trabalho.
- 94** Os jogos de reconhecimento são capazes de transformar o sofrimento em prazer nas atividades de trabalho.
- 95** A psicodinâmica do trabalho busca compreender como os indivíduos constroem significados e sentidos em relação ao trabalho e como esses significados afetam sua subjetividade e sua saúde.

Determinada empresa multinacional que atua no ramo de telecomunicações possui filiais em vários países, cada uma com seus próprios clima e cultura organizacionais. A matriz da empresa se localiza na Alemanha, onde a cultura é mais voltada para resultados, além de haver maior nível de planejamento, controle, obediência a normas, competitividade e individualismo. A filial do Brasil tem uma cultura mais voltada para relacionamentos, cooperação e coletivismo.

Tendo a situação precedente como referência e considerando o processo de diagnóstico, intervenção e desenvolvimento organizacionais, julgue os itens subsequentes.

- 96** Uma intervenção direcionada para resultados, caso fosse implantada por um diretor oriundo da matriz, traria conflitos e teria impacto negativo sobre o clima organizacional das filiais, independentemente da forma como o processo fosse efetuado.
- 97** A cultura organizacional da referida multinacional pode ser compreendida por meio de normas formais registradas nos seus documentos organizacionais.
- 98** A implementação, na referida empresa, de uma política de imersão no trabalho seria uma estratégia produtiva para o desenvolvimento de um clima organizacional positivo.
- 99** Quando da integração de novos membros à referida organização, a sua socialização implicará a orientação em relação à cultura organizacional da empresa.
- 100** Fatores de caráter étnico fornecem material para o sistema psicológico no qual a cultura organizacional da referida empresa está situada.

A respeito de avaliação e gestão de desempenho, julgue os próximos itens.

- 101** O BSC (*balanced scorecard*) foi a estratégia adotada na gestão pública para que se pudesse ampliar a política de gestão organizacional de desempenho, aproximar a avaliação 360° das medidas financeiras tradicionais e, assim, unir as perspectivas de desempenho individual aos resultados organizacionais.
- 102** As políticas de avaliação de desempenho das organizações não devem contemplar as ações descrever cargos e promover desligamentos.
- 103** No âmbito institucional, a gestão de desempenho objetiva desenvolver servidores e gestores e dar sentido de continuidade, melhoria e sustentabilidade às práticas de gestão; no âmbito individual, espera-se que o desempenho no contexto de trabalho manifeste-se por meio de comportamentos, realizações e resultados.
- 104** Acordo de desempenho, acompanhamento de desempenho, avaliação de desempenho e planos de desenvolvimento individual são práticas de gestão de desempenho adotadas apenas para servidores que estejam em estágio probatório e servidores de carreira.
- 105** Cabe aos setores de gestão de pessoas de cada órgão da administração pública a normatização da forma como se dará a avaliação de desempenho nos casos atípicos, deliberando sobre situações que envolvam servidores no topo da classe e do padrão de suas carreiras, servidores cedidos, servidores requisitados e servidores sem vínculo com o órgão de lotação.
- 106** A gestão de desempenho é um processo ancorado, por um lado, na gestão estratégica organizacional, e, por outro, na gestão por competências.
- 107** Representam novas tendências da gestão de desempenho para melhoria da avaliação de desempenho dos servidores públicos as práticas de autoavaliação e de heteroavaliação.
- 108** O funcionamento eficiente da avaliação de desempenho por competências independe da garantia de condições tecnológicas e informatizadas, uma vez que o processo não deve se limitar à realização de avaliações *online*, sendo mais prioritário o estabelecimento de metas claras, com indicadores objetivos, para cada equipe e área da instituição.

Em relação à gestão de pessoas no setor público e suas tendências e gestões atuais, julgue os itens subsequentes.

- 109** A gestão de pessoas no setor público deve aderir às práticas de *compliance* para garantir a aplicação dos princípios da impessoalidade e da publicidade, os quais se relacionam ao compromisso público de que todos os atos estejam amparados no ordenamento jurídico.
- 110** A escolha das lideranças é uma ação fundamental para a gestão estratégica de pessoas, uma vez que são as lideranças das organizações que estarão envolvidas nos processos de tomada de decisões.
- 111** As novas tendências de gestão organizacional, ao fomentarem a renovação das estratégias de gestão de pessoas, devem visar ao lucro como uma dimensão a ser atendida nas práticas e políticas públicas.
- 112** Na gestão pública, as lideranças são, muitas vezes, selecionadas pelos governos eleitos para implementarem o plano escolhido pela sociedade na eleição, sendo as posições ou os postos de trabalho de média e baixa liderança comumente reservados para servidores de carreira.

Julgue os próximos itens, relativos ao recrutamento e à seleção no serviço público.

- 113** A vinculação de profissionais por meio da terceirização é uma realidade duradoura e permanente na administração pública.
- 114** A composição da força de trabalho no setor público é o exemplo maior de inovação em gestão de pessoas, pois as organizações públicas, por poderem escolher quem irá compor sua força de trabalho e conduzirem processos de seleção personalizada, potencializam os princípios da gestão por competências.
- 115** A divulgação de oportunidades e vagas e o fortalecimento do recrutamento interno no serviço público por meio da gestão de currículos e da captação interna de profissionais ampliaram a mobilidade da força de trabalho.
- 116** A adoção de políticas de cotas afirmativas em concursos públicos revelou que a realização de processos seletivos públicos é uma estratégia fundamental de promoção de igualdade e consciência democrática.
- 

No que concerne à rotação de pessoal e ao absenteísmo, julgue os itens subsecutivos.

- 117** Com o aumento da realização de concursos unificados no Brasil, que têm elevado o número de inscritos, a projeção de rotatividade para o setor público se eleva, exigindo-se investimentos em estratégias de desenvolvimento de pessoas.
- 118** Entre as causas de absenteísmo estão os problemas familiares e financeiros, as condições do ambiente de trabalho e as questões relativas à mobilidade urbana.
- 119** O absenteísmo-doença é definido como a ausência ao trabalho decorrente de uma incapacidade do indivíduo — excetuando-se os casos de gestação e prisão —, que pode ser atribuída a uma doença ou a uma lesão acidental.
- 120** Elevadas taxas de absenteísmo podem ser indicativas de ambientes de trabalho que oferecem riscos psicossociais aos trabalhadores.
- 

**Espaço livre**

---