



# Concurso Público Celesc S.A.

## Edital 001/2024

14 de julho de 2024



### Cargo Analista de Nível Superior - Psicólogo

---

Preencha seu nome por extenso, neste espaço.  
Item 11.2 do edital

#### Instruções

1. Confira se o nome impresso no Cartão Resposta corresponde ao seu, e se as demais informações estão corretas. Caso haja qualquer irregularidade, comunique imediatamente ao fiscal. Assine-o no local indicado.
2. A prova é composta por 60 questões objetivas, de múltipla escolha, com cinco alternativas de resposta – A, B, C, D e E – das quais, somente uma deverá ser assinalada como correta. Confira o **CARGO**, a impressão e o número das páginas do Caderno de Prova. Caso necessário, solicite um novo Caderno.
3. As questões deverão ser resolvidas no Caderno de Prova e transcritas para o Cartão Resposta, utilizando caneta esferográfica, tubo transparente, com tinta indelével, de cor preta (preferencialmente) ou azul.
4. Não serão prestados quaisquer esclarecimentos sobre as questões das provas durante a sua realização. O candidato poderá, se for o caso, interpor recurso no prazo definido pelo Edital.
5. O Cartão Resposta não será substituído em caso de marcação errada, rasura ou destaque inadequado.
6. Não será permitido ao candidato manter em seu poder qualquer tipo de equipamento eletrônico ou de comunicação, mesmo que desligado, devendo o mesmo ser colocado **OBRIGATORIAMENTE** no saco plástico. Caso essa exigência seja descumprida, implicará a eliminação do candidato.
7. Todo o material, portado pelo candidato, deve ser acomodado em local a ser indicado pelos fiscais de sala de prova.
8. Também não será permitido qualquer tipo de consulta (livros, revistas, apostilas, resumos, dicionários, cadernos, anotações, régua de cálculo etc.), ou uso de óculos escuros, protetor auricular ou quaisquer acessórios de chapelaria (chapéu, boné, gorro, lenço ou similares), ou o porte de qualquer arma. O não cumprimento dessas exigências implicará a eliminação do candidato.
9. Somente será permitida a sua retirada da sala após uma hora e trinta minutos do início da prova que terá, no máximo, quatro horas de duração. Os três últimos candidatos deverão permanecer em sala até que todos concluem a prova e possam sair juntos.
10. O tempo de resolução das questões objetivas, incluindo o tempo de transcrição para o Cartão Resposta personalizado, é de **QUATRO HORAS**.
11. Ao concluir a prova, permaneça em seu lugar e comunique ao fiscal de sala.
12. Aguarde autorização para entregar o Caderno de Prova e o Cartão Resposta.
13. Diante de qualquer dúvida, comunique-se com o fiscal de sala.

Texto 1

**Preconceito linguístico nos meio digital: ele existe?**

Por acaso, ao ler o título, o que lhe saltou aos olhos foi o “erro” de concordância em “nos meio digital”? E, a partir dessa constatação, você concluiu que esta reportagem não tem credibilidade e cogitou a possibilidade de não fazer a leitura? Desculpe-nos ser insistentes, car@ leitor@, mas se você se identificou, aí é que precisa lê-la.

Não é novidade que a internet e, conseqüentemente, as redes sociais, estão presentes e influenciam nosso cotidiano. Embora, por um lado, elas tenham ressignificado as formas de nos relacionarmos, por outro, ainda reproduzem algumas condutas comuns nos meios não digitais.

Você já deve ter presenciado alguém ser constrangido pela forma que fala, certo? Da mesma maneira, já deve ter visto algum comentário em postagem de rede social desqualificando a opinião/posição de uma pessoa simplesmente pelo jeito que ela escreve, por não seguir estritamente o que se concebe como “língua padrão”. Em outras palavras, por apresentar variação em relação a ela.

Sejam vídeos que circulam no YouTube sejam as famosas pérolas divulgadas nas redes em época de vestibular, o preconceito linguístico ocorre em diversas situações.

Respondendo à pergunta-título: sim, existe preconceito linguístico nos meios digitais. Muitas pessoas podem “torcer o nariz” para essa questão ou achar que é mais uma invenção de uma geração problematizadora, que não vê humor em situações aparentemente inocentes. Ou, ainda, entender que é uma liberação para todo mundo falar “errado”.

O que essas pessoas não entendem é que o direito linguístico é (ou deveria ser) um direito humano fundamental. Todos deveriam poder se expressar, demonstrar suas emoções, compartilhar suas visões de mundo e transmitir seus conhecimentos sem coerção, da forma que se sentem fluentes e capazes. As pessoas devem se sentir livres para poder falar a sua língua – ou variante dela.

Adaptado de: RODRIGUES, Oscar; ALVES; Rafael. Preconceito linguístico nos meio digital: ele existe? **O Consoante**. 22 julho 2017. Disponível em: <http://oconsoante.com.br/2017/07/22/preconceito-linguistico-nos-meio-digital-ele-existe/>. Acesso em: 03 jun. 2024.

01) Em relação ao Texto 1, analise as afirmativas que seguem.

1. Os autores empregam o solecismo como estratégia discursiva para chamar a atenção dos leitores para o tema do texto.
2. O discurso indireto é adotado no texto para que as ideias fluam de forma mais suave e coesa, em vez de se destacarem como citações diretas.
3. A linguagem coloquial adotada pelos autores é inadequada no contexto de comunicações acadêmico-científicas, ainda que coerente com textos de opinião.
4. A perspectiva dos autores em relação ao papel da linguagem na expressão e perpetuação de preconceitos se revela não apenas pelo conteúdo, mas também na forma.

É **CORRETO** o que se afirma em:

- A) 2, 3.
- B) 1, 2, 3, 4.
- C) 2, 3, 4.
- D) 1, 3, 4.
- E) 1, 4.

**Justificativa**

Afirmativa 1: Correta. O erro gramatical do título, além de expressões como “o jeito que ela escreve” são exemplos de solecismo usado de forma intencional no texto.

Afirmativa 2: Incorreta. O texto não emprega o discurso indireto, pois não se constrói como uma paráfrase das palavras de outrem.

Afirmativa 3: Correta: O texto é um artigo de opinião que usa a linguagem dialogada e coloquial, a qual não é recomendada em publicações acadêmico-científicas.

Afirmativa 4: Correta: A presença da expressão “car@ leitor@”, além da linguagem simples, demonstra a preocupação em retratar na forma da expressão a ideia de inclusão.

**Referência**

AZEREDO, José Carlos De. **Gramática Houaiss da língua portuguesa**. São Paulo: Parábola, 2021.

BECHARA, Evanildo. **Compreender e interpretar os textos**: Para todo tipo de prova de Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2020.

Nível	Superior
Disciplina	Português
Eixo Temático	Texto e Discurso
Tema	Leitura e interpretação de textos.
Tópico do Conteúdo	Variedade de textos e adequação de linguagem. Discurso direto e indireto. Figuras de linguagem. Uso de linguagem não violenta.

02) A partir da leitura do Texto 1, é **CORRETO** concluir que:

- A) **As línguas não são homogêneas e as variações linguísticas representam possibilidades válidas de expressão.**
- B) Os autores não dominam o registro formal da língua, por este motivo o texto apresenta desvios da norma culta.
- C) O preconceito linguístico é uma forma de exclusão social, que escapa ao âmbito das comunicações virtuais.
- D) Hoje o preconceito linguístico é absolutamente reconhecido e rechaçado nos meios digitais e não digitais.
- E) Os autores defendem a perspectiva de que as pessoas devem ter o direito de poder falar errado.

#### Justificativa

Correta: No texto, se afirma que há uma variedade considerada “padrão” juntamente com outras, e que as “pessoas devem se sentir livres para poder falar a sua língua – ou variante dela.”

Incorreta: Ao longo do texto, os autores empregam majoritariamente o registro culto, por exemplo, quanto à concordância e colocação pronominal, sendo empregadas poucas formas distintas do uso culto de maneira proposital pelos autores.

Incorreta: No texto, fica claro que o preconceito linguístico também se manifesta no meio digital.

Incorreta: Conforme o texto, ainda há aqueles que não reconhecem o preconceito linguístico: “Muitas pessoas podem ‘torcer o nariz’ para essa questão ou achar que é mais uma invenção de uma geração problematizadora”.

Incorreta: Os autores demonstram questionar o conceito de “falar errado”, pelo próprio uso do termo entre aspas, pois compreendem a língua como um conjunto de variações, ao mesmo tempo, defendem o direito a todos poderem se expressar em sua variedade linguística.

#### Referência

BECHARA, Evanildo. **Compreender e interpretar os textos**: Para todo tipo de prova de Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2020.

Nível	Superior
Disciplina	Português
Eixo Temático	Texto e discurso
Tema	Leitura e interpretação de textos.
Tópico do Conteúdo	Informações literais e inferências.

## Texto 2

### Ecosistema de aprendizagem on-line: Construções teórico-metodológicas

A cultura digital impacta a relação dicotômica entre ambientes físicos e on-line. O cenário sociotécnico da educação ainda está descompassado em relação às competências digitais e é socialmente segregário. Nesse sentido, desde a revisão sistemática da literatura, identificamos estudos que apontam os ecossistemas de aprendizagem on-line como possíveis estruturas metodológicas congruentes às demandas dessa convergência. A revisão incluiu 206 produções, das quais 14 foram elegíveis a partir do método *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*. Os resultados revelaram que tais ecossistemas impactam e alteram as relações convencionais entre professor e estudante, organização de sala de aula e compreensão dos processos mediados por tecnologias.

FONTE: SANTOS, W. A. C.; MERCADO, L. P. L.; OLIVEIRA, C. A. de. Ecosistema de aprendizagem on-line: Construções teórico-metodológicas. **Cadernos de Pesquisa**, v. 53, p. e10172, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980531410172>. Acesso em: 03 jun. 2024.

03) Em relação às informações apresentadas no Texto 2, assinale a alternativa que apresenta uma afirmativa **CORRETA**

- A) De acordo com os pesquisadores, as tecnologias digitais aplicadas à educação, além de impactarem a organização da sala de aula, também tem a capacidade de equalizar as relações sociais.
- B) Os pesquisadores identificaram que as competências digitais utilizadas na educação se alinham ao contexto social de uso das tecnologias de comunicação e informação.
- C) O estudo sobre os ecossistemas de aprendizagem on-line foi realizado através de uma revisão sistemática da literatura, cujo resultado incluiu a análise de 206 obras.
- D) Conforme o estudo, a cultura digital ampara a relação de oposição exclusiva na qual se encontram os ambientes digital e físico.
- E) **Já na fase da pesquisa bibliográfica, foi possível verificar que a educação digital apresenta métodos e estratégias que apoiam o estreitamento da relação entre físico e digital.**

#### Justificativa

Correta: “Já na fase da pesquisa bibliográfica foi possível verificar que a educação digital apresenta métodos e estratégias que apoiam o estreitamento da relação entre físico e digital”. Conforme o texto, a partir da revisão da literatura, foram identificados estudos que apontam que os ecossistemas de aprendizagem on-line são possíveis estruturas metodológicas compatíveis com a necessidade de convergência do físico com o virtual.

Incorreta: “Os pesquisadores identificaram que as competências digitais utilizadas na educação se alinham ao contexto social de uso das tecnologias de comunicação e informação.” O texto menciona que o cenário sociotécnico da educação ainda está descompassado em relação às competências digitais.

Incorreta: “O estudo sobre os ecossistemas de aprendizagem on-line foi realizado através de uma revisão sistemática da literatura, cujo resultado incluiu a análise de 206 obras.” O texto menciona especificamente que a revisão sistemática da literatura incluiu 206 produções, mas, destas, apenas 14 foram elegíveis para compor os resultados da análise.

Incorreta: “De acordo com os pesquisadores, as tecnologias digitais aplicadas à educação, além de impactarem a organização da sala de aula, também tem a capacidade de equalizar as relações sociais.” O texto indica que os processos mediados por tecnologias alteram a organização da sala de aula, mas que o cenário sociotécnico é segregário.

#### Referência

BECHARA, Evanildo. **Compreender e interpretar os textos**: Para todo tipo de prova de Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2020.

Nível	Superior
Disciplina	Português
Eixo Temático	Texto e Discurso
Tema	Compreensão e interpretação de textos.
Tópico do Conteúdo	Informações literais e inferências

04) No Texto 2, a expressão “nesse sentido” pode ser substituída sem prejuízo de sentido por:

- A) Em virtude disso.
- B) Portanto.
- C) **Além disso.**
- D) Analogamente.
- E) Desse modo.

#### Justificativa

Correta: “além disso”. No texto 2, a relação que se apresenta entre as ideias ligadas por “nesse sentido” é de adição e continuidade. Verificou-se uma dicotomia entre o físico digital e identificou-se que ela pode ser superada através de ferramentas digitais de educação.

Incorreta: “portanto”. A relação entre as ideias não é de conclusão, uma ideia não decorre logicamente da outra.

Incorreta: “em virtude disso”. A relação entre as ideias não é de consequência.

Incorreta: “analogamente”. A relação entre as ideias não é analogia.

Incorreta: “desse modo”. A relação entre as ideias não é de conclusão.

