

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS

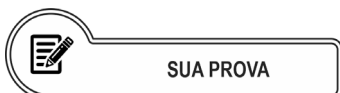
CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE VAGAS AO QUADRO DE
OFICIAIS DE SAÚDE (QOS) DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS

EPOSAU/2025

CARGO: 103 – Psicologia – Organizacional e do Trabalho TIPO C

Frase: "**Caminhe firme em direção ao sonho.**"

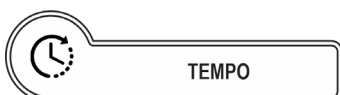
(Transcrever a frase acima para o cartão de respostas)



SUA PROVA

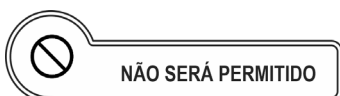
O candidato receberá do fiscal de sala:

- Este caderno de prova, contendo **50 (cinquenta)** questões objetivas; e
- Um **Cartão de Respostas** destinado às respostas das questões objetivas.



TEMPO

- **04h (quatro horas)** é o tempo disponível para a realização da prova, já incluindo o tempo para a marcação no **Cartão de Respostas** da prova objetiva.



NÃO SERÁ PERMITIDO

- ausentar-se da sala ou do local de prova sem o acompanhamento de um fiscal;
- fazer uso de calculadora, relógio de qualquer espécie e/ou agenda eletrônica ou similar;
- portar, após o início das provas, qualquer equipamento eletrônico e/ou sonoro e/ou de comunicação ligados ou desligados;
- comunicar-se com outro candidato ou terceiros, verbalmente ou por escrito, bem como fazer uso de material não permitido para a realização da prova;
- lançar meios ilícitos para a realização da prova;
- deixar de devolver ao fiscal qualquer material de aplicação da prova, fornecido pelo IDECAN;
- usar sanitários após o término da prova, ao deixar a sala.



INFORMAÇÕES GERAIS

- Verifique se o **CARGO** deste caderno de prova coincide com o registrado no rodapé de cada página e com o cargo para o qual você está inscrito. Caso contrário, notifique imediatamente o fiscal da sala, para que sejam tomadas as devidas providências.
- Confira seus dados pessoais, cargo, número de inscrição e documento de identidade e leia atentamente as instruções para preencher o **Cartão de Respostas**.
- Identifique no **Cartão de Respostas** o **TIPO** de caderno de prova, a não identificação no **Cartão de Respostas**, pelo candidato, acarretará em nota final igual a **0,00 (zero)**.
- Assine seu nome, no espaço reservado, com caneta esferográfica em material transparente, de tinta cor azul ou preta.
- Em hipótese alguma haverá substituição do **Cartão de Respostas** por erro do candidato.
- O candidato deverá transcrever as respostas da prova objetiva para o **Cartão de Respostas**, sendo este o único documento válido para a correção da prova. O preenchimento do **Cartão de Respostas** será de inteira responsabilidade do candidato, que deverá proceder em conformidade com as instruções específicas contidas no **Edital**, no **Caderno de Prova**, e no **Cartão de Respostas**.
- O **IDECAN** realizará identificação datiloscópica de todos os candidatos. A identificação datiloscópica compreenderá a coleta das impressões digitais dos candidatos.
- Ao terminar a prova, o candidato deverá, **OBRIGATORIAMENTE**, devolver ao fiscal o **Caderno de Prova**, e o **Cartão de Respostas** devidamente assinados, apenas, nos locais indicados.
- Durante a realização da prova, o envelope de segurança com os equipamentos e materiais não permitidos, devidamente lacrado, deverá permanecer embaixo ou ao lado da carteira/cadeira utilizada pelo candidato, devendo permanecer lacrado durante toda a realização da prova e somente poderá ser aberto no ambiente externo do local de provas.
- Os **3 (três) últimos** candidatos de cada sala só poderão sair juntos.
- Os gabaritos oficiais preliminares das provas objetivas serão divulgados na Internet, no endereço eletrônico www.idecan.org.br, juntamente com os Cadernos de Prova, conforme Edital.

PREENCHA MANUALMENTE:

INSCRIÇÃO

NOME COMPLETO



O texto seguinte servirá de base para responder às questões de 1 a 10.

Três graves equívocos no debate sobre a polarização

Há pelo menos três graves equívocos no debate sobre polarização. O primeiro é supor que ela exige algum grau de simetria entre posições polares. Alguns argumentam que não há polarização nos EUA porque Biden é centrista. A confusão origina-se na falta de compreensão quanto ao conceito de mediana, muitas vezes entendida como centro.

A mediana de uma distribuição de preferências políticas pode estar ou não no valor central, digamos 5 em uma escala de 1 a 10 (onde 10 é extrema direita e 1, extrema esquerda). Não importa a escala – se baseada no autoposicionamento ou métricas objetivas – a mediana é o ponto que divide o eleitorado em duas partes iguais: metade à esquerda deste ponto e metade à direita.

Segundo o Latinobarometro/Eurobarometro (2023), a mediana está à direita do centro, por exemplo, na Polônia, Brasil e Finlândia – é superior a 6; ou muito mais à direita dele em El Salvador e Montenegro, girando em torno de 7. Em outros está à esquerda (Espanha). A polarização assimétrica nestes casos ocorre entre grupos com posições centrais na escala e um dos polos, e não entre estes últimos. Se a mediana estiver em cerca de 3, posições em 6 será percebida como "fascista".

Uma tendência universal, em eleições majoritárias ou no voto distrital, é que haja uma convergência ideológica dos competidores para a mediana de preferências (não para o centro!). Mas a convergência tem dado lugar a tendências centrípetas.

O segundo equívoco é confundir as dimensões do conflito político (economia, pauta de costumes, etnia, etc.), reduzindo-os a uma dimensão. O equívoco não permite entender a similaridade de posições em relação à economia ou gasto social entre esquerda e direita radicais, etc. Como sabemos, o conflito político tornou-se crescentemente mais multidimensional.

O terceiro é desconsiderar que a polarização não se reduz a questões programáticas. Dados para os EUA mostram certa estabilidade no posicionamento de democratas e republicanos em relação às políticas públicas, mas mudança radical na forma em que percebem uns aos outros.

A divergência no Brasil também é mínima: envolve posse de armas e educação sexual.

A polarização tornou-se afetiva, assentando-se em emoções negativas (desconfiança, desprezo, aversão) dirigidas a grupos políticos rivais.

A métrica mais comum para medi-la é a diferença entre os escores de simpatia para seu próprio partido e rejeição quanto aos rivais.

Embora concordem em relação às políticas,

crescentemente abominam a possibilidade que seus filhos casem com adversários políticos.

A geometria política não é simplória.

Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/marcus-melo/>

Questão 01

O segundo equívoco é confundir as dimensões do conflito político (economia, pauta de costumes, etnia, etc.), reduzindo-os a uma dimensão. O equívoco não permite entender a similaridade de posições em relação à economia ou gasto social entre esquerda e direita radicais, etc. Como sabemos, o conflito político tornou-se crescentemente mais multidimensional.

Assinale a palavra que, no segmento acima, desempenhe papel adjetivo.

