

NÍVEL Superior



**Concurso Público para Servidor
Técnico-Administrativo
UFBA e UFRB 2009
Psicólogo**



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA • PROGRAD/SSOA
Rua João das Botas, nº 31 - Canela • CEP: 40110-160
Salvador - Bahia - Brasil • Telefax: (71) 3283-7820
www.concursos.ufba.br • ssoa@ufba.br

INSTRUÇÕES

Para a realização desta prova, você recebeu este Caderno de Questões.

1. Caderno de Questões

- Verifique se este Caderno de Questões contém a prova de Conhecimentos Específicos **referente ao cargo a que você está concorrendo**:

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS — Questões de 101 a 130

- Qualquer irregularidade constatada neste Caderno de Questões deve ser imediatamente comunicada ao Fiscal de sala.
- Neste Caderno, você encontra apenas um tipo de questão: objetiva de proposição simples. Identifique a resposta correta, marcando na coluna correspondente da Folha de Respostas:

V, se a proposição é verdadeira;

F, se a proposição é falsa.

ATENÇÃO: Antes de fazer a marcação, avalie cuidadosamente sua resposta.

LEMBRE-SE:

- A resposta correta vale 1 (um), isto é, você **ganha** 1 (um) ponto.
- A resposta errada vale -0,75 (menos setenta e cinco centésimos), isto é, você **não ganha** o ponto da questão que errou e ainda **perde**, em cada resposta errada, 0,75 (setenta e cinco centésimos) dos pontos ganhos em outras questões que você acertou.
- A ausência de marcação e a marcação dupla ou inadequada valem 0 (zero). Você **não ganha nem perde nada**.

2. Folha de Respostas

- Você terá uma única Folha de Respostas para a Prova de Conhecimentos Gerais e para esta Prova de Conhecimentos Específicos.
- **NÃO AMASSE, NÃO DOBRE, NÃO SUJE, NÃO RASURE ESSA FOLHA DE RESPOSTAS.**
- A marcação da resposta deve ser feita preenchendo-se o espaço correspondente com caneta esferográfica de tinta **PRETA**. Não ultrapasse o espaço reservado para esse fim.

Exemplo da Marcação
na Folha de Respostas

01	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
02	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
03	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
04	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
05	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

- **O tempo disponível para a realização das duas provas e o preenchimento da Folha de Respostas é de 5 (cinco) horas no total.**
-

PROVA DE CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

PSICÓLOGO

QUESTÕES de 101 a 130

INSTRUÇÃO:

Para cada questão, de **101** a **130**, marque na coluna correspondente da Folha de Respostas:

V, se a proposição é verdadeira;

F, se a proposição é falsa.

A resposta correta vale 1 (um); a resposta errada vale -0,75 (menos setenta e cinco centésimos); a ausência de marcação e a marcação dupla ou inadequada valem 0 (zero).

QUESTÕES 101 e 102

A qualificação e o aprimoramento contínuo dos trabalhadores é uma exigência contemporânea, face ao ritmo de transformações que caracteriza a produção de conhecimentos e de tecnologias, o que tem impacto significativo nas práticas e nos modelos de gestão de pessoas. Investir no desenvolvimento de competências pessoais e profissionais torna-se um imperativo para a qualidade dos resultados organizacionais.

Partindo desse princípio, pode-se afirmar:

Questão 101

As ações voltadas para o desenvolvimento de competências no trabalho necessitam de avaliações que vão além da reação dos treinandos à experiência de treinamento, verificando-se em que medida há efetiva transferência horizontal e vertical de aprendizagem.

Questão 102

Os conceitos de **treinamento**, **educação** e **desenvolvimento** podem ser utilizados como sinônimos, quando são considerados a diversidade de estratégias, as metas e os objetivos das ações voltadas para a qualificação dos trabalhadores em contextos organizacionais.

QUESTÕES de 103 a 105

Avaliar desempenho é uma das práticas mais complexas e desafiadoras nas organizações. Fonte de tensão e conflito, esse tipo de avaliação pode ter impacto negativo na motivação e no próprio desempenho, especialmente quando os vieses perceptivos exercem um papel decisivo nos julgamentos. Na gestão de organizações públicas, a avaliação encontra outras barreiras culturais, dificultando que essa prática central de gestão de pessoas cumpra o papel de fomentar níveis crescentes de desempenho individual, grupal e organizacional.

Diante do exposto, é correto afirmar:

Questão 103

A avaliação denominada 360 graus, embora possa ser mais custosa e complexa, tem o mérito de permitir confrontar diferentes percepções e julgamentos, garantindo uma visão mais ampla do desempenho do funcionário.