#### Referência

Nível	Superior
Disciplina	Português
Eixo Temático	Texto e discurso
Tema	Estruturação do texto
Tópico do Conteúdo	Recursos de coesão

05) “O cenário sociotécnico da educação [...] é socialmente segregário.” Sobre a palavra destacada, considere as possibilidades de análise abaixo:

1. Pertence à classe dos substantivos, pois funciona como núcleo do sintagma nominal.
2. Pode ser analisada em: SE- (prefixo que significa “à parte”) + GREG- (radical que significa “pertencente a um grupo”) + -ÁRIO (sufixo que expressa noção de função).
3. Consiste em um neologismo, construído por analogia à palavra “gregário” e com sentido oposto ao desta.

É **CORRETO** apenas o que se afirma em:

- A) 3.  
B) 1, 2.  
C) 2, 3.  
D) 2.  
E) 1, 3.

#### Justificativa

Afirmativa 1: Incorreta. A palavra no contexto é um adjetivo.

Afirmativa 2: Incorreta. A palavra é formada pelo radical “segreg-“ e do sufixo “-ário”.

Afirmativa 3: Correta: O uso adjetivo do termo “segregar” é inovador e segue a mesma lógica de construção do adjetivo. “gregário”, com o qual apresenta relação de antonímia.

#### Referência

AZEREDO, José Carlos De. **Gramática Houaiss da língua portuguesa**. São Paulo: Parábola, 2021.

Nível	Superior
Disciplina	Português
Eixo Temático	Léxico
Tema	Morfologia
Tópico do Conteúdo	Classes de palavras. Estrutura do vocábulo. Formação de palavras.

06) Assinale a afirmativa **CORRETA** sobre o uso da palavra “ecossistemas” no Texto 2.

- A) Trata-se de uma palavra na qual ocorreu uma catacrese, devido à mudança do significado original por esmaecimento do sentido original.
- B) Trata-se de uso denotativo do termo, pois refere-se ao conjunto das relações de interdependência que seres estabelecem entre si e com o ambiente que os cerca.
- C) É um exemplo braquilogia, pois, no texto, emprega-se uma expressão mais curta, equivalente a outra mais ampla ou de estruturação mais complexa.
- D) É um caso de hiperonímia, pois o termo expressa, de uma forma mais abrangente, o sentido de “ambientes digitais de aprendizagem”.
- E) **Representa um uso figurado da palavra, consistindo em uma metáfora que relaciona a complexidade das relações na ecologia às da educação digital.**

#### Justificativa

Correta: O termo “ecossistemas” é usado em sentido metafórico, pois é a apropriação de um termo da ecologia, que descreve relações complexas entre seres e ambientes, aplicado para descrever as relações entre atores e sistemas na educação digital.

Incorreta: O uso do termo é conotativo e não denotativo ou literal.

Incorreta: Braquilogia é uma forma abreviada de uma expressão, não se aplica ao caso.

Incorreta: Não há relação de hiponímia ou hiperonímia, mas de uma comparação.

Incorreta: Não se trata de emprego por mudança de sentido, mas sim a aplicação de sentido metafórico.

### Referência

BECHARA, Evanildo. **Compreender e interpretar os textos**: Para todo tipo de prova de Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2020.

AZEREDO, José Carlos De. **Gramática Houaiss da língua portuguesa**. São Paulo: Parábola, 2021.

Nível	Superior
Disciplina	Português
Eixo Temático	Texto e Discurso
Tema	Semântica
Tópico do Conteúdo	Figuras de linguagem

07) Qual item abaixo **NÃO** se refere à qualidade do produto energia elétrica, segundo os procedimentos de distribuição de energia elétrica da Aneel (PRODIST, 2021):

- A) Variação de tensão em regime permanente.
- B) **Potência instalada.**
- C) Harmônicas.
- D) Variação de frequência.
- E) Fator de potência.

### Justificativa

Os aspectos considerados pela Aneel para avaliar a qualidade do produto energia elétrica são apresentados no Anexo VIII da Resolução Normativa Aneel n.º 956, de 7 de dezembro de 2021 – Procedimentos de Distribuição de Energia Elétrica – PRODIST (Módulo 8 – Qualidade de Fornecimento de Energia Elétrica). A potência instalada da edificação não é considerada. Todos os demais itens são considerados.

### Referência

LEGISLAÇÃO DO SETOR ELÉTRICO BRASILEIRO. PRODIST – Procedimentos de Distribuição de Energia Elétrica (Módulo 8 - Qualidade de Fornecimento de Energia Elétrica). Resolução Normativa Aneel n.º 956, de 7 de dezembro de 2021.

Nível	Superior
Disciplina	Distribuição e transmissão de energia elétrica
Eixo Temático	Planejamento de redes de distribuição
Tema	Qualidade na distribuição de energia elétrica. Indicadores de continuidade
Tópico do Conteúdo	Qualidade do serviço energia elétrica

08) Atualmente, no Brasil, existem diversos agentes atuando no mercado de energia elétrica e, dentre estes, destaca-se o que a Aneel define como: “[...] pessoa jurídica ou consórcio de empresas que recebe concessão ou autorização para explorar aproveitamento hidrelétrico ou central geradora termelétrica e respectivo sistema de transmissão associado e para comercializar, no todo ou em parte, a energia produzida por sua conta e risco”. Esta definição corresponde ao:

- A) Comercializador de energia.
- B) Cogrador.
- C) **Produtor independente de energia.**
- D) Autoprodutor.
- E) Agente importador de energia.

### Justificativa

Esta definição está no Anexo I da Resolução Normativa Aneel n.º 956, de 7 de dezembro de 2021 – Procedimentos de Distribuição de Energia Elétrica – PRODIST (Módulo 1 – Glossário de Termos Técnicos do PRODIST).

### Referência

LEGISLAÇÃO DO SETOR ELÉTRICO BRASILEIRO. PRODIST – Procedimentos de Distribuição de Energia Elétrica (Módulo 1 - Glossário de Termos Técnicos). Resolução Normativa Aneel n.º 956, de 7 de dezembro de 2021.

Nível	Superior
Disciplina	Distribuição e transmissão de energia elétrica
Eixo Temático	Planejamento de redes de distribuição
Tema	Agentes do sistema elétrico
Tópico do Conteúdo	Legislação do setor elétrico brasileiro

**09)** Por meio do controle das interrupções e da apuração dos indicadores de continuidade de serviço, as distribuidoras, os consumidores, as centrais geradoras e a Aneel, podem avaliar a qualidade do serviço prestado e o desempenho do sistema elétrico. Um destes indicadores utilizados pela Aneel é baseado em um indicador internacional, denominado SAIDI – System Average Interruption Duration Index. O indicador de continuidade Aneel equivalente ao SAIDI é:

- A) DMIC.
- B) FEC.
- C) DICRI.
- D) **DEC.**
- E) FIC.

**Justificativa**

O indicador de continuidade DEC significa Duração Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora, sendo equivalente ao SAIDI.

**Referência**

LEGISLAÇÃO DO SETOR ELÉTRICO BRASILEIRO. PRODIST – Procedimentos de Distribuição de Energia Elétrica (Módulo 8 - Qualidade de Fornecimento de Energia Elétrica). Resolução Normativa Aneel n.º 956, de 7 de dezembro de 2021.

Nível	Superior
Disciplina	Distribuição e transmissão de energia elétrica
Eixo Temático	Planejamento de redes de distribuição
Tema	Qualidade na distribuição de energia elétrica. Indicadores de continuidade
Tópico do Conteúdo	Qualidade do serviço energia elétrica

**10)** Com relação ao processo de reestruturação do setor elétrico brasileiro, ocorrido na década de 1990, analise as afirmações abaixo:

- I. Houve uma desverticalização da indústria de energia elétrica, separando-se os segmentos de geração, transmissão, distribuição e comercialização de energia elétrica.
- II. Introduziu-se competição nas atividades de geração e comercialização de energia elétrica.
- III. As atividades de transmissão e distribuição de energia continuaram estatais.
- IV. Um dos objetivos da reestruturação foi garantir a expansão da capacidade instalada do sistema elétrico.

As opções acima que estão **CORRETAS** são:

- A) **I, II e IV.**
- B) II, III e IV.
- C) I, III e IV.
- D) III e IV.
- E) Todas estão corretas.

**Justificativa**

A maior parte das distribuidoras e transmissoras de energia elétrica no Brasil foram privatizadas. Assim, a única afirmação incorreta é a afirmação III.

**Referência**

SILVA, Edson Luiz da. **Formação de preços em mercados de energia elétrica**. RS: editora Sagra-Luzzatto. 2001.

Nível	Superior
Disciplina	Estruturação do setor elétrico e mercado de energia elétrica
Eixo Temático	Histórico da reestruturação
Tema	Histórico
Tópico do Conteúdo	Legislação do setor elétrico brasileiro

11) A Aneel – Agência Nacional de Energia Elétrica exerce diversas atribuições importantes dentro do atual modelo do setor elétrico brasileiro. Dentre as afirmações abaixo, assinale qual **NÃO** é uma atribuição da Aneel:

- A) Promover as atividades de outorgas de concessão, permissão e autorização de empreendimentos e serviços de energia elétrica.
- B) Regular as atividades do setor elétrico brasileiro.
- C) Fiscalizar as concessões, permissões e os serviços de energia elétrica.
- D) Estabelecer tarifas.
- E) **Controlar a operação das instalações de geração e transmissão de energia elétrica no Sistema Interligado Nacional.**

#### Justificativa

Controlar a operação do Sistema Interligado Nacional é atribuição do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS). As demais são atribuições da Aneel, constantes em seu estatuto e definidas pela Lei n.º 9.427, de 26 de dezembro de 1996 e pelo Decreto n.º 2.335, de 06 de outubro de 1997.

#### Referência

LEGISLAÇÃO DO SETOR ELÉTRICO BRASILEIRO. Lei n.º 9.427, de 26 de dezembro de 1996.

Nível	Superior
Disciplina	Estruturação do setor elétrico e mercado de energia elétrica
Eixo Temático	Histórico da reestruturação
Tema	Agentes do sistema elétrico
Tópico do Conteúdo	Legislação do setor elétrico brasileiro

12) Sobre a geração distribuída no Brasil, assinale a afirmação abaixo que **NÃO** está **CORRETA**.

- A) O sistema de compensação de energia elétrica, o qual permite que os consumidores com sistemas de geração distribuída fotovoltaica possam injetar a energia excedente na rede elétrica e obter créditos da concessionária, foi estabelecido inicialmente pela Resolução Normativa Aneel n.º 482, de 2012.
- B) **A energia elétrica gerada de forma distribuída pelos sistemas fotovoltaicos pode ser comercializada livremente na Câmara de Comercialização de Energia Elétrica, de acordo com a legislação atual brasileira.**
- C) A Resolução Normativa Aneel n.º 687, de 2015, ampliou as regras estabelecidas pela Resolução Normativa Aneel n.º 482, de 2012, introduzindo novas modalidades de geração distribuída, tais como a geração compartilhada.
- D) A Lei n.º 14.300, de 2022, instituiu o marco legal da microgeração e da minigeração, o sistema de compensação de energia elétrica e o programa de energia renovável social.
- E) Conforme a Lei n.º 14.300, de 2022, a minigeração distribuída é definida como a central geradora que possua potência instalada, em corrente alternada, maior que 75 kW e menor ou igual a 3 MW para as fontes não despacháveis.

#### Justificativa

De acordo com a legislação atual, a energia gerada de forma distribuída pelos sistemas fotovoltaicos não pode ser comercializada, mas sim o seu excedente pode ser injetado na rede de distribuição, sendo que o consumidor pode receber créditos. Este sistema é chamado de sistema de compensação de energia e foi criado inicialmente pela Resolução Aneel n.º 482/2012, e depois aperfeiçoado pela Lei n.º 14.300/2022. A minigeração distribuída foi definida pela Lei 14.300/2022, sendo classificada de 75 kW até 3 MW para as fontes não despacháveis, como é a geração distribuída fotovoltaica.

#### Referência

LEGISLAÇÃO DO SETOR ELÉTRICO BRASILEIRO. Resoluções Normativas Aneel n.º 482/2012 e n.º 687/2015, e Lei n.º 14.300/2022.

Nível	Superior
-------	----------

Disciplina	Distribuição e transmissão de energia elétrica
Eixo Temático	Planejamento de redes de distribuição
Tema	Qualidade na distribuição de energia elétrica. Indicadores de continuidade
Tópico do Conteúdo	Qualidade do serviço energia elétrica

13) Amanda, Bruna e Camila ganharam um prêmio em dinheiro por formarem a equipe com o melhor rendimento trimestral na empresa em que trabalham. Elas resolveram dividir o prêmio de R\$12.580,00 em partes inversamente proporcionais aos seus salários. O salário de Amanda equivale a 8 salários-mínimos, o de Bruna, a 10 salários-mínimos e o de Camila a 12 salários-mínimos. Quanto coube a Camila receber do prêmio?

- A) R\$ 3.352,00.
- B) R\$ 3.400,00.
- C) R\$ 4.080,00.
- D) R\$ 5.028,00.
- E) R\$ 5.100,00.

#### Justificativa

Se o valor do prêmio é dividido em partes inversamente proporcionais aos salários, temos:

Amanda + Bruna + Camila = 12.580.

Amanda, Bruna e Camila são inversamente proporcionais aos números 8, 10 e 12, respectivamente.