- (A) dimensão
- (B) esquerda
- (C) segundo
- (D) costumes

Questão 02

*A divergência no Brasil também é mínima: **envolve posse de armas e educação sexual.***

O segmento destacado no período acima, em relação ao enunciado anteriormente, apresenta valor semântico de

- (A) explicação.
- (B) enumeração.
- (C) especificação.
- (D) exemplificação.

Questão 03

Em relação à leitura do texto e suas possíveis inferências, assinale a alternativa correta.

- (A) A ideia de polarização remete a elementos equidistantes em relação à média, como esperado pelo entendimento das pessoas, mas isso não constitui o cerne do texto, bem pelo contrário.
- (B) A questão da polarização abordada pelo texto remete à ideia de como a população reage às questões políticas, sem que isso seja determinante para afetar suas relações pessoais.
- (C) Sem a noção de polarização não seria possível entender por que as pessoas vivem em desarmonia com as demais, transformando toda a sua relação afetiva em motivação secundária e sublimada.
- (D) Ao afirmar que a convergência se dá para a mediana, há uma comprovação da equidistância dos polos em relação às médias, o que pode levar a uma leitura de mundo igualmente polarizada.

Questão 04

Há pelo menos três graves equívocos no debate sobre polarização.

Assinale a alternativa em que a alteração do período acima tenha sido feita em respeito à norma culta. Não leve em conta alterações de sentido.

- (A) Hão de haver pelo menos três graves equívocos no debate sobre polarização.
- (B) Há de existir pelo menos três graves equívocos no debate sobre polarização.
- (C) Houveram pelo menos três graves equívocos no debate sobre polarização.
- (D) Haverão de existir pelo menos três graves equívocos no debate sobre polarização.

Questão 05

A métrica mais comum para **medi-la** é a diferença entre os escores de simpatia para seu próprio partido e rejeição quanto aos rivais.

No período acima, fez-se corretamente a junção do pronome ao verbo. Assinale a alternativa em que isso igualmente tenha acontecido.

- (A) compro-los
- (B) quisemo-lhes
- (C) encontrar-las
- (D) compraste-los

Questão 06

Alguns argumentam que não há polarização nos EUA porque Biden é centrista.

Acerca do período acima, assinale a alternativa correta.

- (A) Há no período uma única oração principal.
- (B) O período traz exemplo de oração justaposta.
- (C) O período é composto somente por subordinação.
- (D) O período é composto por coordenação e subordinação.

Questão 07

O texto, de acordo com a enunciação e sua estrutura, classifica-se como

- (A) descritivo.
- (B) dissertativo-expositivo.
- (C) narrativo.
- (D) dissertativo-argumentativo.

Questão 08

Uma tendência universal, em eleições majoritárias ou no voto distrital, é que haja uma convergência ideológica dos competidores (1) **para a mediana de preferências** (2) (não para o centro!).

Os termos (1) e (2) no período acima desempenham função sintática, respectivamente, de

- (A) adjunto adnominal e adjunto adnominal.
- (B) complemento nominal e complemento nominal.
- (C) adjunto adnominal e complemento nominal.
- (D) complemento nominal e adjunto adnominal.

Questão 09

A polarização assimétrica **nestes** casos ocorre entre grupos com posições centrais na escala e um dos polos, e não entre estes últimos.

O pronome destacado no período acima, "estes", por ter sido a preferência do autor no lugar de "esses", assume papel

- (A) endofórico.
- (B) catafórico.
- (C) anafórico.
- (D) dêitico.

Questão 10

Assinale a alternativa em que o segmento extraído do texto seja exemplo de voz passiva.

- (A) O equívoco não permite entender a similaridade de posições em relação à economia ou gasto social entre esquerda e direita radicais, etc.
- (B) Mas a convergência tem dado lugar a tendências centrípetas.
- (C) A confusão origina-se na falta de compreensão quanto ao conceito de mediana, muitas vezes entendida como centro.
- (D) Como sabemos, o conflito político tornou-se crescentemente mais multidimensional.

Noções de Direitos Humanos e Legislação

Questão 11

O Pacto San José da Costa Rica foi criado com o objetivo de promover e proteger os direitos humanos na América. Ele estabelece os direitos civis e políticos das pessoas que vivem nessa região, garantindo seu respeito e proteção e foi formalmente promulgado pelo Governo Brasileiro na forma do Decreto Federal nº 678 de 1992. Em meio às suas diversas dimensões de proteção, encontramos o Direito à Integridade Pessoal, corretamente esposado apenas em:

- (A) Ninguém deve ser constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena privativa da liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de que proíbe o cumprimento da dita pena, imposta por juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade nem a capacidade física e intelectual do recluso; dentre outros.
- (B) Ninguém deve ser submetido a torturas, nem a penas ou tratos cruéis, desumanos ou degradantes. Toda pessoa privada da liberdade deve ser tratada com o respeito devido à dignidade inerente ao ser humano; dentre outros.
- (C) Nos países que não houverem abolido a pena de morte, esta só poderá ser imposta pelos delitos mais graves, em cumprimento de sentença final de tribunal competente e em conformidade com lei que estabeleça tal pena, promulgada antes de haver o delito sido cometido. Tampouco se estenderá sua aplicação a delitos aos quais não se aplique atualmente; dentre outros.
- (D) Toda pessoa tem o direito de que se respeite sua integridade física, psíquica, moral e profissional; dentre outros.

Questão 12

À luz da vigente Constituição Estadual de Minas Gerais, vemos que a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar, forças públicas estaduais, são órgãos permanentes, organizados com base na hierarquia e na disciplina militares e comandados, preferencialmente, por oficial da ativa do último posto, competindo à Polícia Militar, corretamente, apenas o ilustrado em:

- (A) As funções de polícia judiciária e a apuração, no território do Estado, das infrações penais; dentre outros.
- (B) A coordenação e a execução de ações de defesa civil; dentre outros.
- (C) A função de polícia judiciária militar, nos termos da lei federal; dentre outros.
- (D) A proteção dos bens, serviços e instalações estaduais; dentre outros.

Questão 13

Conforme nos ensina a Lei Estadual nº 5.301, de 16/10/1969 - Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais, quanto aos Deveres, Responsabilidades, Direitos e Prerrogativas dos militares estaduais, assinale a alternativa correta.

- (A) Os militares da reserva, quando convocados para o serviço ativo, ficam proibidos de tratar nas repartições públicas, civis ou militares, de interesse de indústria ou comércio a que estejam ou não associados ou não associados.
- (B) No intuito de desenvolver a prática profissional e elevar o nível cultural dos elementos da Corporação, se autorizado pelo Comando da Corporação, é permitido, no meio civil, aos militares titulados, o exercício do magistério ou de atividades técnico-profissionais, atendidas as restrições previstas em lei própria.
- (C) O militar da ativa que aceitar cargo público civil temporário, não eletivo, assim como em autarquia, empresa pública ou sociedade de economia mista, ficará agregado ao respectivo quadro, e, enquanto permanecer nessa situação, somente poderá ser promovido por antiguidade, contando-se-lhe o tempo de serviço apenas para transferência para a reserva ou reforma.
- (D) O oficial somente perderá o posto ou patente em virtude de sentença condenatória restritiva da liberdade individual, por mais de 4 (quatro) anos e passada em julgado.