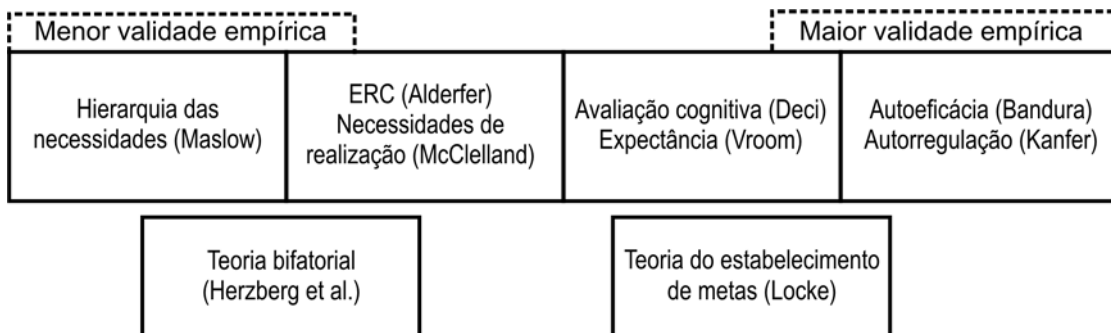
Questão 104

A avaliação de desempenho deve fornecer importantes insumos sobre os CHAs como base para levantamento de necessidades de treinamento.

Questão 105

Para reduzir as discrepâncias entre as percepções do avaliador sobre o avaliado, muito comuns em situação de avaliação de desempenho, é importante que o avaliador desenvolva, previamente, uma visão global do avaliado, o que subsidiará toda a sua avaliação.

QUESTÕES de 106 a 108



Esse esquema apresenta um conjunto de teorias motivacionais no trabalho, hierarquizadas quanto aos níveis de evidências científicas que lhes dão suporte.

Em relação às teorias de motivação e à análise do esquema, pode-se concluir:

Questão 106

A teoria motivacional do *goal setting* revela-se apropriada a contextos públicos, cuja gestão se estrutura em metas claramente definidas para indivíduos, grupos e unidades organizacionais e em processos de *feedback* que facilitam a consecução dessas metas.

Questão 107

As teorias motivacionais de conteúdo, no geral, apresentam níveis de validade científica inferiores aos das teorias motivacionais de processo.

Questão 108

Expectância é um conceito, na teoria motivacional de Vroom, que tem o mesmo significado de autoeficácia na teoria motivacional de Bandura.

QUESTÕES de 109 a 111

O conceito de diversidade abrange qualquer tipo de diferença entre duas ou mais pessoas, como raça, idade, gênero, orientação sexual, deficiência, origem geográfica, situação familiar, educação, perfil social – na realidade, qualquer fator que possa afetar os relacionamentos e as realizações no local de trabalho. (MARIANO; MAYER (Org.), 2008, p. 182).

Com base nessas informações, é correto afirmar:

Questão 109

Uma força de trabalho diversificada agrega flexibilidade e maior capacidade de resposta da organização aos desafios ambientais.

Questão 110

Para gerenciar a diversidade nas organizações, a perspectiva do “acesso-legitimidade”, ao contrário da perspectiva da “discriminação-e-justiça”, insiste em que todas as pessoas são iguais e que devem ter o mesmo tratamento por parte da organização.

Questão 111

Os grupos de trabalho e as equipes de trabalho são estruturas de desempenho distintas, já que uma equipe requer objetivos e responsabilidades de trabalho compartilhados.

QUESTÕES de 112 a 114

Criada há pouco mais de sessenta anos, a Universidade Federal da Bahia possui uma história longa, já que ela reuniu Escolas e Faculdades com histórias ainda mais longas. É considerada a maior instituição de ensino superior público federal do Estado da Bahia. Sua ampla rede de unidades voltadas para o ensino, pesquisa e extensão a colocam em contato com um ambiente social diversificado, local, regional, nacional e internacional, com demandas sociais complexas e desafiadoras. Para lidar com esse ambiente complexo, ela desenvolveu, ao longo de sua história, características estruturais e culturais próprias. As mudanças que caracterizam o mundo contemporâneo, especialmente no campo da ciência, da tecnologia e da formação de novos profissionais, colocam desafios para atualizar seu formato e práticas de gestão.

Assim sendo, pode-se afirmar:

Questão 112

Embora a estrutura básica dessa Universidade seja burocrática funcional, a sua complexidade estrutural advém da combinação, no seu interior, de arranjos matriciais e de estruturas de redes intra e extraorganizacionais, decorrentes das múltiplas missões a que se dedica.