Assim,

$$\text{Amanda} = \frac{k}{8}, \text{Bruna} = \frac{k}{10}, \text{Camila} = \frac{k}{12}.$$

Substituindo esses valores na equação Amanda + Bruna + Camila = 12.580, obtemos:

$$\frac{k}{8} + \frac{k}{10} + \frac{k}{12} = 12.580$$

$$\left(\frac{1}{8} + \frac{1}{10} + \frac{1}{12}\right)k = 12.580$$

$$\left(\frac{15+12+10}{120}\right)k = 12.580$$

$$\left(\frac{37}{120}\right)k = 12.580$$

$$k = 40.800$$

Então,

$$\text{Camila} = \frac{k}{12} = \frac{40.800}{12} = 3.400$$

#### Referência

SILVEIRA, Ênio. **Matemática**: compreensão e prática. 3. ed. Moderna, 2015.

Nível	Superior
Disciplina	Matemática
Eixo Temático	Álgebra
Tema	Proporção
Tópico do Conteúdo	Sequências de números inversamente proporcionais

14) Entre 10 moradores de um condomínio, quatro afirmam ter animais domésticos. Três moradores são escolhidos ao acaso. Qual a probabilidade de pelo menos dois terem animais domésticos?

- A) 1/2.
- B) 1/3.

- C) 1/4.
- D) 2/3.
- E) 3/4.

**Justificativa**

Se três moradores são escolhidos ao acaso entre os 10, então temos um total de possibilidades formado por uma combinação.

$$\binom{10}{3} = 120.$$

O evento *A* que nos interessa é formado por todas as combinações tais que, em cada uma, há 2 ou 3 moradores que afirmam ter animais domésticos.

$$A = \binom{4}{2}\binom{6}{1} + \binom{4}{3} = 40. \text{ Assim,}$$

$$P(A) = \frac{40}{120} = \frac{1}{3}$$

**Referência**

HAZZAN, Samuel. **Fundamentos de matemática elementar, 5**: combinatória, probabilidade. 8. ed. São Paulo: Atual, 2013.

Nível	Superior
Disciplina	Matemática
Eixo Temático	Estatística e probabilidade
Tema	Probabilidade
Tópico do Conteúdo	Probabilidade de um evento num espaço equiprovável

15) Ao comprar um produto à vista, obtive um desconto de R\$ 125,00, que corresponde a 12% do preço original. O valor pago pelo produto foi de:

- A) R\$ 937,50.
- B) R\$ 967,50.
- C) R\$ 1.041,66.
- D) R\$ 1.040,00.
- E) R\$ 1.166,66.

**Justificativa**

O valor pago pelo produto corresponde a 90% do valor original, logo:

$$12\% \longrightarrow \text{R}\$125,00$$

$$90\% \longrightarrow (\text{valor pago})$$

$$(\text{valor pago}) = (125 \times 90) / 12$$

$$(\text{valor pago}) = \text{R}\$937,50$$

**Referência**

SILVEIRA, Ênio. **Matemática**: compreensão e prática. 3. ed. Moderna, 2015.

Nível	Superior
Disciplina	Matemática
Eixo Temático	Álgebra
Tema	Porcentagens
Tópico do Conteúdo	Descontos e acréscimos

16) Uma pesquisa de opinião coletou dados de  $x$  indivíduos. Entre os participantes, 32% eram mulheres. Entre os homens, 75% possuíam nível universitário. Qual alternativa representa, em função de  $x$ , a quantidade de homens entrevistados que não possuem formação universitária?

- A)  $0,83x$
- B)  $0,08x$
- C)  $0,2176x$
- D)  $0,24x$
- E)  $0,17x$

#### Justificativa

De acordo com o enunciado, há  $0,32x$  mulheres, logo a porcentagem de homens é  $0,68x$ . Entre os homens, 75% têm nível universitário, logo 25% não. Assim, o número de homens sem formação universitária é:  $(0,25)0,68x = 0,17x$ .

#### Referência

IEZZI, Gelson. **Fundamentos de matemática elementar, 11**: matemática comercial, matemática financeira, estatística descritiva. 9. ed. São Paulo: Atual, 2013.

Nível	Superior
Disciplina	Matemática
Eixo Temático	Álgebra
Tema	Porcentagens
Tópico do Conteúdo	Porcentagens

17) Um fotógrafo profissional precisa organizar suas fotos de acordo com a data em que foram tiradas. Assinale a alternativa **CORRETA**, que apresenta a ferramenta do Windows a qual ele pode utilizar para realizar essa tarefa de forma eficiente.

- A) Prompt de Comando.
- B) Gerenciador de Arquivos.
- C) **Explorador de Arquivos (com visualização em detalhes).**
- D) Painel de Comando.
- E) Software de Edição de Fotos.

#### Justificativa

A alternativa C é a correta, pois o Explorador de Arquivos no Windows oferece uma visualização em detalhes que permite visualizar e organizar arquivos por diferentes colunas, incluindo a data de criação. Essa funcionalidade é ideal para organizar fotos por data, pois permite visualizar rapidamente a data em que cada foto foi tirada e agrupá-las de acordo com essa informação.

A alternativa A está incorreta, pois o Prompt de Comando é uma ferramenta baseada em texto, que pode ser utilizada para executar comandos e automatizar tarefas. Embora seja possível organizar arquivos por data usando o Prompt de Comando, o processo seria mais complexo e menos intuitivo do que usar o Explorador de Arquivos.

A alternativa B está incorreta, pois o Gerenciador de Arquivos é um termo genérico que pode se referir a diferentes ferramentas de gerenciamento de arquivos, incluindo o Explorador de Arquivos. A resposta não especifica qual ferramenta específica do Gerenciador de Arquivos seria a mais adequada para a tarefa.

A alternativa D está incorreta, pois o Painel de Controle fornece acesso a diversas configurações do sistema Windows, mas não possui funcionalidades específicas para organizar arquivos.

A alternativa E está incorreta, pois Softwares de edição de fotos geralmente focam na edição e manipulação de imagens, e não em sua organização. Embora alguns softwares possam oferecer recursos de organização por data, o Explorador de Arquivos do Windows já fornece essa funcionalidade de forma integrada.

#### Referência

CUNHA, R. O. **Windows 10 do Zero**. Editora Ricardo Oliveira, 2022.

RATHBONE, A. **Windows 10 para Leigos**. Alta Books, 2016.

Nível	Superior
Disciplina	Informática
Eixo Temático	Microsoft Word
Tema	Barra de Ferramentas do Word

18) Uma empresa de marketing digital está explorando o uso de inteligência artificial (IA) generativa para melhorar suas campanhas publicitárias. A equipe está discutindo como essa tecnologia pode ser utilizada para criar conteúdo personalizado e interativo para seus clientes, além de otimizar o processo criativo, economizando tempo e recursos. Assinale a alternativa **CORRETA**, que traz a aplicação da IA generativa mais adequada para uma empresa de marketing digital que deseja melhorar suas campanhas publicitárias.

- A) Usar IA generativa para produzir e-mails de marketing altamente personalizados e segmentados.
- B) Utilizar IA generativa para criar estratégias de SEO (Search Engine Optimization) personalizadas.
- C) Implementar IA generativa para gerenciar o atendimento ao cliente via chatbots.
- D) Aplicar IA generativa para automatizar processos de recrutamento e seleção de novos funcionários.
- E) Empregar IA generativa para desenvolver softwares de contabilidade interna.

#### Justificativa

A alternativa A é a correta, pois a IA generativa pode analisar grandes volumes de dados sobre os comportamentos e preferências dos clientes, criando e-mails de marketing altamente personalizados e segmentados, o que pode aumentar significativamente as taxas de abertura e engajamento. Esta aplicação alinha-se diretamente com o objetivo da empresa de melhorar suas campanhas publicitárias, tornando-as mais eficazes e atraentes para o público-alvo.

A alternativa B está incorreta, pois, embora a IA possa ajudar na análise de dados e na geração de insights para SEO, essa tarefa geralmente requer uma compreensão mais profunda dos algoritmos de busca e tendências, algo que vai além das capacidades típicas da IA generativa focada na criação de conteúdo.

A alternativa C está incorreta, pois, embora os Chatbots baseados em IA sejam úteis para atendimento ao cliente, isso não está diretamente relacionado com a melhoria de campanhas publicitárias. O foco aqui é na interação e suporte ao cliente, não na criação de conteúdo publicitário.

A alternativa D está incorreta, pois, embora a automação de recrutamento e seleção possa ser beneficiada pela IA, isso não contribui diretamente para o objetivo de melhorar campanhas publicitárias, que é a necessidade específica da empresa de marketing digital.

A alternativa E está incorreta, pois a aplicação da IA na contabilidade interna está fora do escopo das campanhas publicitárias e do marketing digital. Esse uso é mais voltado para a eficiência operacional interna da empresa, não para a criação de conteúdo de marketing.

#### Referência

CARRARO, F. **Inteligência Artificial e Chat GPT**. Casa do Código – Alura, 2023.

LEÃO, L. **Inteligência Artificial Generativa: modo de usar**. Clube dos Autores, 2023. e-book.

MOURA, F. **Futuro da IA Generativa**. Clube dos Autores, 2023.

Nível	Superior
Disciplina	Informática
Eixo Temático	Business Intelligence
Tema	Inteligência Artificial
Tópico do Conteúdo	Inteligência Artificial Generativa

19) Durante um treinamento interno, os funcionários de uma empresa estão aprendendo a usar o Excel para melhorar suas habilidades em análise de dados. O instrutor explica a diferença entre fórmulas e funções e demonstra como usá-las para realizar cálculos e análises de forma eficiente. Assinale a alternativa que descreve **CORRETAMENTE** o uso da função PROCV no Excel.

- A) A função PROCV é usada para concatenar (juntar) texto de várias células em uma única célula.
- B) A função PROCV é usada para calcular a média de um intervalo de células.
- C) A função PROCV é empregada para contar o número de células que contêm números em um intervalo.
- D) A função PROCV é utilizada para procurar um valor em uma coluna e retornar um valor em uma linha correspondente.
- E) A função PROCV é utilizada para aplicar formatação condicional com base em critérios específicos.

#### Justificativa

A alternativa D é a correta, pois a função VLOOKUP (Vertical Lookup) no Excel é usada para procurar um valor específico em uma coluna (primeira coluna de um intervalo) e retornar um valor na mesma linha de uma coluna especificada. É amplamente utilizada para buscar dados em tabelas organizadas verticalmente.

A alternativa A está incorreta, pois a função usada para concatenar texto de várias células é a função CONCATENATE (ou CONCAT no Excel mais recente), e não a VLOOKUP.

A alternativa B está incorreta, pois a função utilizada para calcular a média de um intervalo de células é a função AVERAGE, não a VLOOKUP. A VLOOKUP é especificamente para buscas de valores.

A alternativa C está incorreta, pois a função COUNT é usada para contar o número de células que contêm números em um intervalo. A VLOOKUP não realiza contagens.

A alternativa E está incorreta, pois a formatação condicional é uma funcionalidade do Excel que permite aplicar formatação a células que atendem a certos critérios, mas não é realizada pela função VLOOKUP. A formatação condicional é configurada através da ferramenta específica no menu "Formatação Condicional".

### Referência

GONÇALVES, R. **O Grande Livro do Excel** – intermediário e avançado. Camelot Editora, 2021.

JELLEN, B., SYRSTAD, T., AMORIM, R. **Microsoft Excel 2019: VBA e Macros**. Alta Books, 2021.

SABINO, R. **Excel Básico para o mundo do trabalho**. SENAC São Paulo, 2019.

Nível	Superior
Disciplina	Informática
Eixo Temático	Excel
Tema	Ferramentas do Excel
Tópico do Conteúdo	Fórmulas

20) Uma empresa de tecnologia está realizando um workshop para seus funcionários sobre segurança cibernética, e um dos temas refere-se aos diferentes tipos de ameaças digitais, destacando suas características e impactos no ambiente corporativo. Assinale a alternativa que descreve **CORRETAMENTE** a ameaça que se caracteriza por sequestrar dados, exigindo um resgate financeiro para liberar o acesso a esses dados.

- A) Spyware.
- B) Ransomware.
- C) Vírus.
- D) Malware.
- E) Phishing.

### Justificativa

A alternativa B é a correta, pois Ransomware é um tipo de malware que criptografa os dados da vítima e exige um pagamento (resgate) para liberar o acesso a esses dados. Ele é projetado especificamente para extorquir dinheiro das vítimas, tornando seus arquivos inacessíveis até que o resgate seja pago.

A alternativa A está incorreta, pois Spyware é um tipo de software malicioso que se infiltra em um sistema para coletar informações sobre o usuário sem o seu conhecimento. Ele monitora e transmite dados como hábitos de navegação, credenciais de login e outras informações sensíveis, mas não sequestra dados para exigir resgate.

A alternativa C está incorreta, pois Vírus é um tipo de malware que se replica e se espalha para outros arquivos ou programas dentro de um sistema. Ele pode danificar arquivos e sistemas, mas sua principal característica não é exigir um resgate financeiro.

A alternativa D está incorreta, pois o Malware é um termo genérico que engloba qualquer software malicioso, incluindo vírus, spyware, ransomware e outros. Embora ransomware seja uma categoria de malware, o termo "malware", por si só, não especifica o sequestro de dados e a exigência de resgate.

A alternativa E está incorreta, pois Phishing é uma técnica de engenharia social usada para enganar as pessoas para fornecerem informações sensíveis, como senhas e números de cartão de crédito, geralmente através de e-mails falsos ou sites fraudulentos. Não envolve o sequestro de dados e a exigência de resgate.