Questão 14

Sob a égide de nossa Lei Maior, qual seja a Constituição da República Federativa do Brasil, outorgada em 05/10/1988, temos inculcado que a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Quanto aos princípios referidos, marque o único em que admite-se flexibilização.

- (A) Legalidade.
- (B) Moralidade.
- (C) Publicidade.
- (D) Impessoalidade.

Questão 15

O Decreto-Lei Federal nº 4.657, originalmente concebido em 1942 e profundamente alterado pela Lei Federal nº 12.376, de 2010, nos apresenta a Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, dando forma e operacionalizando o art. 180 da nossa Carta Magna. Sobre o tema, conforme previsão editalícia, marque o item correto.

- (A) A lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.
- (B) Salvo disposição contrária, a lei começa a vigorar em todo o país trinta dias depois de oficialmente publicada.
- (C) Não se destinando à vigência excepcional, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.
- (D) A lei posterior revoga a anterior desde que expressamente o declare.

Conhecimentos Específicos

O texto seguinte servirá de base para responder às questões de 16 a 17.

A prevenção do adoecimento psíquico e a promoção da saúde mental são desafios atuais para a área da Saúde do Trabalhador. A prevalência de transtornos mentais tem crescido nos últimos anos, tanto no Brasil quanto em outros países ao redor do mundo (STEEL et al., 2014). Entre trabalhadores ativos, tal crescimento implica em comprometimento da qualidade de vida, perda de produtividade, afastamento temporário do trabalho ou aposentadoria precoce (GOETZEL et al., 2018). No âmbito previdenciário brasileiro, por exemplo, o mais recente Anuário Estatístico da Previdência Social indicou que transtornos mentais e do comportamento (diagnosticados de acordo com a Classificação Internacional de Doenças) têm ocupado a terceira posição na concessão de auxílio-doença por incapacidade. Apenas em 2017, foram registrados 162.548 casos (BRASIL, 2017).

Ao voltar a atenção para a realidade dos bombeiros militares, o cenário não é diferente daquele observado entre os trabalhadores brasileiros em geral. Estudo realizado no município de Campo Grande, Mato Grosso do Sul, mostrou que o absenteísmo por transtornos mentais e do comportamento entre bombeiros militares cresceu nos últimos anos, compondo uma das principais causas de afastamento do trabalho naquele estado (FIORIN, 2013). Em Santa Catarina, no período entre 2013 e 2016, os transtornos mentais foram a terceira causa de afastamento (PEREIRA, 2017). Inquéritos sobre saúde mental entre bombeiros militares brasileiros seguem na mesma direção: são registradas altas prevalências de transtornos mentais, incluindo transtorno de estresse pós-traumático (LIMA, BARRETO, ASSUNÇÃO, 2015; BERGER et al., 2007), uso nocivo de álcool (AMATO et al., 2010) e quadros de burnout (LOPES, 2010).

A magnitude do problema e suas consequências para os bombeiros militares sugerem que é necessária a adoção de ações institucionais visando a saúde mental. Dentre elas, é possível destacar as ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador - Visat (LEÃO, GOMEZ, 2014). Tais ações podem utilizar dados já disponíveis (vigilância passiva) ou empreender esforços no sentido de construir ferramentas para identificar e registrar casos de adoecimento e acidentes de trabalho (vigilância ativa). As duas modalidades podem também ser combinadas, criando-se um sistema híbrido. Contudo, independente da modalidade adotada, alguns desafios estão sempre presentes, como registro de informações, construção de indicadores, análise e interpretação dos dados, retroalimentação (fase que requer a apresentação e discussão dos resultados junto aos trabalhadores e gestores da instituição) e planejamento e implementação de intervenções (MAIZLISH, 2000).

Leão e Gomez (2014) chamam a atenção ainda para um aspecto importante a ser observado nas ações em Visat: não basta focalizar a presença de sintomas psíquicos, é necessário avaliar e compreender sua relação com os fatores de risco presentes no ambiente de trabalho. Cabe enfatizar que, na realidade dos bombeiros militares, há dois grandes grupos de fatores de risco para a saúde mental: estressores operacionais e estressores organizacionais (LIMA, 2013).

O primeiro, estressores operacionais, está ligado à natureza das tarefas e decorre da exposição rotineira a situações de violência, risco de morte ou morte de pessoas, incluindo o risco para a vida dos próprios bombeiros (VAN DER VELDEN, KLEBER, GRIEVINK, YZERMANS, 2010). As cenas presenciadas pelos trabalhadores em ocorrências de atendimento pré-hospitalar, salvamento e combate a incêndio urbano são destaques nesse grupo (MONTEIRO, LIMA, 2018).

O segundo, estressores organizacionais, é comum aos trabalhadores em geral, embora assumam características peculiares nos Corpos de Bombeiros. Se vincula à forma pela qual o trabalho é organizado nas instituições. É possível citar ritmo de trabalho, pressão de tempo, número de horas trabalhadas, grau de autonomia sobre

as tarefas, possibilidade de ter voz ativa nas decisões que interferem no trabalho de cada um e apoio social de colegas e chefes (KARASEK, THEORELL, 1990; GLINA, ROCHA, 2010). No conjunto, tanto estressores operacionais quanto organizacionais são essenciais para o entendimento da dinâmica saúde mental-trabalho (LIMA, ASSUNÇÃO, 2011).

Considerando as recomendações sobre Visat e suas metas institucionais de planejamento estratégico (MINAS GERAIS, 2017), o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) desenvolveu uma ferramenta de vigilância ativa, o Programa de Saúde Ocupacional Bombeiro Militar – PSOBM (MINAS GERAIS, 2015). O objetivo do PSOBM é realizar avaliações periódicas dos bombeiros militares do estado, mensurando a exposição a fatores de risco presentes no ambiente de trabalho e suas possíveis consequências à saúde. O programa inclui a atenção à saúde física e mental, ou seja, tem um caráter multidisciplinar pouco usual no Brasil. Vale frisar: a saúde mental é um aspecto raramente focalizado em ações de Visat (LEÃO, GOMEZ, 2014)."

Lima E. P., Vasconcelos, A. G., Camargos, B. H. (2020). "Vigilância em Saúde Mental no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG)". Revista *Flammae*.

Questão 16

Como visualizado no texto ilustrativo "*Vigilância em Saúde Mental no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG)*" de Lima E. P., Vasconcelos, A. G., Camargos, B. H. (2020), os modelos de estresse ocupacional são fundamentais para compreender como o ambiente de trabalho e as condições laborais que afetam a saúde mental dos trabalhadores. Através da aplicação de modelos teóricos, é possível desenvolver intervenções que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e reduzam o impacto negativo do estresse ocupacional. Da mesma maneira, Borges e Mourão, em sua obra "*Psicologia do Trabalho: Teoria e Prática*" (2013), exploram o tema, discutindo as implicações do estresse no contexto laboral. Neste sentido, identifique a alternativa que apresenta os modelos de estresse ocupacional analisados pelos autores.

- (A) Modelo de Estresse de Siegrist (*Effort-Reward Imbalance Model*) e Modelo de Karasek.
- (B) Modelo de Estresse de McGrath e Modelo de Estresse Ocupacional de Cooper e Marshall.
- (C) Modelo de Demandas e Recursos (JD-R) e o Modelo de Karasek.
- (D) Modelo de Demandas, Recursos e Suporte Social (*Job Demands-Resources Model*) e Modelo de Estresse de Siegrist (*Effort-Reward Imbalance Model*).