Questão 113

A configuração de poder que melhor descreve a dimensão da vida na universidade é a meritocracia, já que os especialistas detêm o poder com base no domínio de conhecimentos e habilidades essenciais às complexas tarefas que executam.

Questão 114

A existência de uma cultura forte, consolidada ao longo da sua história, faz com que as mudanças organizacionais necessárias sejam processos mais fáceis de ser conduzidos na Universidade.

QUESTÕES 115 e 116

Sobre o trabalho do Psicólogo em instituições e a sua conduta ética, pode-se afirmar:

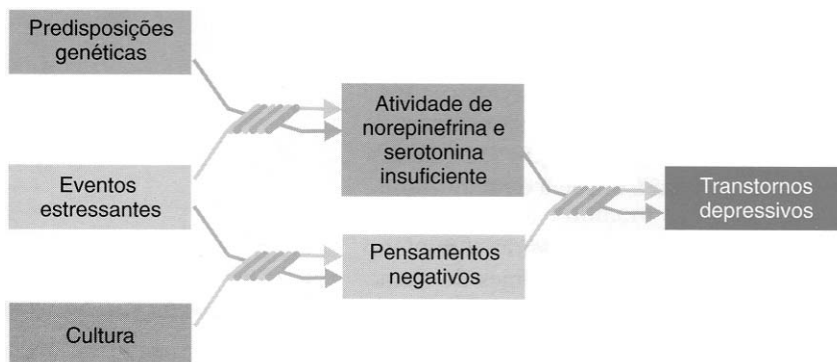
Questão 115

É definido no Código de Ética Profissional do Psicólogo, no seu artigo 7º, que, mesmo trabalhando em equipes multiprofissionais, o Psicólogo está impedido de interferir no trabalho de colegas.

Questão 116

O Código de Ética Profissional prevê que, em caso de interrupção do trabalho, a exemplo de demissão ou exoneração, o Psicólogo deverá repassar todo o material ao colega que irá substituí-lo, ou lacrá-lo para posterior utilização pelo seu substituto.

QUESTÕES 117 e 118



A figura mostra um modelo para compreensão do fenômeno da depressão.

Com base em sua análise e nos conhecimentos sobre o conceito de saúde e seus fatores determinantes, do ponto de vista da Psicologia, é correto afirmar:

Questão 117

O modelo explicativo de depressão observado na figura é o exemplo de perspectiva que tem o binômio saúde/doença como um fenômeno sociocultural.

Questão 118

A falta de controle sobre o trabalho e sobre o seu ritmo de execução gera um sentimento de impotência, fazendo com que os cargos marcados por tarefas repetitivas e de pouco poder para influenciar as práticas de trabalho sejam os menos estressantes.

QUESTÕES de 119 a 121

Nos últimos anos, grande quantidade de pesquisa foi realizada para estudar as causas e as consequências do estresse relacionados ao trabalho. Esse interesse se deve ao fato de que a vivência de estresse, no trabalho, é um fenômeno comum e, em muitos casos, pode se transformar em algo crônico, tendo impacto negativo para os indivíduos e para as organizações.

Em relação à saúde no trabalho, é correto afirmar:

Questão 119

O sentimento de exaustão física e mental, a perda de significado do trabalho, a despersonalização e a redução de realizações pessoais são sintomas — identificados e estabelecidos por Maslach — que configuram o quadro de “estresse ocupacional”.

Questão 120

Resiliência é um conceito aplicado a pessoas bem ajustadas e competentes — apesar de terem crescido em ambientes muito desfavoráveis —, que desenvolveram estratégias ativas de enfrentamento dos fatores estressantes.

Questão 121

Os programas de bem-estar no trabalho, para que sejam bem sucedidos e gerem resultados para toda a organização — redução do absenteísmo, rotatividade, acidentes —, devem ser obrigatórios para todos os trabalhadores.

QUESTÕES de 122 a 124

O tratamento simultâneo de pacientes com psicoterapia e medicação é uma prática comum em todo mundo. O tratamento combinado tornou-se cada vez mais popular, obrigando clínicos de todas as crenças a trabalhar com os desafios dessa abordagem de tratamento para o bem do paciente. Uma importante metanálise de 13 estudos, comparando psicoterapia psicodinâmica com outros tipos de psicoterapias e tratamentos combinados, demonstrou que, embora não houvesse diferenças significativas entre tipos de psicoterapia, o tratamento combinado foi claramente mais efetivo do que qualquer monoterapia. (KAY, 2007, p. 625).

Com base nessas informações, é correto afirmar:

Questão 122

A farmacoterapia, para determinados pacientes, pode ter um efeito placebo positivo, propiciando uma aliança terapêutica mais sólida e reduzindo o estigma da doença e da busca de tratamento de saúde mental.