### Referência

MITNICK, K.; SIMON, W.L. **A arte de enganar ataques de hackers**: controlando o fator humano na segurança da informação. Pearson Universidades, 2003.

WEIDMAN, G. **Testes de invasão**: uma introdução prática ao hacking. Novatec Editora, 2014.

WINDT, E., JORGE, H. **Crimes Cibernéticos**: ameaças, procedimentos e investigação. 3. ed. Brasport, 2021.

Nível	Superior
Disciplina	Informática
Eixo Temático	Segurança da Informação
Tema	Conceitos e Definições
Tópico do Conteúdo	Ameaças mais comuns

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

- 21) A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem se apresentado como um campo científico e profissional, interagindo de maneira complexa e dinâmica com outras áreas de conhecimento. Este campo enfrenta desafios contemporâneos relacionados à adequação das práticas profissionais às necessidades emergentes, incluindo a sustentabilidade e a responsabilidade social, que são cruciais para a construção de ambientes de trabalho que promovam não apenas a produtividade, mas também a saúde dos trabalhadores.

Com base na descrição do texto, assinale a alternativa que melhor representa o papel do psicólogo organizacional e do trabalho dentro das organizações contemporâneas:

- A) As psicólogas e os psicólogos servem como consultores externos, oferecendo *insights* sobre o mercado de trabalho, sem um envolvimento direto na mudança organizacional.
- B) As psicólogas e os psicólogos atuam como especialistas em conformidade, garantindo que as práticas organizacionais sigam as regulamentações vigentes.
- C) As psicólogas e os psicólogos são principalmente responsáveis pela seleção e recrutamento de pessoal.
- D) As psicólogas e os psicólogos estão focados em resolver conflitos interpessoais dentro das organizações.
- E) **As psicólogas e os psicólogos desempenham um papel fundamental como agentes de mudança, influenciando estratégias organizacionais e culturais para melhorar o bem-estar e a produtividade.**

### Justificativa

Gabarito: E

A alternativa E reflete de forma abrangente o papel transformador dos psicólogos organizacionais e do trabalho, conforme discutido no texto. Este papel não se limita apenas a tarefas administrativas ou superficiais; ele se estende para uma atuação estratégica e profunda, que visa a melhoria contínua do ambiente organizacional e o desenvolvimento humano dentro das empresas.

### Referência

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Psicologia do trabalho e organizacional
Tema	Papel do psicólogo do trabalho e suas implicações éticas
Tópico do Conteúdo	Atuação profissional

- 22) Em 2020, a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) apresentou os domínios da atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil. Observe as instruções que seguem.

Associe a coluna A, que contém campos de atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho, com a coluna B, que descreve suas definições e objetivos principais.

Coluna A	Coluna B
1 - Psicologia do Trabalho	( ) Foca na análise e intervenção em processos de desenvolvimento e eficácia organizacional, além de abordar a dinâmica interna das organizações, incluindo motivação, cultura e clima organizacional.
2 - Psicologia das Organizações	( ) Envolve a condução de processos educativos e de formação continuada, realização de pesquisas, desenvolvimento de tecnologias e conhecimentos aplicáveis ao contexto do trabalho e das organizações.
3 - Psicologia e Gestão de Pessoas	( ) Trata das interações entre pessoas, tecnologias e sistemas de trabalho, visando a adaptação dos processos de trabalho às características humanas e a promoção da saúde e segurança, bem como apoio ao desenvolvimento de carreira, inclusão de trabalhadores no mundo do trabalho e melhoraria nas condições de trabalho por meio de políticas.
4 - Ensino e Pesquisa	

- ( ) Concentra-se nos processos das organizações, incluindo recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e gestão de carreiras.

Assinale a alternativa que apresenta a sequência **CORRETA**, de cima para baixo.

- A) 2, 4, 1, 3.  
B) 3, 4, 2, 1.  
C) 3, 1, 4, 2.  
D) 1, 2, 3, 4.  
E) 4, 2, 3, 1.

### Justificativa

Alternativa A.

Esta questão visa avaliar o entendimento do candidato sobre os diferentes campos da Psicologia Organizacional e do Trabalho, e como cada campo se aplica a práticas específicas dentro das organizações e na sociedade. A correta associação das definições com os campos de atuação evidencia a compreensão dos objetivos e das funções essenciais que os psicólogos desempenham em cada área.

### Referência

SBPOT. Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho**: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil. Brasília: UniCEUB, 2020.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	O psicólogo nas organizações
Tema	Papel profissional, atribuições e competência técnica do psicólogo nas organizações
Tópico do Conteúdo	Campos de atuação

23) Considerando a perspectiva da liderança autêntica, assinale a alternativa que melhor descreve um líder autêntico:

- A) Um líder autêntico tem foco nos resultados relacionais, minimizando conflitos no ambiente organizacional.  
B) Um líder autêntico utiliza uma comunicação formal, preferindo manter o profissionalismo com os liderados.  
C) Um líder autêntico baseia suas ações em autoconhecimento, valores éticos, e promove um ambiente de confiança e engajamento entre os liderados.  
D) Um líder autêntico utiliza, principalmente, de planejamento e metas para garantir que os trabalhadores cumpram as metas estabelecidas.  
E) Um líder autêntico é caracterizado por uma postura liberal, delegando as responsabilidades aos liderados, acreditando em seu potencial.

### Justificativa

Alternativa C.

Um líder autêntico baseia suas ações em autoconhecimento, valores éticos, e promove um ambiente de confiança e engajamento entre os liderados. Esta abordagem valoriza a transparência e a coerência entre palavras e ações, influenciando positivamente o ambiente organizacional.

### Referência

BENDASSOLLI, P. F.; MAGALHÃES, M. O.; MALVEZZI, S. Liderança nas organizações. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BITTENCOURT, A. V. (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed., Porto Alegre: Artmed, 2014.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	A pessoa e o comportamento organizacional
Tema	Liderança: teorias
Tópico do Conteúdo	Liderança autêntica

24) No contexto das teorias de liderança, as abordagens situacional e transformacional destacam-se por suas respectivas ênfases em ajustar o estilo de liderança às necessidades dos liderados e promover mudanças significativas. Com base nas premissas dessas duas abordagens, assinale a alternativa **CORRETA**:

- A) Ambas as teorias afirmam que o comportamento do líder deve ser alinhado às necessidades dos liderados e suas reivindicações.
- B) A liderança situacional e a liderança transformacional defendem que o líder deve manter um estilo diretivo para garantir a eficácia das equipes e promover mudanças significativas.
- C) Segundo a liderança situacional, os líderes devem adaptar seu estilo de liderança conforme o nível de desenvolvimento e maturidade dos liderados, enquanto a liderança transformacional enfatiza a inspiração motivacional e a capacidade de construir respeito e confiança.
- D) Os líderes situacionais devem focar na motivação dos liderados, e os líderes transformacionais devem delegar suas responsabilidades aos liderados, deixando-os livres para construir seu trabalho com autonomia.
- E) A liderança situacional considera a necessidade de desenvolver competências nos liderados, enquanto a liderança transformacional tem foco instrumental.

#### Justificativa

Alternativa C.

A teoria da liderança situacional sugere que os líderes devem adaptar seu estilo de liderança conforme o nível de desenvolvimento e maturidade dos liderados, podendo variar entre um estilo mais diretivo e um estilo mais apoiador. Em contraste, a liderança transformacional enfatiza a influência idealizada, onde o líder serve como modelo de comportamento e inspira respeito e confiança entre os liderados. Esta abordagem também promove a inovação e a criatividade através da estimulação intelectual.

#### Referência

BENDASSOLLI, P. F.; MAGALHÃES, M. O.; MALVEZZI, S. Liderança nas organizações. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 414-434.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	A pessoa e o comportamento organizacional
Tema	Liderança: teorias
Tópico do Conteúdo	Liderança situacional e transformacional

25) A cultura organizacional é compreendida como um sistema complexo de valores, crenças e comportamentos que são compartilhados pelos membros de uma organização. Com base nesse entendimento, assinale a alternativa **CORRETA**:

- A) A cultura organizacional pode ser alterada rapidamente por uma nova política implementada pela alta gestão.
- B) A cultura organizacional se manifesta em documentos formais e políticas escritas da empresa, caracterizada pelo significado afetivo dos trabalhadores em relação à organização.
- C) A cultura organizacional é determinada pelos fundadores da organização.
- D) A cultura organizacional influencia as práticas de gestão e independe dos processos de tomada de decisão.
- E) A cultura organizacional inclui mitos, rituais e símbolos que ajudam a definir o comportamento e a identidade dos membros da organização.

#### Justificativa

Alternativa E.

A cultura organizacional inclui mitos, rituais e símbolos que ajudam a definir o comportamento adequado e a identidade dos membros da organização. Estes elementos são parte essencial da maneira como os membros da organização percebem e interpretam seu ambiente de trabalho.

#### Referência

SILVA, N.; ZANELLI, J. C.; TOLFO, S. R. Diagnóstico e gestão da cultura nas organizações. In: BORGES, L. de O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 225-252.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Psicologia Organizacional

Tema	Clima e cultura organizacional
Tópico do Conteúdo	Cultura organizacional

26) Sobre clima organizacional e clima psicológico, assinale a alternativa **CORRETA**:

- A) O clima psicológico é determinado pela personalidade do trabalhador e não sofre influência das condições de trabalho ou das práticas de gestão.
- B) O clima psicológico influencia a percepção individual do ambiente de trabalho, mas não tem impacto no clima organizacional.
- C) O clima organizacional e o clima psicológico são conceitos idênticos e não podem ser diferenciados na prática.
- D) **O clima organizacional é composto pelas percepções individuais dos trabalhadores, formando uma visão geral do ambiente de trabalho.**
- E) O clima organizacional é imutável, enquanto o clima psicológico pode variar com frequência, dependendo do humor do trabalhador.

#### Justificativa

Alternativa D.

O clima organizacional é composto pelas percepções individuais dos trabalhadores, formando uma visão geral do ambiente de trabalho. Esta visão coletiva é influenciada pelas percepções individuais de cada colaborador, que são afetadas por suas experiências e interações dentro da organização.

#### Referência

PUENTE-PALACIOS, K.; MARTINS, M. C. F. Gestão do clima organizacional. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Psicologia Organizacional
Tema	Clima e cultura organizacional
Tópico do Conteúdo	Clima organizacional e clima psicológico

27) Sobre a compreensão contemporânea de gestão de pessoas, analise as seguintes afirmações:

- I. A gestão de pessoas compreende que a dimensão subjetiva dos trabalhadores é essencial e, por isso, adota um modelo que o trabalhador não deve ser tratado de forma instrumental como os demais recursos organizacionais.
- II. A gestão estratégica de pessoas implica a necessidade de alinhamento entre as políticas de gestão de pessoas e os objetivos organizacionais, considerando também a dimensão política e a subjetividade dos trabalhadores.
- III. O modelo de gestão de pessoas considera o equilíbrio entre os interesses da organização e as esferas pessoais dos trabalhadores, como lazer, família e vida social.

Assinale a alternativa **CORRETA**:

- A) Apenas as afirmações I e II estão corretas.
- B) **Todas as afirmações estão corretas.**
- C) Apenas as afirmações II e III estão corretas.
- D) Apenas a afirmação III está correta.
- E) Apenas a afirmação I está correta.

#### Justificativa

Alternativa B.

As três afirmações estão corretas. A gestão de pessoas reconhece a importância da subjetividade dos trabalhadores, diferenciando-se da gestão de recursos puramente instrumentais (afirmação I). A gestão estratégica de pessoas busca alinhar as políticas de gestão de pessoas com os objetivos organizacionais, levando em conta a dimensão política e a subjetividade dos trabalhadores (afirmação II). O modelo de gestão de pessoas também deve equilibrar os interesses da organização com as esferas pessoais dos trabalhadores, promovendo bem-estar e qualidade de vida (afirmação III).

#### Referência

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Modelos e processos de gestão de pessoas
Tema	Modelos de gestão de pessoas
Tópico do Conteúdo	Gestão de pessoas

28) Sobre os componentes principais dos sistemas de gestão de pessoas, analise as seguintes afirmações:

- I. O componente de ingresso tem como objetivo a integração dos novos trabalhadores na cultura organizacional por meio de programas formais ou informais de socialização.
- II. O desenvolvimento de competências é uma prática do componente de valorização, que visa recompensar os trabalhadores pelo esforço empreendido no trabalho.
- III. As recompensas simbólicas, como elogios e incentivos diários, são uma prática do componente de valorização, que busca reconhecer e motivar os trabalhadores.

Assinale a alternativa **CORRETA**:

- A) **As afirmações I e III estão corretas.**
- B) As afirmações I e II estão corretas.
- C) As afirmações II e III estão corretas.
- D) Apenas a afirmação I está correta.
- E) Apenas a afirmação III está correta.

#### Justificativa

Alternativa A.

A afirmação I está correta, pois o componente de ingresso envolve práticas de socialização para integrar os novos trabalhadores. A afirmação II está incorreta, pois o desenvolvimento de competências é uma prática do componente de desenvolvimento, não de valorização. A afirmação III está correta, pois as recompensas simbólicas são práticas do componente de valorização, que visa reconhecer e motivar os trabalhadores.