Questão 17

O texto "*Vigilância em Saúde Mental no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG)*" de Lima E. P., Vasconcelos, A. G., Camargos, B. H. (2020), publicado pela Revista *Flammae*; e Borges e Mourão em "*Psicologia do Trabalho: Teoria e Prática*" (2013), propõem estratégias e intervenções destinadas a prevenir e gerenciar o estresse no ambiente de trabalho. Embasado por esses autores, assinale a alternativa que apresenta corretamente as intervenções psicológicas.

- (A) Técnicas de Relaxamento: exercícios de respiração, yoga e relaxamento muscular progressivo; Atividade Física: o exercício regular é uma forma eficaz de liberar tensões e melhorar o humor.
- (B) Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC): ajuda a reestruturar pensamentos negativos e a desenvolver habilidades de *coping*; *Mindfulness* e Meditação: práticas que promovem a consciência plena, ajudando os indivíduos a gerenciar suas emoções e reações ao estresse.
- (C) Treinamento e Desenvolvimento: programas que ensinam habilidades de gerenciamento do estresse podem ser implementados nas organizações; Apoio Social: fomentar um ambiente onde os colaboradores se sintam apoiados pode reduzir o estresse.
- (D) Alimentação Saudável: uma dieta equilibrada pode influenciar o bem-estar emocional; Sono Adequado: promover hábitos de sono saudáveis é crucial para a recuperação e a resiliência ao estresse.

Questão 18

"A Psicologia do Trabalho" é uma obra de José Augusto de Lima (2005), que aborda de maneira abrangente as interações entre a psicologia e o ambiente de trabalho, explorando temas essenciais para a compreensão do comportamento humano nas organizações. Lima explora fatores que influenciam a satisfação no trabalho, como ambiente físico, condições de trabalho, relações interpessoais e políticas de reconhecimento. Ele discute diversas teorias da motivação, como a teoria de Maslow e a teoria dos dois fatores de Herzberg, e como elas se aplicam no contexto laboral. Sobre as teorias da motivação, especialmente a teoria de Maslow, marque a alternativa correta.

- (A) Necessidades de Estima: envolve a necessidade de interação social, pertencimento e aceitação, destacando a importância das relações interpessoais no trabalho.
- (B) Necessidades de Autorrealização: relaciona-se com o reconhecimento, respeito e valorização, tanto por parte dos colegas quanto da organização.
- (C) Necessidades de Segurança: refere-se à busca por segurança física, emocional e financeira, incluindo um ambiente de trabalho seguro e estável.
- (D) Necessidades Sociais: são as necessidades básicas para a sobrevivência, como alimento, água, sono e abrigo.

Questão 19

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em "*Mental Health in the Workplace*", 2000, define riscos psicossociais no trabalho como aspectos do ambiente de trabalho que podem causar estresse e afetar a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Esses riscos são relacionados a fatores organizacionais, sociais e ambientais que influenciam a forma como os trabalhadores se sentem em relação ao seu trabalho e às suas condições laborais. A OMS também classifica os riscos psicossociais em categorias, marque a alternativa que as descreve corretamente.

- (A) 1. Fatores Físicos: Condições de segurança e saúde ocupacional (como exposição a produtos químicos perigosos, riscos físicos ou biológicos); 2. Condições de Trabalho Não Psicossociais: Problemas como falta de ventilação adequada, iluminação insuficiente ou ergonomia deficiente são considerados riscos à saúde física; 3. Fatores Demográficos: Características pessoais, como idade, gênero, estado civil ou etnia.
- (B) 1. Fatores Relacionados ao Trabalho: Características do trabalho que podem levar a estresse, como carga de trabalho, pressões de tempo, e falta de clareza nas funções; 2. Fatores Relacionados à Organização: Políticas e práticas da organização que podem contribuir para um ambiente de trabalho negativo; 3. Fatores Relacionados às Relações Interpessoais: Dinâmicas sociais que podem afetar o bem-estar dos trabalhadores, incluindo apoio social e conflitos.
- (C) 1. Riscos Relacionados à Tecnologia: Questões como obsolescência de habilidades ou pressão para se adaptar a novas tecnologias; 2. Condições de Trabalho Não Psicossociais: Problemas como falta de ventilação adequada, iluminação insuficiente ou ergonomia deficiente são considerados riscos à saúde física; 3. Fatores de Desempenho e Resultados: Metas de desempenho, não ligadas a pressões sociais ou relacionais.
- (D) 1. Fatores Físicos: Condições de segurança e saúde ocupacional (como exposição a produtos químicos perigosos, riscos físicos ou biológicos); 2. Fatores Econômicos: A estabilidade financeira da empresa ou do setor econômico; 3. Fatores Demográficos: Características pessoais, como idade, gênero, estado civil ou etnia.

Questão 20

A cultura de segurança refere-se ao conjunto de valores, crenças, comportamentos e práticas que um grupo ou organização adota em relação à segurança. Essa cultura influencia como os colaboradores percebem e respondem a questões de segurança, incluindo a prevenção de acidentes de trabalho. Neste contexto, assinale a alternativa que descreve corretamente os principais elementos da cultura de segurança.

- (A) Comprometimento da Alta Direção: a liderança deve demonstrar um forte comprometimento com a segurança, promovendo um ambiente onde a segurança é uma prioridade. Isso inclui a alocação de recursos, a criação de políticas claras de segurança e a participação ativa em treinamentos e iniciativas de segurança.
- (B) Treinamento e Capacitação: a cultura de segurança deve ser regularmente avaliada e aprimorada. Isso pode ser feito por meio de auditorias de segurança, *feedback* dos funcionários e acompanhamento de indicadores de segurança.
- (C) Comunicação Aberta: a formação contínua dos trabalhadores em práticas seguras e na identificação de riscos é crucial. O treinamento deve ser adaptado às realidades e necessidades específicas da organização.
- (D) Envolvimento dos Funcionários: a organização deve adotar uma abordagem de aprendizado contínuo, analisando os acidentes e quase acidentes para compreender suas causas e implementar medidas preventivas. Isso também envolve a disseminação de lições aprendidas para toda a equipe.

Questão 21

As Normas Regulamentadoras (NRs) são um conjunto de diretrizes que estabelecem requisitos e diretrizes de segurança e saúde do trabalho no Brasil. Elas são elaboradas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e têm como objetivo garantir a proteção dos trabalhadores em suas atividades laborais. Assim, segundo a Norma Regulamentadora NR 4, é correto afirmar que

- (A) o acidente de trabalho não acontece enquanto o trabalhador está realizando suas atividades laborais.
- (B) o incidente pode ocorrer no local de trabalho, que pode incluir o espaço da empresa; mas não se estende a outros lugares onde o trabalhador esteja em atividade, como deslocamentos relacionados ao trabalho.
- (C) acidente de trabalho é considerado qualquer ocorrência que resulte em lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou incapacitação de qualquer parte do corpo, ocorrendo no exercício da atividade laboral.
- (D) o acidente de trabalho pode ocorrer enquanto executa suas atividades laborais, mas depende da ocorrência; algumas falhas de equipamentos não serão incluídas em autos.