Questão 123

Embora todos os pacientes possam se beneficiar de terapias grupais, elas só devem ser indicadas após uma avaliação cuidadosa da motivação, da capacidade de autorrevelação e de empatia do indivíduo com os problemas das outras pessoas.

Questão 124

No contexto dos serviços públicos, verifica-se a mudança de modelos de psicoterapia de longa duração para abordagens breves e de tempo limitado, por uma questão econômica e não pelo reconhecimento do valor intrínseco e do potencial terapêutico dessa forma de trabalhar.

QUESTÕES de 125 a 127

Psicodiagnóstico é um processo científico, limitado no tempo, que utiliza técnicas e testes psicológicos (*input*), em nível individual ou não, seja para entender problemas à luz de pressupostos teóricos, identificar e avaliar aspectos específicos, seja para classificar o caso e prever seu curso possível, comunicando os resultados (*output*), na base dos quais são propostas soluções, se for o caso. (CUNHA, 2000, p. 26).

A partir dessas informações, pode-se concluir:

Questão 125

A tarefa do psicodiagnóstico culmina com a classificação nosológica, por esta ser útil para a comunicação entre os profissionais e para o levantamento de dados epidemiológicos da comunidade.

Questão 126

Em entrevista clínica diagnóstica, os aspectos sindrômicos e psicodinâmicos devem ser vistos como complementares para que o entrevistador amplie a sua compreensão do sujeito e sua capacidade de ajudá-lo.

Questão 127

No diagnóstico diferencial, o Psicólogo investiga irregularidades e inconsistências do quadro sintomático e/ou dos resultados dos testes para diferenciar categorias nosológicas, o que requer experiência e sensibilidade clínica aliadas a profundo conhecimento de psicopatologia.

QUESTÕES de 128 a 130

O DSM-IV prevê a possibilidade de uma avaliação multiaxial, sendo que toda a classificação dos transtornos mentais consta nos Eixos I e II. O Eixo III prevê a inclusão de transtorno físico ou condição médica adicional. O Eixo IV é reservado para o registro de problemas psicossociais e ambientais, e no Eixo V é feito o julgamento do nível geral de funcionamento do paciente, conforme Escala Global de Funcionamento. O DSM-IV é compatível com a classificação utilizada na Europa, a CID-10, desenvolvida pela Organização Mundial de Saúde. (CUNHA, 2000, p. 37).

Sobre os transtornos psiquiátricos, é possível afirmar:

Questão 128

Poucos transtornos psiquiátricos são carregados de tantas implicações moralistas quanto as parafilias, o que ocorre pela dificuldade de serem estabelecidas normas claras para definir o que é um desvio sexual.

Questão 129

O transtorno de personalidade paranoide é um padrão global de *deficit* social e interpessoal, marcado por desconforto agudo e reduzida capacidade para relacionamentos íntimos, além de distorções cognitivas ou perceptivas e comportamento excêntrico.

Questão 130

Os critérios que diferenciam o transtorno de personalidade narcisista de outros transtornos são impulsividade ou fracasso em fazer planos para o futuro, irritabilidade e agressividade, indicadas por lutas corporais ou agressões físicas, desrespeito irresponsável pela segurança própria ou alheia e ausência de remorso, indicada por indiferença ou racionalização por ter ferido, maltratado ou roubado alguém.

* * *

REFERÊNCIAS

Questões de 109 a 111

MARIANO, S. R. H; MAYER, V. F. (Org.). **Modernas práticas na gestão de pessoas**. Tradução Thereza Ferreira Fonseca. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. Tradução de: *Business: the ultimate resource*.

Questões de 122 a 124

KAY, Jerard. Psicoterapia e medicação. In: GABBARD, G. O.; BECK, J. C.; HOLMES, J. **Compêndio de Psicoterapia de Oxford**. Porto Alegre: ARTMED, 2007. Tradução de: *Oxford Textbook of Psychotherapy*.

Questões de 125 a 127

CUNHA, J. A. et al. **Psicodiagnóstico-V**. 5. ed. rev. e amp. Porto Alegre: ARTMED, 2000.

Questões de 128 a 130

_____.

Fontes das ilustrações

Questões de 106 a 108

ZANELLI, J. C. BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organização e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: ARTMED, 2004. p. 159.

Questões 117 e 118

STRAUB, R. O. **Psicologia da Saúde**. Tradução Ronaldo Cataldo Costa. Porto Alegre: ARTMED, 2005. p. 45. Tradução de *Health Psychology*.



Universidade Federal da Bahia

**Direitos autorais reservados. Proibida a
reprodução, ainda que parcial, sem autorização
prévia da Universidade Federal da Bahia - UFBA**