#### Referência

GONDIM, S. M. G.; SOUZA, J. J.; PEIXOTO, A. L. A. Gestão de Pessoas. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 343-375.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Modelos e processos de gestão de pessoas
Tema	Modelos de gestão de pessoas
Tópico do Conteúdo	Sistemas de gestão de pessoas

29) Com base nos conhecimentos sobre teorias da motivação, analise as afirmações abaixo:

- I. A Teoria da Expectância, de Locke e Latham, afirma que metas específicas e desafiadoras, acompanhadas de feedback apropriado, levam a um melhor desempenho.
- II. A Teoria Sociocognitiva de Bandura destaca a importância da autoeficácia, que se refere à crença de um indivíduo na sua capacidade de realizar uma tarefa com sucesso.
- III. A Teoria da Justiça Organizacional considera tanto a distribuição de recompensas quanto a equidade nos processos e procedimentos de tomada de decisão dentro das organizações.

Assinale a alternativa **CORRETA**:

- A) Apenas a afirmação III está correta.
- B) As afirmações I e III estão corretas.
- C) Apenas a afirmação II está correta.
- D) **As afirmações II e III estão corretas.**

- E) As afirmações I e II estão corretas.

### Justificativa

Alternativa D.

A afirmação I está incorreta, pois a teoria que enfatiza que metas específicas e desafiadoras, quando combinadas com feedback adequado, podem melhorar o desempenho é a Teoria de Estabelecimento de Metas e não a Teoria da Expectância. A afirmação II está correta, pois a Teoria Sociocognitiva de Bandura realmente enfatiza a autoeficácia, ou a crença de uma pessoa em sua capacidade de completar tarefas com sucesso. A afirmação III também está correta, pois a Teoria da Justiça Organizacional considera tanto a distribuição de recompensas quanto a equidade nos processos e procedimentos de tomada de decisão dentro das organizações.

### Referência

GONDIM, S. M. G.; SILVA, N. Motivação no Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	A pessoa e o comportamento organizacional
Tema	Teorias da motivação
Tópico do Conteúdo	Teorias da motivação

- 30) Uma psicóloga é chamada para atuar em uma empresa que recentemente passou por uma reestruturação significativa, resultando na formação de novas equipes de trabalho. Os gestores estão preocupados com a baixa produtividade e o alto nível de conflitos dentro dessas equipes.

Um plano de ação que a psicóloga poderia adotar para melhorar a produtividade e reduzir os conflitos nas equipes de trabalho, com melhores resultados, é o que se apresenta na alternativa:

- A) **Analisar interações e padrões de comportamento, desenvolver atividades de integração, implementar treinamentos de comunicação, estabelecer feedback contínuo, definir metas claras e desafiadoras, e apoiar o desenvolvimento da autoeficácia.**
- B) Implementar rodízio de funções, promover reuniões semanais, incentivar competição saudável, oferecer bônus financeiros e criar um programa de mentoring.
- C) Reduzir o número de membros das equipes, contratar novos membros com habilidades técnicas superiores, estabelecer metas individuais, promover treinamentos técnicos e incentivar a comunicação informal.
- D) Implementar atividades de lazer, realizar avaliações mensais para punir baixa produtividade, promover rotatividade constante, focar na redução de custos e criar recompensas baseadas na produtividade individual.
- E) Focar na produtividade técnica, realizar atividades recreativas e treinamento para o planejamento organizacional.

### Justificativa

Alternativa A.

Essa alternativa aborda tanto os aspectos comportamentais quanto as necessidades organizacionais. Analisar interações e padrões de comportamento identifica causas de conflitos e baixa produtividade. Atividades de integração fortalecem laços entre membros, promovendo colaboração. Treinamentos de comunicação melhoram a troca de informações, reduzindo mal-entendidos. Feedback contínuo informa sobre desempenho e áreas de melhoria. Metas claras e desafiadoras orientam esforços para objetivos comuns. Apoiar a autoeficácia aumenta a confiança e eficácia dos indivíduos.

### Referência

PUENTE-PALACIOS, K.; ALBUQUERQUE, F. J. B. de. Grupos e equipes de trabalho nas organizações. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Psicologia Organizacional
Tema	Grupos e equipes de trabalho nas organizações
Tópico do Conteúdo	Atuação com grupos

31) A Psicodinâmica do Trabalho enfrenta diversos desafios no ambiente organizacional, sendo um dos principais a dificuldade de promover um espaço de escuta.

Assinale a frase que exemplifica um contexto organizacional que, muitas vezes, esconde o sofrimento dos trabalhadores.

- A) "Deixe seus problemas no portão da empresa".
- B) "Em time que está se ganhando não se mexe".
- C) "Manda quem pode, obedece quem tem juízo".
- D) "Tenho mais 100 currículos para esse cargo na minha mesa".
- E) "Ninguém é um robô".

#### Justificativa

Alternativa A.

Essa frase exemplifica um contexto organizacional que frequentemente esconde o sofrimento dos trabalhadores, porque promove uma cultura de separação rígida entre a vida pessoal e o trabalho. Ao pedir aos trabalhadores que "deixem seus problemas no portão da empresa" sugere-se que as preocupações pessoais ou emocionais não têm espaço, ou relevância dentro do ambiente de trabalho. Isso pode impedir que os trabalhadores expressem suas dificuldades ou busquem apoio para questões que podem estar afetando significativamente seu bem-estar e desempenho. Esta abordagem pode levar ao acúmulo de estresse e ao agravamento de problemas de saúde mental, uma vez que o indivíduo se sente obrigado a reprimir seus sentimentos e dificuldades pessoais, mantendo uma fachada de normalidade e eficiência no trabalho.

#### Referência

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, n. 1, p. 79-90, 2003.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Saúde do trabalhador
Tema	Psicopatologia e psicodinâmica do trabalho.
Tópico do Conteúdo	Psicodinâmica e clínica do trabalho

32) Sobre a compreensão de sofrimento proposta por Christophe Dejours, avalie as afirmações abaixo:

- I. A organização do trabalho que limita a autonomia do trabalhador e impõe ritmos excessivos pode contribuir para o desenvolvimento de sofrimento mental e físico.
- II. O sofrimento no trabalho é um fenômeno que ocorre independentemente da cultura organizacional e das relações interpessoais no ambiente de trabalho.
- III. As estratégias de defesa coletivas, como a criação de laços de solidariedade e o suporte mútuo entre colegas, podem mitigar o impacto do sofrimento e prevenir a evolução para transtornos mentais mais graves.

Assinale a alternativa que contém a(s) afirmação(ões) **CORRETA(S)**:

- A) Todas as afirmações estão corretas.
- B) Apenas II está correta.
- C) Apenas II e III estão corretas.
- D) Apenas I está correta.
- E) **Apenas I e III estão corretas.**

#### Justificativa

Alternativa E.

As afirmações I e III estão corretas, pois Dejours enfatiza que a organização do trabalho que restringe a autonomia e impõe demandas excessivas pode ser uma fonte significativa de sofrimento, e que as estratégias de defesa coletivas no ambiente de trabalho podem ajudar a proteger os trabalhadores. A afirmação II é incorreta, pois a cultura organizacional e das relações no ambiente de trabalho são fatores que influenciam o sofrimento no trabalho.

#### Referência

DEJOURS, C. **A Loucura no Trabalho**: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

Nível	Superior
-------	----------

Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Saúde do trabalhador
Tema	Psicopatologia e psicodinâmica do trabalho.
Tópico do Conteúdo	Psicodinâmica e clínica do trabalho

33) Considerando as discussões em torno da relação entre doença e trabalho, utilize os conceitos apresentados pela Psicodinâmica do Trabalho para analisar as seguintes proposições:

- I. A etiologia de doenças relacionadas ao trabalho pode ter componentes biológicos significativos, embora os aspectos psicossociais também desempenhem um papel crucial na manifestação de sintomas em ambientes laborais.
- II. O reconhecimento do sofrimento no trabalho e sua transformação em patologia são influenciados pela falta de espaço para discussão e legitimação desse sofrimento dentro da organização.
- III. A invisibilização das condições de trabalho como fatores contribuintes para a doença pode reforçar o estigma associado às patologias laborais, potencializando o sofrimento do trabalhador.
- IV. A negação do sofrimento e a manutenção das condições adversas no ambiente de trabalho, sem a devida atenção às suas consequências psicológicas, podem levar ao desenvolvimento de mecanismos de defesa disfuncionais.

Assinale a alternativa que contém a(s) afirmação(ões) **CORRETA(S)**:

- A) Apenas II e IV.
- B) Apenas I e II.
- C) Apenas I, III e IV.
- D) **Apenas II, III e IV.**
- E) Todas as afirmações estão corretas.

#### Justificativa

Alternativa D.

A afirmação I é incorreta, pois contradiz o ponto de vista de Dejours, que enfatiza a importância dos fatores psicossociais na etiologia das doenças relacionadas ao trabalho, não se limitando apenas a causas biológicas.

#### Referência

DEJOURS, C. **A Loucura no Trabalho**: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Saúde do trabalhador
Tema	Saúde e adoecimento no trabalho em seus aspectos individual e coletivo
Tópico do Conteúdo	Psicodinâmica e clínica do trabalho

34) Avalie as seguintes situações descritas em um ambiente organizacional e assinale a alternativa que **NÃO** configura um caso de assédio moral:

- A) **Uma funcionária recebe constantemente e-mails de seu chefe contendo comentários sobre sua aparência e convites para encontros fora do trabalho, o que a deixa desconfortável e ansiosa.**
- B) Um supervisor, após ser rejeitado romanticamente por uma subordinada, começa a atribuir a ela tarefas menores e menos desafiadoras do que as de seus colegas, reduzindo também suas oportunidades de participação em projetos importantes.
- C) Em um ambiente de trabalho competitivo, um líder de equipe faz piadas sobre as habilidades profissionais de um subordinado em frente aos outros membros da equipe, enfraquecendo sua posição no grupo e impactando negativamente sua autoestima.
- D) Durante reuniões de equipe, um gerente sistematicamente interrompe e desqualifica as contribuições de uma funcionária, frequentemente usando termos pejorativos e diminutivos, afetando sua credibilidade perante os colegas.
- E) Um chefe frequentemente critica em público um trabalhador por erros menores, muitas vezes exagerando os fatos e causando estresse e humilhação ao empregado.

**Justificativa**

Alternativa A.

A alternativa “A” descreve um caso de assédio sexual, e não de assédio moral, pois envolve comportamentos de natureza sexual indesejada, como comentários sobre a aparência da funcionária e convites inapropriados para encontros fora do trabalho.

**Referência**

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8–19, 2001.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Saúde do trabalhador
Tema	Assédio moral e sexual
Tópico do Conteúdo	Assédio moral e sexual nas organizações

35) A gestão da diversidade visa promover a inclusão de pessoas de diferentes grupos sociais e identidades, especialmente no contexto das políticas afirmativas e da importância de valorizar a diversidade.

Assinale a alternativa **CORRETA** em relação ao objetivo do trabalho da psicóloga e do psicólogo em relação à inclusão nas organizações:

- A) Estabelecer políticas que garantam igualdade de acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional para todos os trabalhadores, independentemente de sua identidade ou grupo social.
- B) Focar na adesão de grupos minoritários nas organizações, garantindo que as cotas de diversidade sejam atendidas.
- C) Promover treinamentos e programas de sensibilização que visam atender a conformidade legal.
- D) Implementar ações que priorizem o bem-estar dos trabalhadores de grupos majoritários, mantendo o status quo organizacional.
- E) **Assegurar que a diversidade seja reconhecida como um valor organizacional, influenciando positivamente a cultura, as práticas e as decisões estratégicas da empresa.**

**Justificativa**

Alternativa E.

A alternativa A reflete o objetivo de uma gestão da diversidade eficaz, que vai além do simples cumprimento de normas legais ou atingimento de cotas numéricas. Valorizar a diversidade como um elemento intrínseco à cultura organizacional significa reconhecer e utilizar as diferenças como uma força que pode impulsionar a inovação, a criatividade e a tomada de decisão dentro da organização.

**Referência**

JESUS, J. G. Gestão da diversidade no Brasil: notas críticas. In: IRINEU, B. A. **Diversidade sexual, étnico-racial e de gênero**: temas emergentes. Salvador: Editora Devires, 2020.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Geral
Tema	O psicólogo como agente de inclusão social
Tópico do Conteúdo	Gestão da diversidade

36) O líder deve abraçar o poder sem medo e estar disposto a usá-lo. O exercício do poder é inevitável e essencial, pois é uma dinâmica relacional entre as pessoas e grupos. Aprender a ser liderado é tão importante quanto aprender a liderar nas organizações. O treinamento de liderança tem sido priorizado, enquanto aprender a ser liderado geralmente é deixado sob a responsabilidade de influências culturais.

Assinale a alternativa **CORRETA** que explica esse fenômeno:

- A) Não existe interesse das organizações em formar liderados.
- B) **A busca pelo poder é incentivada na mesma medida em que se nega sofrer a influência do poder.**
- C) O resultado das organizações vem das lideranças e não dos liderados.

- D) Existe um custo menor na formação de líderes em comparação à formação de liderados.
- E) Ser um líder é algo inato e não passível de desenvolvimento.

**Justificativa**

Alternativa B.