Questão 22

O assédio moral no trabalho é uma forma de violência psicológica que ocorre em ambientes laborais, caracterizada por comportamentos hostis e humilhantes praticados de forma repetitiva e sistemática por um ou mais indivíduos em relação a um trabalhador ou grupo de trabalhadores. Esse tipo de assédio pode ter consequências graves para a saúde mental e física da vítima, assim como para o ambiente de trabalho como um todo.

Assinale a alternativa que descreve características do assédio moral.

- (A) Comentários negativos que ocorrem em circunstâncias específicas e não são parte de um padrão de comportamento hostil.
- (B) O comportamento abusivo acontece de forma contínua e sistemática, não sendo um evento isolado.
- (C) *Feedback* que visa melhorar o desempenho do trabalhador, passado de maneira firme e com prazos curtos a serem cumpridos.
- (D) Expectativas de desempenho que são desafiadoras e razoáveis, estabelecidas por gestores.

Questão 23

No livro "*Working with Emotional Intelligence*", Daniel Goleman (1998) explora a importância da inteligência emocional no ambiente de trabalho, especialmente no contexto da liderança e gestão. Ele argumenta que a inteligência emocional é crucial para o sucesso dos líderes e tem um impacto significativo no clima organizacional e no bem-estar dos colaboradores. Ele apresenta evidências de que os líderes que demonstram alta inteligência emocional são mais eficazes em motivar suas equipes, gerenciar conflitos e criar um ambiente de trabalho positivo. A abordagem de Goleman enfatiza que líderes emocionalmente inteligentes são capazes de

- (A) tomar decisões racionais, baseadas em dados específicos de seus contextos laborais.
- (B) focar na cultura organizacional e nas dinâmicas de poder como determinantes do desempenho dos funcionários.
- (C) criar um ambiente de confiança, reconhecer e validar emoções, e promover a resiliência.
- (D) gerenciar não apenas suas emoções, mas também as emoções dos outros colaboradores.

Questão 24

O trabalho de Sérgio Roberto de Oliveira, intitulado "*Gestão de Estresse no Trabalho*" (2015), aborda a importância de intervenções tanto individuais quanto organizacionais para a promoção da saúde mental no ambiente laboral. Dentre as importantes discussões desta obra, que abarcam desde o autoconhecimento até estratégias de treinamento e *workshops*, podemos afirmar que as políticas de recursos humanos devem

- (A) ensinar técnicas de enfrentamento, como a gestão do tempo, a prática de atividades físicas e técnicas de relaxamento.
- (B) promover o autoconhecimento, como maneira fundamental para que os colaboradores possam identificar suas próprias fontes de estresse e desenvolver estratégias para gerenciá-las.
- (C) oferecer treinamentos que abordem técnicas de gestão do estresse e promoção do bem-estar para capacitar os colaboradores a gerenciar melhor suas emoções e reações diante de situações desafiadoras.
- (D) promover o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, como horários flexíveis ou programas de apoio psicológico.

Questão 25

A preparação para a aposentadoria é uma etapa crucial na vida dos trabalhadores, pois envolve não apenas questões financeiras, mas também emocionais, sociais e psicológicas. Intervenções e programas voltados para a preparação da aposentadoria podem ajudar os indivíduos a se sentirem mais seguros e satisfeitos nesse período de transição. No livro "*The Retirement Maze: What You Should Know Before and After You Retire*", escrito por Roberta K. Taylor e Jack P. O'Connor (2008), esta fase da vida é abordada, destacando não apenas os aspectos financeiros, mas também os desafios emocionais e sociais que os indivíduos enfrentam ao deixarem a vida profissional. Em vista destas informações, é correto afirmar que

- (A) conexões sociais e envolvimento em atividades significativa não auxiliam o emocional das pessoas em fase de aposentadoria.
- (B) as pessoas experimentam mudanças emocionais ao se aposentarem, incluindo sentimentos de perda de identidade e propósito.
- (C) a preparação para a aposentadoria dispensa um planejamento financeiro sólido. Gerenciamento de recursos financeiros nem sempre garante que a aposentadoria seja financeiramente sustentável.
- (D) se manter ativo e engajado, seja por meio de hobbies, voluntariado ou outras atividades, auxilia o planejamento financeiro da aposentadoria.

Questão 26

A obra "Vigilância em Saúde Mental e Trabalho no Brasil: características, dificuldades e desafios", de T. M. Araújo, T. F. Palma e N. C. Araújo (2017), aborda a intersecção entre saúde mental e o ambiente de trabalho, discutindo a Vigilância em Saúde Mental e Trabalho (VISAT) no contexto brasileiro. Assinale a alternativa que descreve corretamente o Conceito de VISAT para os autores.

- (A) A VISAT enfatiza a relevância da saúde mental no contexto ocupacional, destacando que o ambiente de trabalho pode influenciar significativamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores.
- (B) A VISAT é entendida como um conjunto de práticas e políticas que visam monitorar e promover a saúde mental no ambiente de trabalho, buscando prevenir e identificar problemas relacionados à saúde mental que possam surgir devido a condições laborais.
- (C) A VISAT, no Brasil, enfrenta inúmeras dificuldades e desafios, que vão desde a implementação de programas de prevenção até a capacitação de gestores e trabalhadores.
- (D) A VISAT é implementada no Brasil, destacando as diretrizes e políticas públicas existentes, como a Política Nacional de Saúde Mental e a integralidade do cuidado em saúde.

Questão 27

Na obra de Nélio Bizzo, "Aposentadoria: Um Novo Olhar" (2010), questões emocionais e sociais relacionadas à aposentadoria são discutidas, oferecendo um olhar aprofundado sobre como essa transição pode afetar a identidade e a vida das pessoas. Bizzo enfatiza que a aposentadoria é frequentemente acompanhada de uma crise de identidade, pois muitos indivíduos definem-se com base em suas profissões. A mudança súbita de um papel ativo e produtivo para um estado de inatividade pode levar a uma reavaliação da autopercepção. Essa crise é marcada por sentimentos de insegurança e questionamento sobre quem a pessoa é fora do trabalho. Neste contexto é correto afirmar que

- (A) esta fase de aposentadoria traz um impacto emocional e isto se deve à ruptura da rotina e à falta de propósito que muitos aposentados experienciam. A transição pode gerar um estado de luto por aquilo que foi deixado para trás, onde o trabalho não era apenas uma fonte de renda, mas também um espaço de socialização e realização pessoal.
- (B) é irrelevante redes de sociabilidade e de suporte emocional para a manutenção de relacionamentos saudáveis e envolvimento em aposentados.
- (C) é desnecessário que os aposentados busquem novos projetos e atividades que proporcionem um sentido de realização. Isso pode incluir a exploração de novos hobbies, o envolvimento em atividades comunitárias ou o aprendizado contínuo. Encontrar novos propósitos não reconstrói a identidade do aposentado.
- (D) ter uma visão romantizada da aposentadoria, esperando que será um tempo de descanso e lazer sem preocupações, com auxílio emocional e sem frustrações, é importante.