Esta resposta captura eficazmente o paradoxo presente na questão: a dinâmica de poder em uma organização é inevitável e é parte essencial das interações entre lideranças e liderados. A ênfase em desenvolver habilidades de liderança enquanto se subestima a importância de aprender a ser liderado reflete uma incongruência comum nas práticas organizacionais. Esta alternativa aponta para a tendência de valorizar a capacidade de exercer poder, ao mesmo tempo em que se nega ou minimiza a influência que esse poder exerce sobre nós.

**Referência**

AMORIM, S. *et al.* Poder e Liderança: as contribuições de Maquiavel, Gramsci, Hayek e Foucault. **Revista de Ciências da Administração**, v. 12, n. 26, p. 221-243, jan./abril, 2010.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Grupos de trabalho e liderança nas organizações
Tema	Relações de poder nas organizações
Tópico do Conteúdo	Liderança e poder

37) Analise as seguintes afirmativas:

I. Definir algo que é de interesse da sociedade é um grande desafio para a compreensão do compromisso social ético do profissional psicólogo.

PORQUE

II. Pode ser difícil reconhecer que cada demanda, mesmo que individual, tenha significado social numa perspectiva mais ampla da prática profissional da psicologia.

Diante das afirmativas, selecione a opção que define a relação **CORRETA**:

- A) As afirmativas I e II são verdadeiras, mas a afirmativa II não justifica a afirmativa I.
- B) **As afirmativas I e II são verdadeiras, e a afirmativa II justifica a afirmativa I.**
- C) A afirmativa I é verdadeira, entretanto, a afirmativa II é falsa.
- D) A afirmativa I é falsa, entretanto, a afirmativa II é verdadeira.
- E) As afirmativas I e II são falsas.

**Justificativa**

Alternativa B.

A opção (B) é correta porque ambas as afirmativas I e II são verdadeiras e há uma relação de justificação entre elas. A dificuldade em reconhecer o impacto social das demandas individuais (II) justifica diretamente o desafio de definir os interesses da sociedade (I), uma vez que a prática profissional da psicologia envolve uma constante negociação entre o bem individual e o social.

**Referência**

BASTOS, A. V. B.; YAMAMOTO, O. H.; RODRIGUES, A. C. A. Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Psicologia do trabalho e organizacional
Tema	A ética do psicólogo nas organizações
Tópico do Conteúdo	Compromisso social e ético

38) A construção de uma identidade profissional perpassa trajetórias profissionais, acadêmicas e da vida cotidiana, pela qual o profissional é o resultado combinado de todos esses aspectos. Compreender o perfil profissional é

compreender também a formação e a atuação profissional, a fim de possibilitar discussão e desenvolvimento de um campo profissional.

Sobre o futuro profissional das psicólogas e dos psicólogos organizacionais e do trabalho no Brasil, assinale a alternativa **CORRETA**:

- A) A atuação profissional se mostra majoritariamente em áreas não tradicionais.
- B) É um trabalho de responsabilidade do Conselho Regional de Psicologia atuar na regulação da profissão e direcionar a atuação profissional.
- C) A formação atual permite que estejam preparados para os desafios futuros da atuação.
- D) **É dever de todos atuar pela consolidação da psicologia organizacional e do trabalho para além dos campos tradicionais.**
- E) O compromisso social ético é a maior preocupação dos profissionais na atualidade.

#### Justificativa

Alternativa D.

A alternativa (D) aborda a necessidade de expansão e consolidação da psicologia organizacional e do trabalho para além dos campos tradicionais. Essa abordagem não só reconhece a necessidade de evolução da profissão, mas também enfatiza a responsabilidade compartilhada entre todos os profissionais do campo para impulsionar esse desenvolvimento.

#### Referência

GUSSO, H. L. et al. Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: Características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.19, n.3, p. 644-652, 2019.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Psicologia do trabalho e organizacional
Tema	Papel do psicólogo do trabalho e suas implicações éticas
Tópico do Conteúdo	Identidade profissional em POT

39) As exigências da sociedade contemporânea incitam a busca por um emprego percebido como o cumprimento dos requisitos financeiros e de sustento. No entanto, os indivíduos são seres inerentemente sociais, nos quais sua busca por emprego não pode ser resumida apenas por sua necessidade utilitária.

Sobre a motivação no mundo do trabalho contemporâneo, assinale a alternativa **CORRETA**:

- A) A organização motiva os trabalhadores através de palestras e melhores salários.
- B) **Cabe à organização ser um ambiente social integrativo que acolhe e ressignifica a motivação para o trabalho.**
- C) O ritmo de trabalho define o quão motivado estão os trabalhadores.
- D) Geralmente é mais fácil gerar motivação nos trabalhadores antigos do que nos novos trabalhadores.
- E) A motivação é gerada a partir da percepção dos trabalhadores da organização. Nenhum fator externo pode ajudar na motivação.

#### Justificativa

Alternativa B.

A alternativa (B) é a mais adequada e alinhada ao contexto da questão apresentada, que enfatiza a necessidade de um emprego ser mais do que apenas um meio de sustento, ressaltando o aspecto social inerente ao ser humano. Segundo esta perspectiva, a organização deve ser um ambiente que não apenas integra socialmente os indivíduos, mas também permite que eles encontrem significado e ressignificação na motivação para o trabalho. Isto é, a organização deve proporcionar um espaço onde as necessidades sociais e pessoais dos trabalhadores sejam atendidas, incentivando assim uma motivação mais profunda e sustentada.

#### Referência

GONDIM, S. M. G.; SILVA, N. Motivação no Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Psicologia do trabalho e organizacional
Tema	Motivação no trabalho
Tópico do Conteúdo	Trabalho e motivação do trabalhador

---

40) A ação humana nas organizações se refere a todos os comportamentos humanos de maneira individual ou coletiva. Essas ações são influenciadas pelos valores individuais, pela cultura organizacional e pelos valores coletivos. Assinale a alternativa **CORRETA** sobre a atenção que as psicólogas e os psicólogos organizacionais e do trabalho devem empregar com relação ao aspecto humano nas organizações:

- A) Mudar os ambientes de trabalho para que afetem as crenças individuais.
- B) Avaliar os resultados esperados pela organização e favorecer o conflito.
- C) **Compreender o impacto dos valores individuais e coletivos nos comportamentos dos trabalhadores.**
- D) Julgar quais crenças não se aplicam na organização e eliminá-las.
- E) Desconsiderar crenças que não tenham adesão à cultura organizacional.

#### Justificativa

A alternativa (C) é correta porque ressalta a importância de entender como os valores, tanto individuais quanto coletivos, influenciam os comportamentos dentro das organizações. Esta compreensão é fundamental para os psicólogos organizacionais e do trabalho, pois permite que eles desenvolvam intervenções mais eficazes e estratégias de gestão que respeitem essas dinâmicas e contribuam para um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

#### Referência

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, FL. Personalidade e valores. IN: ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, FL. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	A pessoa e o comportamento organizacional
Tema	Percepção, atitudes, valores e diferenças individuais
Tópico do Conteúdo	Personalidade e valores

---

41) Sobre o conflito no contexto organizacional, assinale a alternativa **CORRETA**:

- A) Um gestor consciente das necessidades de sua equipe pode evitar o conflito a partir de suas atitudes.
- B) O conflito, quando evitado, melhora o clima organizacional.
- C) **O conflito faz parte do contexto das organizações e é necessário para o seu desenvolvimento.**
- D) Os aspectos negativos do conflito atrasam o desenvolvimento das organizações.
- E) O conflito serve ao propósito de melhorar o clima organizacional.

#### Justificativa

A alternativa (C) é correta porque reflete a compreensão de que os conflitos, embora muitas vezes vistos como negativos, são uma parte inevitável das interações humanas em qualquer ambiente, incluindo o organizacional. Mais significativamente, conflitos podem ser catalisadores para o desenvolvimento organizacional, pois proporcionam oportunidades para identificar e resolver desacordos, levando a melhorias nos processos, nas políticas e na comunicação.

#### Referência

NASCIMENTO, E. M.; EL SAYED, K. M. Administração de Conflitos. MENDES, J. T. G. (org.). **Gestão do Capital Humano**. Curitiba: A Gazeta do Povo, 2002. p. 47-56.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	A pessoa e o comportamento organizacional
Tema	As fontes de tensão: as emoções, as frustrações, a motivação, os conflitos
Tópico do Conteúdo	Conflito no contexto organizacional

---

42) Sobre a mudança organizacional, a atuação do profissional em psicologia se pauta na compreensão e no direcionamento de ações pelas quais se conscientizam os trabalhadores e a organização do trabalho sobre a mudança e seus impactos. Assinale a alternativa **CORRETA** com relação à prática mais aderente nestes contextos:

- A) **Conversas coletivas sobre os impactos da mudança e os resultados esperados de cada trabalhador e da organização.**
- B) Monitoramento de reclamações e tratativas disciplinares, para que não prejudiquem o andamento da mudança.
- C) Contratação de novos trabalhadores alinhados com a cultura da mudança.
- D) Reunião com os gestores sobre as mudanças, direcionando poder para que resolvam os problemas sem envolver a diretoria.
- E) Escuta psicológica sobre o incômodo da mudança.

#### Justificativa

A alternativa (A) envolve diretamente a compreensão e o engajamento de todos os trabalhadores no processo de mudança organizacional. Esta abordagem facilita a comunicação aberta e transparente sobre os objetivos e impactos da mudança, ajudando a mitigar a incerteza e o desconforto que frequentemente acompanham tais processos.

#### Referência

MACHADO, L. C. P.; NEIVA, E. R. Práticas de gestão da mudança: impacto nas atitudes e nos resultados percebidos. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v.17, n.1, p. 22-29, mar., 2017.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Geral
Tema	Mudança organizacional
Tópico do Conteúdo	Gestão da mudança

43) A segurança psicológica impacta processos organizacionais, dentre eles o processo de criação e disseminação do conhecimento. Sobre essa perspectiva, assinale a alternativa **CORRETA**, na qual o exemplo elucida a presença da segurança psicológica no contexto de trabalho:

- A) O trabalhador questionou uma ordem da diretoria.
- B) O trabalhador contou para a família um processo que aprendeu.
- C) A trabalhadora omitiu uma informação ao cliente.
- D) **A trabalhadora apontou para a coordenação um erro crucial no formulário de clientes.**
- E) A trabalhadora deu uma informação correta ao cliente.

#### Justificativa

A alternativa (D) exemplifica diretamente a presença de segurança psicológica no ambiente de trabalho. A capacidade de apontar um erro crucial sem temer represálias negativas indica um alto nível de segurança psicológica, facilitando assim o processo de criação e disseminação do conhecimento dentro da organização.

#### Referência

PACHECO, D. C. **Silêncio/voz nas organizações e segurança psicológica**. 2015. Dissertação (Mestrado em Ciências Econômicas e Empresariais) - Universidade dos Açores (Portugal), Ann Arbor, 2015.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Competências e aprendizagem nas organizações
Tema	Aprendizagem organizacional e organizações que aprendem
Tópico do Conteúdo	Segurança psicológica

44) O desenvolvimento humano saudável nas organizações pressupõe uma interrelação entre atividade e subjetividade. Em certos contextos laborais, observa-se uma significativa desconexão entre a subjetividade e a atividade. Essa separação tornou-se evidente, sobretudo após as revoluções industriais, particularmente em ambientes de trabalho que demandam do indivíduo comportamentos mais mecânicos e automáticos, reduzindo o trabalhador à função de um robô, em detrimento de sua humanidade.

- A) Motorista de aplicativo, por ter facilidade em fazer seus horários de trabalho.
- B) **Artesã(o), por se conectar profundamente com a atividade.**
- C) Gerente de produção, por conhecer todo o sistema de produção.

- D) Operária(o), que conhece sua função e gosta do que faz.
- E) Vendedor(a), que encanta seus clientes por sua empolgação.

**Justificativa**

A alternativa (B) reflete claramente a integração entre atividade e subjetividade. O artesão não apenas realiza tarefas mecânicas, mas também infunde sua obra com personalidade e paixão, demonstrando uma profunda conexão entre o fazer (atividade) e o ser (subjetividade).

**Referência:**

PINHEIRO, F. P. H. A. *et al.* Clínica da Atividade: conceitos e fundamentos teóricos. **Arq. bras. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 68, n. 3, p. 110-124, dez., 2016.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Psicologia do trabalho e organizacional
Tema	O ponto de vista da atividade
Tópico do Conteúdo	Atividade e subjetividade

45) Sobre a teoria da criação do conhecimento de Nonaka e Takeuchi (1995), analise as afirmativas abaixo:

I. É um modelo conceitual que busca compreender em duas dimensões o processo de criação do conhecimento nas organizações. Este modelo propõe uma coerência ao explicar como o conhecimento é criado neste contexto.

PORQUE

II. Na dimensão epistemológica, o conhecimento é tácito e explícito, enquanto na dimensão ontológica, o conhecimento encontra-se em diferentes níveis.

Assinale a alternativa **CORRETA**:

- A) As afirmativas I e II são falsas.
- B) As afirmativas I e II são verdadeiras, e a afirmativa II justifica a afirmativa I.
- C) A afirmativa I é verdadeira, entretanto, a afirmativa II é falsa.
- D) A afirmativa I é falsa, entretanto, a afirmativa II é verdadeira.
- E) **As afirmativas I e II são verdadeiras, mas a afirmativa II não justifica a afirmativa I.**

**Justificativa**

A alternativa (E) está correta, pois ambas as afirmações são corretas em relação à teoria proposta por Nonaka e Takeuchi, entretanto, a afirmativa II se coloca como uma explicação sobre as dimensões epistemológica e ontológica, não servindo de justificativa para a afirmativa I.