Questão 28

A promoção da saúde mental no trabalho é essencial para garantir o bem-estar dos colaboradores, a produtividade e a sustentabilidade das organizações. As intervenções podem ser divididas em duas categorias principais: intervenções individuais e intervenções organizacionais. Ambas têm papéis complementares e podem ser implementadas simultaneamente para criar um ambiente de trabalho saudável. Sobre as intervenções organizacionais, é correto afirmar que

- (A) estabelecem práticas de *feedback* regular e de reconhecimento do trabalho bem feito, contribuindo para a motivação e satisfação dos colaboradores e favorecendo a saúde mental dos mesmos.
- (B) a cultura organizacional positiva desenvolve e implementa políticas que abordam especificamente a saúde mental, incluindo diretrizes para a gestão do estresse, prevenção do *burnout* e suporte a colaboradores em dificuldades.
- (C) as políticas de saúde mental fomentam uma cultura de apoio, respeito e inclusão, onde os colaboradores se sentem valorizados e seguros para expressar suas preocupações.
- (D) programas de treinamento para gestores oferecem opções de trabalho flexível, como horários de trabalho ajustáveis ou a possibilidade de trabalho remoto, para ajudar os colaboradores a equilibrar suas vidas pessoais e profissionais.

Questão 29

A Vigilância em Saúde Mental e Trabalho (VISAT) é um tema central na obra de T. M. Araújo e seus co-autores. Eles abordam a intersecção entre a saúde mental e o ambiente de trabalho, enfatizando a importância de uma abordagem sistemática e integrada para monitorar e promover a saúde mental dos trabalhadores. Conforme discutido por Araújo e seus colegas, a VISAT deve seguir diretrizes claras. Marque a alternativa que descreve adequadamente a diretriz.

- (A) Intervenções Proativas: a implementação de intervenções que visem prevenir o adoecimento mental, como programas de capacitação, promoção de ambientes saudáveis e apoio psicológico.
- (B) Monitoramento Contínuo: capacitar tanto gestores quanto trabalhadores sobre a importância da saúde mental e estratégias para sua promoção.
- (C) Intervenções Proativas: a necessidade de um sistema de monitoramento que permita a identificação precoce de problemas de saúde mental no trabalho.
- (D) Educação e Sensibilização: a necessidade de um sistema de monitoramento que permita a identificação precoce de problemas de saúde mental no trabalho.

Questão 30

No artigo "Vigilância em Saúde Mental e Trabalho no Brasil: características, dificuldades e desafios" de Araújo, T. M., Palma, T. F. e Araújo, N. C. (2017), publicado na revista 'Ciência & Saúde Coletiva', os autores discutem a importância da vigilância em saúde mental no contexto do trabalho e abordam alguns aspectos relacionados aos riscos psicossociais. Neste contexto, é correto afirmar que

- (A) não há desafios significativos na implementação de ações de vigilância em saúde mental.
- (B) os riscos podem ser oriundos de várias fontes, incluindo as características da organização do trabalho, as condições físicas do ambiente, as relações interpessoais e a carga de trabalho.
- (C) são desnecessárias estratégias de prevenção, como a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e a implementação de programas de apoio psicológico que abordem especificamente os riscos psicossociais.
- (D) os riscos não existem.

Questão 31

Dejours é um dos principais teóricos na área de psicodinâmica do trabalho e sua abordagem em relação ao estresse ocupacional é bastante influente. O modelo que ele desenvolveu se concentra na relação entre o trabalho, as demandas organizacionais e a saúde mental dos trabalhadores. Identifique a alternativa que descreve corretamente os pontos-chave sobre este modelo de estresse ocupacional.

- (A) Demandas do Trabalho, Recursos do Trabalho; Mecanismos do Modelo (Efeitos das Demandas e dos Recursos).
- (B) Exaustão Emocional, Despersonalização e Redução da Realização Profissional.
- (C) Psicodinâmica do Trabalho, Sofrimento no Trabalho, Relação entre Demandas e Recursos, Defesa Psíquica, Importância do Coletivo.
- (D) Avaliação Cognitiva, Coping (Enfrentamento), Resultados do Estresse, Importância do Contexto, Feedback e Processo Psicodinâmico.

Questão 32

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho, como o Burnout e o Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT), são condições que podem surgir em resposta a fatores estressantes ou traumáticos no ambiente de trabalho. O livro "Saúde Mental no Trabalho - da Teoria à Prática", de Glina e Rocha (2010), também aborda diversos aspectos relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho, incluindo a discussão sobre Burnout (I) e TEPT (II). Seguindo os autores, identifique a alternativa que descreve corretamente, os critérios diagnósticos destes transtornos respectivamente.

- (A) (I) Exaustão emocional, despersonalização e a sensação de ineficácia. (II) A revivência do trauma, a evitação de lembranças do evento e sintomas de hiperexcitabilidade.
- (B) (I) Preocupação excessiva sobre várias questões, ocorrendo na maior parte dos dias durante pelo menos seis meses. (II) Humor deprimido, perda de interesse ou prazer em atividades.
- (C) (I) Alterações no apetite ou peso, dificuldade em controlar a preocupação. (II) Sentimentos de inutilidade ou culpa excessiva, dificuldade de concentração, pensamentos recorrentes de morte ou suicídio.
- (D) (I) Sintomas físicos como fadiga, dificuldade de concentração, irritabilidade, tensão muscular e distúrbios do sono. (II) Insônia ou hipersonia, fadiga ou perda de energia.

Questão 33

"O trabalho, por meio de seu duplo caráter, realiza também um movimento duplo no processo de construção social de identidade do sujeito: conforma um campo objetivo de condições de produção-reprodução e permite o jogo simbólico, a inscrição de significado humano ao mundo. Ao mesmo tempo que o trabalho é estruturador, sendo via de construção de identidade, satisfação e prazer, pode, sob determinadas condições, constituir-se em elemento patogênico. Portanto, aspectos relacionados ao ambiente e ao conteúdo do trabalho, condições organizacionais, necessidades e competências do trabalhador, associados aos aspectos do contexto cultural e social no qual os indivíduos estão inseridos e características pessoais são fatores que podem interferir na saúde do trabalhador, repercutindo negativamente em seu equilíbrio psíquico. O monitoramento das características do trabalho é fundamental para a estruturação de condições capazes de fortalecer o polo do trabalho como via de construção identitária e prazerosa."

Araújo, T. M., Palma, T. F., Araújo, N. C. (2017). "Vigilância em Saúde Mental e Trabalho no Brasil: características, dificuldades e desafios".

Embasado por esta obra, sobre as Dificuldades e Desafios, aponte o item correto.

- (A) O absenteísmo é um fenômeno complexo que pode ser influenciado por uma variedade de fatores. Além da saúde mental, condições de trabalho inadequadas, estresse físico, falta de suporte organizacional e questões pessoais também desempenham papéis significativos.
- (B) Funcionários podem hesitar em buscar ajuda por medo de retaliação ou discriminação, levando a um aumento do absenteísmo por motivos não relacionados diretamente à saúde mental.
- (C) Ao priorizar apenas a saúde mental, as empresas podem não concentrar esforços suficientes em questões práticas que contribuem para o absenteísmo, como condições de trabalho, carga horária, ergonomia e fatores físicos que afetam a saúde dos funcionários.
- (D) As dificuldades enfrentadas na implementação de políticas de saúde mental no trabalho podem contribuir para o aumento do absenteísmo. Entre os desafios, estão a falta de conscientização sobre a importância da saúde mental, a estigmatização de transtornos mentais e a ausência de programas adequados de apoio.