**Referência**

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation.** Oxford: Oxford University Press, 1995.

TAKEUCHI, H.; NONAKA, I. Criação e dialética do conhecimento. In: TAKEUCHI, H.; NONAKA, I. **Gestão do conhecimento.** Porto Alegre: Bookman, 2008.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Competências e aprendizagem nas organizações
Tema	Gestão do conhecimento
Tópico do Conteúdo	Teoria da criação do conhecimento organizacional

46) A memória organizacional contribui para o sucesso da implantação da gestão do conhecimento, uma vez que está intimamente ligada ao seu suporte. Ainda assim, podemos considerá-la como uma importante vantagem competitiva.

- A) **A preservação do conhecimento organizacional desenvolvido ao longo do tempo.**
- B) A base de dados que pode ser alocada em nuvem.

- C) A diminuição da rotatividade de pessoal.
- D) A manutenção da cultura organizacional.
- E) Os manuais dos processos organizacionais que foram utilizados na implantação da organização.

**Justificativa**

A alternativa (A) descreve o conceito de memória organizacional, elemento que contribui para a gestão do conhecimento ao proporcionar uma base rica de recursos que podem ser utilizados para melhorar a tomada de decisões, inovação e adaptação a novos desafios. Assim, a preservação desse conhecimento é fundamental para a manutenção de uma vantagem competitiva sustentável.

**Referência**

DAMIAN, E. P. M.; CABERO, M. M. M. Inter-relações entre gestão do conhecimento e memória organizacional. **Palavra Chave** [La Plata], v. 10, n. 1, p. e106, 2020.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Competências e aprendizagem nas organizações
Tema	Gestão do conhecimento
Tópico do Conteúdo	Teoria da criação do conhecimento organizacional

47) Sobre a postura adequada na facilitação de grupos de aprendizagem com princípios andragógicos, assinale a alternativa **CORRETA**:

- A) Habilidosa perante grupos, para que os objetivos de aprendizagem sejam atingidos.
- B) **Aberta e disposta a escutar as reais necessidades e vivências práticas dos aprendizes.**
- C) Rígida e focada em resultados de aprendizagem.
- D) Completa dos conhecimentos necessários a serem repassados.
- E) Disponível e descompromissada de objetivos.

**Justificativa**

A alternativa (B) aborda a facilitação de grupos de aprendizagem com princípios andragógicos. A andragogia, que é a arte e ciência de ajudar adultos a aprender, enfatiza a importância de considerar as experiências prévias dos aprendizes como uma base vital para o aprendizado novo. Essa abordagem sugere que o facilitador deve ser aberto e atento às experiências e necessidades dos participantes para, efetivamente, conectar o material de aprendizagem com suas realidades práticas.

**Referência**

BARROS, R. Revisitando Knowles e Freire: andragogia versus pedagogia, ou o diálogo como essência da mediação socio pedagógica. **Educ. Pesqui.**, São Paulo, v. 44, n.1, 2018.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Geral/Competências e aprendizagem nas organizações
Tema	Andragogia/Especificidades da aprendizagem de adultos
Tópico do Conteúdo	Andragogia na facilitação de grupos

48) Sobre o conceito de aprendizagem significativa, assinale a alternativa **CORRETA**:

- A) A aprendizagem depende da habilidade do educador sobre o conteúdo a ser ensinado, proporcionando uma absorção mental e o processamento da informação.
- B) A aprendizagem significativa ocorre em um ambiente que proporciona suporte emocional, em que os aprendizes são encorajados a assumir a responsabilidade pelo próprio aprendizado.
- C) **A aprendizagem é maximizada em um ambiente estruturado, em que o educador direciona o processo de aprendizagem, enfatizando o reforço e as respostas a estímulos.**
- D) Aprendizagem significativa ocorre quando os alunos são expostos a um ambiente competitivo, que desafia suas capacidades.
- E) A aprendizagem ocorre por meio de descobertas guiadas pelo educador, de acordo com o cronograma estabelecido.

### Justificativa

A alternativa correta é (C), pois reflete a postura de Carl Rogers, que promove a aprendizagem centrada no aluno, em que o educador atua como um facilitador ao invés de um transmissor de conhecimento. Rogers defendia que a aprendizagem ocorre melhor em um ambiente de apoio, que respeita as experiências individuais dos alunos e os encoraja a explorar e entender o material de aprendizagem de forma significativa e pessoal.

### Referência

PINHEIRO, M. N.; BATISTA, E. C. O aluno no centro da aprendizagem: uma discussão a partir de Carl Rogers. **Revista Psicologia & Saberes**, v. 7, n. 8, p. 70-83, 2018.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Competências e aprendizagem nas organizações
Tema	Teorias de aprendizagem aplicadas a gestão e ao desenvolvimento humano
Tópico do Conteúdo	Aprendizagem significativa

49) Em uma empresa de tecnologia, a psicóloga observou uma alta incidência de burnout entre os desenvolvedores de software. Para abordar esta situação, ela propôs medidas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Assinale a alternativa **CORRETA** para que a solução empregada seja baseada nos pressupostos da QVT:

- A) Oferecimento de um curso de programação avançada para todos os desenvolvedores, aumentando suas habilidades técnicas e chances de promoção.
- B) Criação de um programa de bônus financeiro para os desenvolvedores que completarem projetos antes do prazo, incentivando uma maior produtividade.
- C) Implementação de um espaço de coworking dentro da empresa para promover maior colaboração e interação social entre os trabalhadores.
- D) **Introdução de um programa de mentoring, em que desenvolvedores mais experientes orientam os mais novos, não apenas em aspectos técnicos, mas também em gestão de estresse e equilíbrio trabalho-vida.**
- E) Estabelecimento de uma política de zero e-mails fora do horário de trabalho, para garantir que os trabalhadores não sejam perturbados durante seu tempo pessoal.

### Justificativa

A resposta correta é (D). Esta alternativa reflete uma abordagem de QVT abrangente e integrada, que combate diretamente a questão do burnout. O programa de mentoring proposto vai além do suporte técnico, incluindo orientação em gestão de estresse e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Essa medida não só promove o desenvolvimento profissional, mas também cuida do bem-estar emocional e psicológico dos trabalhadores.

### Referência

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais**. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 121-136, abr. 2012.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Saúde do trabalhador
Tema	Qualidade de vida – conceitos e metodologias para implementação de programas nas organizações
Tópico do Conteúdo	Qualidade de vida no trabalho

50) As avaliações de desempenho são utilizadas pelas organizações não apenas para medir a performance individual, mas também para fomentar o desenvolvimento contínuo de competências dos trabalhadores. Assinale a alternativa **CORRETA**, que está diretamente relacionada a esse aspecto:

- A) Implementação de políticas de corte de custos baseadas no desempenho dos trabalhadores.
- B) Aumento da competitividade interna, aumentando os resultados organizacionais.
- C) **Identificação precisa de lacunas de competências, permitindo que programas de treinamento e desenvolvimento sejam mais assertivos.**
- D) Estabelecimento de metas que sempre impulsionam melhores resultados.
- E) Monitoramento rigoroso da aderência dos trabalhadores aos protocolos operacionais estabelecidos.

### Justificativa

A resposta correta é (C), pois reflete um dos benefícios mais significativos das avaliações de desempenho: a capacidade de identificar com precisão as lacunas de competências entre os trabalhadores. Este entendimento permite que a organização planeje e implemente programas de treinamento e desenvolvimento de forma mais estratégica e focada.

### Referência:

KOPS, L. M.; RIBEIRO, R. S. **Desenvolvimento de pessoas**. Curitiba: InterSaber, 2013.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Modelos e processos de gestão de pessoas
Tema	Avaliação e gestão do desempenho
Tópico do Conteúdo	Avaliação de desempenho

51) Segundo Takahashi (2015), as competências da organização podem ser classificadas como: competências essenciais; competências distintivas; competências organizacionais; competências de suporte; capacidades dinâmicas.

Sobre as competências essenciais, pode-se descrevê-las **CORRETAMENTE** como:

- A) Suporte às atividades realizadas na organização.
- B) Aquelas relacionadas com atividades de altas competências que promovem vantagem competitiva.
- C) Capacidade da organização de se adaptar às mudanças ao longo do tempo.
- D) Pequeno número de competências relacionadas às atividades-chave da organização.
- E) **Fundamentalmente flexíveis e adaptáveis a diferentes mercados, difíceis de imitar e apresentam benefícios aos clientes ou consumidores.**

### Justificativa

A resposta correta é (E). As competências essenciais são descritas como aquelas que são fundamentalmente flexíveis e adaptáveis a diferentes mercados, difíceis de imitar e que apresentam benefícios claros aos clientes ou consumidores. Essas características são o que tornam uma competência "essencial", pois ela contribui significativamente para a vantagem competitiva sustentável de uma organização, permitindo-lhe diferenciar-se de seus concorrentes e gerar valor de forma contínua.

### Referência

TAKAHASHI, A. R. W. **Competências, aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento**. Curitiba: InterSaber, 2015.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Modelos e processos de gestão de pessoas
Tema	Conceito e tipologia de competências
Tópico do Conteúdo	Competências organizacionais

52) A gestão por competências é um modelo estratégico de gestão de pessoas que visa impulsionar a eficiência e a competitividade organizacional.

Sobre a relação entre gestão por competências e desenvolvimento de pessoas, pode-se compreender que:

- A) O desenvolvimento de pessoas se apresenta como o treinamento de habilidades técnicas para o trabalho e o aumento dos resultados.
- B) Desenvolver competências é um caminho viável para a organização, mas de custo elevado. Em muitos casos, contratar novos trabalhadores tem um custo menor em comparação aos programas de desenvolvimento.
- C) **Os programas de desenvolvimento estão mudando a abordagem tradicional de contratação, mostrando que investir na capacitação dos trabalhadores internos é frequentemente mais econômico e beneficia o clima e a cultura de aprendizagem.**
- D) A gestão por competências se relaciona com o desenvolvimento de pessoas, pois, a partir da avaliação das competências, podemos classificar os trabalhadores.

- E) Desenvolver pessoas implica em desenvolver competências, todavia, desenvolver pessoas não implica no desenvolvimento da organização.

#### Justificativa

A resposta correta é (C). O desenvolvimento de trabalhadores internos tem se mostrado mais alinhado com a cultura e o desenvolvimento organizacional, além de reduzir investimentos com pessoas.

#### Referência

TAKAHASHI, A. R. W. **Competências, aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento**. Curitiba: InterSaberes, 2015.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Modelos e processos de gestão de pessoas
Tema	Gestão de pessoas por competências
Tópico do Conteúdo	Desenvolvimento de pessoas e gestão por competências

- 53) A evolução da área de gestão de pessoas de uma função operacional para uma estratégica tem trazido profundas implicações no desempenho das organizações. Considerando esta evolução, analise como essa mudança estratégica pode influenciar o desempenho e a inovação dentro das organizações.

Assinale a resposta **CORRETA**.

- A) A transição para uma gestão estratégica de pessoas, apesar de enriquecer o conhecimento organizacional, pode diluir o foco das equipes, o que, por vezes, pode impactar negativamente na eficiência operacional.
- B) Embora a gestão estratégica de pessoas introduza uma nova dimensão nas operações organizacionais, a influência real no desempenho pode ser limitada, pois as decisões estratégicas críticas ainda são predominantemente tomadas pela alta gestão.
- C) **Ao focar em desenvolvimento e gestão por competências, a gestão estratégica de pessoas pode identificar e nutrir talentos internos, garantindo que a organização esteja mais bem preparada para inovações e mudanças de mercado, o que pode elevar significativamente seu desempenho.**
- D) A adoção de uma gestão estratégica de pessoas pode, ocasionalmente, desviar recursos e atenção das necessidades imediatas de pessoal e manutenção das operações diárias, o que pode afetar temporariamente a eficácia da gestão de pessoas.
- E) Enquanto a gestão estratégica de pessoas melhora significativamente a gestão de talentos e promove a inovação, seu impacto em áreas como eficiência operacional e gestão financeira apresentam poucas contribuições para o desempenho geral da organização.

#### Justificativa

A resposta correta é (C). Esta alternativa reconhece o papel essencial da gestão estratégica de pessoas na promoção do desenvolvimento interno de competências e na preparação da organização para enfrentar novos desafios e oportunidades, impactando diretamente o desempenho e a inovação organizacional.

#### Referência

SAWITZKI, R. Gestão estratégica de pessoas. IN: OLIVEIRA, L. Y. M. et al. **Gestão de pessoas**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. p. 17-52.

TAKAHASHI, A. R. W. **Competências, aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento**. Curitiba: InterSaberes, 2015.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Modelos e processos de gestão de pessoas
Tema	O papel do T&D nos programas de gestão de competência
Tópico do Conteúdo	Desenvolvimento de pessoas e gestão por competências

- 54) O teste QUATI (Questionário de Avaliação Tipológica) é uma ferramenta psicológica baseada na teoria tipológica de Carl Gustav Jung. Utilizado principalmente em contextos organizacionais, o QUATI busca auxiliar com uma avaliação tipológica da personalidade. Considerando a aplicação do QUATI em uma organização, avalie as seguintes afirmativas:

- I. O QUATI pode ser usado para identificar os tipos psicológicos dos trabalhadores, o que auxilia na formação de equipes equilibradas e na designação de tarefas alinhadas às inclinações naturais de cada indivíduo.
- II. A utilização do QUATI em processos de seleção e recrutamento é amplamente recomendada, pois oferece uma avaliação objetiva e detalhada das competências técnicas dos candidatos.
- III. Além de facilitar a gestão de equipes, o QUATI é eficaz na identificação de potenciais líderes dentro da organização, ajudando a orientar decisões de promoção e desenvolvimento de carreira.
- IV. O QUATI ajuda a melhorar a comunicação interna, pois, ao entender os diferentes tipos psicológicos, os gestores podem ajustar suas estratégias de comunicação para atender às diversas maneiras como os trabalhadores percebem e processam informações.

Assinale a resposta **CORRETA**:

- A) Todas as afirmativas são verdadeiras.
- B) Somente as afirmativas I, III e IV são verdadeiras.
- C) Somente as afirmativas II e III são verdadeiras.
- D) **Somente as afirmativas I e IV são verdadeiras.**
- E) Somente as afirmativas I, II e IV são verdadeiras.

#### Justificativa

A resposta correta é (D). O QUATI ajuda a identificar os tipos psicológicos de Jung nos trabalhadores, o que é útil na formação de equipes e na alocação de tarefas que se alinham melhor às predisposições dos indivíduos. Compreender os tipos psicológicos pode efetivamente melhorar a comunicação interna, ao permitir ajustes nas abordagens comunicativas que respeitam as diferentes percepções dos trabalhadores.

#### Referência

ZACHARIAS, J. J. M. **Tipos**: a diversidade humana. São Paulo: Vetor Editora, 2011.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Modelos e processos de gestão de pessoas
Tema	Avaliação de perfil comportamental: teorias, métodos e técnicas
Tópico do Conteúdo	Questionário de Avaliação Tipológica

**55)** O Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) é uma plataforma do Conselho Federal de Psicologia que avalia a adequação dos testes psicológicos utilizados por profissionais da área, assegurando sua confiabilidade e validade científica. O teste Palográfico, aprovado pelo SATEPSI, é frequentemente utilizado em contextos organizacionais para avaliar características de personalidade relacionadas ao comportamento profissional.

Assinale a alternativa **CORRETA** sobre o uso do teste Palográfico nas organizações:

- A) Dada a sua aprovação pelo SATEPSI, o teste Palográfico pode ser aplicado em qualquer contexto organizacional sem necessidade de adaptações ou considerações específicas do ambiente de trabalho, ou da cultura organizacional.
- B) **O teste deve ser aplicado por uma psicóloga ou psicólogo com treinamento na aplicação. Este profissional deve estar familiarizado com a cultura e os valores específicos da organização para garantir que os resultados sejam interpretados corretamente e alinhados com as necessidades organizacionais.**
- C) O teste Palográfico é mais eficaz quando combinado com outras avaliações psicométricas, pois sua capacidade de medir diretamente a inteligência emocional e a resiliência é limitada.
- D) O teste Palográfico fornece uma análise direta da capacidade de liderança dos indivíduos, sendo frequentemente utilizado para posições executivas devido à sua precisão na avaliação de traços de liderança.
- E) A interpretação dos resultados do teste Palográfico é universal, não variando significativamente entre diferentes indústrias ou culturas organizacionais, o que facilita sua aplicação em escala global sem ajustes.

#### Justificativa

A resposta correta é (B), pois enfatiza a necessidade de uma aplicação e interpretação cuidadosas por um profissional qualificado e conhecedor do contexto organizacional, garantindo a relevância e precisão dos resultados.

#### Referência

ESTEVES, C.; ALVES, I. C. B. **Palográfico**: Livro de Instruções (Manual). 3. ed. São Paulo: Vetor Editora, 2019.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Modelos e processos de gestão de pessoas
Tema	Instrumentos psicológicos - testes projetivos, cognitivos, inventários aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia: fundamentos, aplicação, correção, levantamento, análise, elaboração de laudos e tabelas
Tópico do Conteúdo	Aplicação do teste Palográfico

56) A compreensão e a gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho são fundamentais para promover a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Considerando os diferentes aspectos que compõem os riscos psicossociais, avalie as seguintes afirmações e identifique a opção **CORRETA** que descreve esses riscos:

- A) A legislação brasileira exige que os trabalhadores realizem avaliações anuais de riscos psicossociais, independentemente do setor ou tamanho da empresa, como parte do programa de saúde e segurança ocupacional.
- B) Os riscos psicossociais no trabalho são definidos pelo estresse ocupacional, como prazos apertados e sobrecarga de trabalho.
- C) A avaliação de riscos psicossociais é opcional e, normalmente, conduzida apenas em grandes corporações que têm recursos suficientes para implementar programas de bem-estar do trabalhador.
- D) Riscos psicossociais referem-se às condições físicas do ambiente de trabalho, como iluminação e ergonomia.
- E) **Riscos psicossociais são fatores no ambiente de trabalho que podem levar a problemas psicológicos ou físicos. São influenciados por aspectos como cultura organizacional, estilo de liderança e relações interpessoais.**

#### Justificativa

A resposta correta é (E), pois reflete a definição mais ampla de riscos psicossociais, abrangendo uma variedade de fatores que podem afetar a saúde mental e física dos trabalhadores.

#### Referência

SANTOS, C. C. A. *et al.* Avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho no Brasil no contexto da saúde do trabalhador: uma revisão de escopo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, p. e9, 2024.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Saúde do trabalhador
Tema	O saber do psicólogo na prevenção, reabilitação e promoção da saúde dos trabalhadores
Tópico do Conteúdo	Riscos psicossociais

57) Dadas as transformações no mundo do trabalho, as carreiras na contemporaneidade têm exigido uma nova compreensão e abordagem que transcenda os modelos tradicionais de emprego fixo e progressão linear. Considerando esse contexto, avalie as seguintes afirmações sobre as características e a gestão das carreiras contemporâneas, e assinale a opção **CORRETA**:

- A) **No contexto atual, as carreiras são influenciadas por fatores como globalização e avanços tecnológicos, resultando em uma maior mobilidade profissional e a necessidade de o indivíduo assumir maior controle sobre sua trajetória profissional.**
- B) As carreiras contemporâneas são caracterizadas por uma alta previsibilidade e linearidade, com indivíduos geralmente seguindo um único caminho profissional dentro de uma mesma organização ao longo de sua vida laboral.
- C) As carreiras contemporâneas se alinham ao modelo de progressão de carreira, determinada principalmente pela antiguidade e pela adesão a um conjunto de tarefas.
- D) Atualmente, a gestão de carreiras é predominantemente responsabilidade das organizações, que devem garantir que os caminhos de carreira de seus empregados sejam claramente definidos e protegidos contra as instabilidades do mercado de trabalho.

- E) A flexibilidade e a descontinuidade são vistas como desvantagens no cenário de carreiras contemporâneas, que valorizam a estabilidade e a continuidade de emprego como principais indicadores de sucesso profissional.

#### Justificativa

A resposta correta é (A), pois reflete adequadamente as tendências atuais das carreiras, que são influenciadas por mudanças globais e tecnológicas, exigindo dos indivíduos uma abordagem mais proativa e flexível à gestão de suas próprias carreiras.

#### Referência

MAGALHÃES, M. O.; BENDASSOLI, P. F. Desenvolvimento de carreiras nas organizações. IN: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (orgs.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 434-464.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Psicologia do trabalho e organizacional
Tema	Planejamento de carreira
Tópico do Conteúdo	Carreiras na contemporaneidade

58) Considerando as inovações em educação corporativa, com especial atenção para o conceito de universidade corporativa em rede, analise as afirmações a seguir e assinale a opção **CORRETA**:

- A) A universidade corporativa em rede é apenas uma extensão do treinamento tradicional, utilizando a tecnologia para replicar métodos de ensino já estabelecidos, mas em uma plataforma digital.
- B) **Universidades corporativas em rede distinguem-se por promover um ambiente de aprendizado colaborativo que transcende fronteiras organizacionais, integrando diferentes organizações para compartilhar conhecimento e recursos em uma estrutura coletiva.**
- C) Enquanto a educação corporativa tradicional foca no desenvolvimento de habilidades específicas para a função, as universidades corporativas em rede se concentram no desenvolvimento pessoal e no autoconhecimento.
- D) Em uma universidade corporativa em rede, a ênfase recai sobre a aplicação prática imediata de competências, diferentemente da educação corporativa tradicional, que prioriza o entendimento teórico antes da aplicação prática.
- E) A universidade corporativa em rede é uma evolução dos modelos de treinamento convencional, focando menos na integração tecnológica e mais no reforço de competências interpessoais, através de métodos presenciais.

#### Justificativa

A resposta correta é (B), pois discorre sobre a natureza inovadora das universidades corporativas em rede, que utilizam a colaboração e o compartilhamento de recursos para enriquecer a experiência de aprendizagem e desenvolvimento profissional.

#### Referência

FREIRE, P. S. et al. Universidade corporativa em rede: considerações iniciais para um novo modelo de educação corporativa. **Revista Espacios**, v. 37, n. 5, p. e-5, 2016.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Competências e aprendizagem nas organizações
Tema	Educação corporativa
Tópico do Conteúdo	Universidade corporativa em rede

59) No ambiente das empresas de tecnologia, diversas práticas organizacionais podem influenciar o comprometimento dos profissionais e sua decisão de permanecer na empresa. Avalie as seguintes afirmações sobre estratégias eficazes para aumentar a retenção de talentos e marque a opção **CORRETA**:

- A) Oferecer programas abrangentes de desenvolvimento profissional e caminhos de carreira bem definidos são práticas que reforçam o comprometimento organizacional afetivo, pois alinham as aspirações dos trabalhadores com os objetivos da empresa.
- B) A introdução de uma semana de trabalho reduzida, permitindo que as pessoas trabalhem quatro dias por semana, é uma prática que tem mostrado um impacto significativo no aumento do comprometimento organizacional afetivo.
- C) Implementar um programa de ações e participação nos lucros, proporcionando aos trabalhadores uma participação direta nos resultados financeiros da empresa, tem sido eficaz em aumentar o comprometimento e reduzir a intenção de sair.
- D) A aplicação de uma política de “escritório aberto”, eliminando todas as barreiras físicas no espaço de trabalho para promover a transparência e a colaboração, tem mostrado resultados positivos na retenção de talentos.
- E) Investir em iniciativas de sustentabilidade corporativa, como a redução da emissão de carbono e programas de reciclagem, tem se mostrado uma prática que eleva significativamente o comprometimento organizacional afetivo dos trabalhadores.

### Justificativa

A resposta correta é (A), pois o desenvolvimento profissional contínuo e as oportunidades claras de progressão na carreira são amplamente reconhecidos por fortalecer o comprometimento dos trabalhadores com a organização, segundo aponta Steil et al. (2022).

### Referência

STEIL, A. V. et al. Comprometimento organizacional afetivo e intenção de sair da organização de profissionais de empresas de tecnologia do estado de Santa Catarina. **Revista Alcance**, v. 29, n. 3, p. 360-374, 2022.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia
Eixo Temático	Psicologia do trabalho e das organizações
Tema	Transformação no mundo do trabalho e mudanças nas organizações
Tópico do Conteúdo	Retenção de talentos

60) Com relação à atuação de psicólogas e psicólogos na integração de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, identifique a opção **CORRETA**, que descreve as abordagens eficazes para promover a inclusão no local de trabalho:

- A) Psicólogos atuam como consultores de alta gestão, oferecendo *insights* estratégicos sobre como remodelar a estrutura organizacional para integrar eficazmente pessoas com deficiência, mas sem participação direta na execução.
- B) Os psicólogos focam na realização de diagnósticos clínicos para categorizar as deficiências dos trabalhadores, permitindo que a gestão da empresa ajuste suas expectativas e responsabilidades de trabalho de acordo.
- C) Os psicólogos são responsáveis pela supervisão e monitoramento do cumprimento das leis de inclusão, assegurando que as práticas da empresa estejam alinhadas com as regulamentações governamentais vigentes, sem uma intervenção direta no ambiente de trabalho.
- D) A contribuição dos psicólogos está atrelada ao suporte emocional individual dos trabalhadores com deficiência, em um contexto um-a-um para resolver problemas psicológicos que possam surgir devido ao ambiente de trabalho.
- E) Um dos principais papéis do psicólogo é facilitar programas de treinamento e desenvolvimento que promovam a sensibilização e a inclusão no ambiente de trabalho. Além disso, também é seu papel, ajustar políticas organizacionais para promover apoio aos trabalhadores com deficiência.

### Justificativa

A resposta correta é (E), pois destaca a importância dos psicólogos na condução de treinamentos e no desenvolvimento de políticas que não só aumentam a consciência sobre a diversidade, mas também facilitam a inclusão prática de pessoas com deficiência no local de trabalho.

### Referência

CAMARGO, M. L.; GOULART JÚNIOR, E.; LEITE, L. P. O psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 37, n. 3, p. 799-814, jul./set. 2017.

Nível	Superior
Disciplina	Psicologia

Eixo Temático	Geral
Tema	O psicólogo como agente de inclusão social
Tópico do Conteúdo	Inclusão de pessoas com deficiência

---