Questão 34

A Psicodinâmica do Trabalho é um campo rico e complexo que busca entender as nuances das experiências dos trabalhadores. É uma abordagem que procura compreender as relações entre o trabalho, a saúde mental e o comportamento humano dentro do ambiente laboral. Esse campo de estudo examina como as condições de trabalho, as relações interpessoais e as demandas organizacionais influenciam a saúde psicológica dos trabalhadores. No Brasil, diversos teóricos contribuíram para o desenvolvimento da Psicodinâmica do Trabalho. Christian Dunker, em sua obra "Psicodinâmica do Trabalho e a Noção de Sofrimento" (2006), explora as relações entre o trabalho, o sofrimento e a condição humana. Ele argumenta que o trabalho pode ser uma fonte de sofrimento, mas também de realização e sentido, dependendo das condições e da organização do mesmo. Embasado pelo autor, é correto afirmar que

- (A) a ênfase nas condições de trabalho e nas relações interpessoais pode levar a uma visão determinista, onde as experiências dos trabalhadores são vistas como totalmente moldadas pelo ambiente.
- (B) a Psicodinâmica do Trabalho nos ajuda a entender a dualidade das experiências no ambiente laboral, enfatizando a necessidade de um contexto que favoreça tanto a saúde mental quanto o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores.
- (C) as experiências de trabalho são moldadas por uma combinação de fatores individuais e contextuais, e não devem ser reduzidas a uma narrativa unidimensional que enfatiza apenas o sofrimento e o desafio.
- (D) as mudanças no mundo do trabalho, como a ascensão do trabalho remoto e a economia gig, provam que as experiências dos trabalhadores estão se diversificando. Concentrar-se apenas nas tensões e sofrimentos não captura as novas realidades e dinâmicas que afetam o bem-estar dos trabalhadores.

Questão 35

Assédio moral é definido por Maria Helena Diniz em "Assédio Moral no Trabalho: A Violação da Dignidade da Pessoa Humana" (2009), como uma conduta sistemática e repetitiva que visa desqualificar e desestabilizar o trabalhador, provocando sofrimento psicológico e emocional. Embasado pela autora, podemos afirmar que

- (A) os trabalhadores devem assumir uma parte da responsabilidade, pois um foco excessivo no assédio moral pode desviar a atenção da necessidade de desenvolvimento pessoal e profissional.
- (B) em determinados contextos, a crítica intensa e a pressão são necessárias para manter altos padrões de desempenho e eficiência. A ideia é que, em ambientes de alta performance, o *feedback* rigoroso pode ser essencial para o sucesso organizacional.
- (C) a dignidade da pessoa humana é um valor intrínseco a todos os indivíduos e deve ser reconhecido e protegido em todas as esferas da vida, incluindo o trabalho. Dignidade é um fundamento essencial dos direitos humanos e deve ser a base das relações de trabalho.
- (D) a percepção do que constitui assédio moral pode variar de pessoa para pessoa. O que uma pessoa considera uma ofensa ou humilhação outra pode ver como uma crítica construtiva. Portanto, a experiência do assédio moral é subjetiva e a linha entre *feedback* e assédio pode ser tênue.

Questão 36

O absentismo por problemas de saúde é um tema relevante em ambientes de trabalho e pode impactar tanto a produtividade das empresas quanto a saúde dos empregados. Márcia Leite é uma autora que, em sua obra "Saúde Mental no Trabalho: Impactos do Estresse e do Absenteísmo" (2018), aborda temas relacionados à saúde mental no trabalho, estresse e absentismo. Com base em nestas informações, é correto afirmar que

- (A) o absentismo por problemas de saúde não está relacionado ao estresse ou à saúde mental, mas é principalmente causado por fatores físicos, como doenças crônicas ou lesões, as quais não têm relação com o ambiente de trabalho.
- (B) são de baixos resultados os programas de apoio à saúde mental e estratégias de gerenciamento do estresse, para reduzir o absentismo e melhorar a qualidade de vida dos empregados.
- (C) o absentismo afeta a capacidade da empresa de operar eficientemente, pois a ausência de funcionários pode levar a sobrecarga de trabalho para os demais e à interrupção de tarefas essenciais.
- (D) na obra, a autora sugere que questões relacionadas à saúde mental são frequentemente observadas pelas empresas, as quais, mensurando o impacto em relação à frequência dos colaboradores, intervêm proativamente.

Questão 37

A obra de *Geraldo Pasquali* é fundamental para a compreensão da construção e utilização de instrumentos de avaliação psicológica em contextos de trabalho. Em seu livro "Psicologia e Testes Psicológicos" (2015), Pasquali discute diversos aspectos relacionados à elaboração, aplicação e interpretação de testes psicológicos, enfatizando a importância da validade e da confiabilidade desses instrumentos. Marque a alternativa que descreve corretamente os tipos de validade.

- (A) A validade construtiva refere-se à capacidade do instrumento de prever resultados em medidas externas relevantes.
- (B) Validade de critério diz respeito à evidência de que o instrumento realmente mede o construto teórico que se propõe a medir.
- (C) Validade de conteúdo refere-se à capacidade do instrumento de prever resultados em medidas externas.
- (D) A validade de conteúdo refere-se à representatividade dos itens em relação ao construto que se deseja medir.

Questão 38

No Brasil, a definição e os direitos relacionados a acidentes de trabalho estão descritos na Lei nº 8.213/1991, que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social. A legislação estabelece que os acidentes de trabalho se enquadram na categoria de "Acidentes de Trabalho" (AT), garantindo ao trabalhador direitos como o auxílio-doença acidentário (B91) e a estabilidade no emprego. Para que um acidente seja classificado como acidente de trabalho, é necessário(a)

- (A) uma relação de causa e efeito entre a atividade realizada e o acidente, ou seja, o acidente deve ser resultado direto do trabalho desempenhado.
- (B) ter ocorrido no local de trabalho, mesmo que ocorra fora do horário de trabalho.
- (C) que o adoecimento não tenha relação com as condições de trabalho ou com as atividades desempenhadas pelo trabalhador.
- (D) ocorrer devido à intenção do trabalhador de se machucar ou causar dano a si mesmo.

Questão 39

O assédio moral nas empresas é uma questão complexa que envolve múltiplas dimensões, incluindo psicológicas, sociais, legais e organizacionais. As dinâmicas de poder, cultura organizacional e falta de políticas efetivas de prevenção e intervenção contribuem para a perpetuação do assédio moral nas empresas. Neste contexto, identifique a alternativa correta em relação às medidas que podem ser implementadas para criar um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso, considerando as implicações legais, éticas e de bem-estar dos funcionários.

- (A) Permitir que os gestores decidam individualmente como lidar com casos de assédio moral.
- (B) Focar em medidas punitivas e mitigar o desenvolvimento de uma nova cultura de respeito à diversidade.
- (C) Implementar uma política de silêncio respeitoso, com treinamento único.
- (D) Implementar políticas claras de prevenção e combate, criação de canais de denúncia, e garantir que hajam consequências efetivas.

Questão 40

O absenteísmo por problemas de saúde é realmente uma questão crítica em ambientes de trabalho modernos. Os autores Richard S. Lazarus e Susan Folkman, em seu "*Modelo de Reação ao Estresse*" (1984), enfatizam a importância da avaliação cognitiva no processo de estresse. A forma como os indivíduos percebem e avaliam o estresse influencia suas reações e mecanismos de enfrentamento. Se um funcionário percebe uma situação como estressante e não tem estratégias eficazes de enfrentamento, isso pode resultar em problemas de saúde que levam ao absenteísmo. Segundo esta teoria, marque a alternativa certa.

- (A) O desenvolvimento de programas de apoio psicológico e treinamento em habilidades de enfrentamento pode ajudar os funcionários a gerir melhor o estresse e a saúde mental, reduzindo assim o absenteísmo.
- (B) A carga cognitiva excessiva pode levar ao estresse e à diminuição do desempenho. A capacidade limitada de processamento de informações do cérebro pode ser sobrecarregada por tarefas complexas ou desafiadoras, resultando em estresse e frustração.
- (C) O estresse no trabalho é o resultado da interação entre as demandas do trabalho e o controle que o trabalhador tem sobre suas tarefas. O modelo sugere que ambientes de trabalho que apresentam alta demanda e baixo controle são mais propensos a causar estresse e problemas de saúde.
- (D) O apoio emocional, informativo e prático de colegas, amigos e familiares pode ajudar os indivíduos a lidar melhor com situações estressantes. O suporte social pode moderar os efeitos negativos do estresse, promovendo uma melhor saúde mental e física.

Questão 41

"A Psicologia do Trabalho" de José Augusto de Lima (2005) é uma obra fundamental para quem busca entender as complexidades do ambiente de trabalho e seu impacto no ser humano. Através de uma análise rigorosa e embasada, Lima proporciona uma visão abrangente que pode ser aplicada tanto na prática profissional quanto em estudos acadêmicos, tornando-se uma referência na área. Sobre as teorias da motivação, especialmente a teoria dos dois fatores de Herzberg, aponte a alternativa correta.

- (A) 1. Fatores Motivacionais: relacionados ao conteúdo do trabalho e que promovem satisfação e motivação. Ex.: Realização e reconhecimento, oportunidade de crescimento e desenvolvimento, responsabilidade e desafios; 2. Fatores Higiênicos: relacionados ao contexto do trabalho que, se não forem adequadamente geridos, podem causar insatisfação. Ex.: Salário e benefícios, condições de trabalho, políticas da empresa e supervisão.
- (B) 1. Expectativa: a crença de que o esforço levará a um bom desempenho; 2. Instrumentalidade: a crença de que um bom desempenho resultará em recompensas.
- (C) 1. Autonomia: a necessidade de ter controle sobre as próprias ações; 1.1.: Competência: a necessidade de se sentir eficaz e capaz em suas atividades; 1.2.: Relacionamento: a necessidade de se conectar com os outros.
- (D) 1. Teoria do Reforço: 1.1.: Reforço positivo: a aplicação de uma consequência agradável após um comportamento, aumentando a probabilidade de que o comportamento se repita; 1.2.: Reforço negativo: a remoção de uma consequência desagradável, que também aumenta a probabilidade de repetição do comportamento.

Questão 42

A preparação para a aposentadoria é um aspecto importante do bem-estar psicológico e emocional dos indivíduos que estão se aproximando dessa fase da vida. Intervenções e programas voltados para essa preparação podem ajudar a facilitar a transição, proporcionando o suporte e recursos necessários. Em se tratando dos programas, no que tange ao aconselhamento psicológico, é correto afirmar que

- (A) incentivam a prática de atividades físicas e alimentação saudável para manter a saúde na aposentadoria.
- (B) ensinam os futuros aposentados sobre planejamento financeiro, gerenciamento de ativos e orçamento na aposentadoria.
- (C) criam oportunidades para que os aposentados possam se envolver em atividades de voluntariado, promovendo a socialização e o engajamento comunitário.
- (D) os mesmos proporcionam suporte emocional e psicológico para lidar com a transição e os sentimentos associados à aposentadoria.

Questão 43

Os riscos psicossociais no trabalho referem-se a fatores que podem causar danos à saúde mental e ao bem-estar dos trabalhadores. Esses riscos estão relacionados às condições de trabalho, às relações interpessoais e à organização do trabalho, podendo afetar a saúde psicológica, emocional e social dos indivíduos. A Norma Regulamentadora (NR) 17, que trata da ergonomia, no Brasil, embora não aborde diretamente os riscos psicossociais, estabelece diretrizes que podem ajudar a prevenir esses riscos ao promover condições de trabalho adequadas. Com base nestas informações, designe a alternativa que descreve corretamente as condições de trabalho adequadas.

- (A) Ruído: as condições climáticas do ambiente de trabalho devem ser controladas, garantindo uma temperatura e ventilação adequadas para o conforto dos trabalhadores.
- (B) Mobiliário e Equipamentos: o ambiente de trabalho deve ser projetado de forma a permitir que o trabalhador mantenha posturas confortáveis, minimizando a fadiga e o desconforto físico.
- (C) Postura: os móveis e equipamentos devem ser adequados às características dos trabalhadores e às atividades que eles realizam, promovendo conforto e segurança.
- (D) Mobilidade: as condições de trabalho devem permitir que o trabalhador se movimente livremente, evitando posturas inadequadas e movimentos repetitivos que possam causar lesões.

Questão 44

O bem-estar no trabalho é um tema de crescente importância nas organizações, pois está diretamente relacionado à saúde mental, produtividade e satisfação dos funcionários. O conceito de bem-estar no trabalho abrange não apenas a ausência de doenças, mas também a promoção de um ambiente saudável e motivador. Sobre as Dimensões do Bem-Estar no trabalho é correto afirmar que o(a)

- (A) saúde mental envolve o estado emocional e psicológico dos funcionários, mas não inclui a gestão do estresse, a prevenção de doenças mentais e o suporte emocional.
- (B) engajamento, nem sempre no nível de envolvimento e compromisso dos funcionários com suas tarefas e com a organização, os torna mais produtivos e com menor absenteísmo.
- (C) satisfação no trabalho, a percepção dos funcionários sobre suas funções, seu ambiente de trabalho e o reconhecimento que recebem, interferem parcialmente na saúde mental e produtividade dos colaboradores.
- (D) saúde física se refere à condição física dos trabalhadores, que pode ser afetada por fatores como ergonomia, segurança no trabalho e condições de saúde.

Questão 45

A aposentadoria é o período da vida em que uma pessoa se retira do mercado de trabalho, geralmente após ter alcançado uma certa idade ou completado um número específico de anos de serviço. Este momento marca uma transição significativa, pois a pessoa deixa suas obrigações profissionais e, frequentemente, busca novas formas de engajar-se na vida. Sobre as estratégias de enfrentamento, que podem diminuir os desafios emocionais desta fase, é correto afirmar que

- (A) apoio profissional (como terapia), para aqueles que lutam com a fase de aposentadoria, é uma maneira eficaz de lidar com os desafios emocionais desta etapa.
- (B) ignorar a importância de cuidados com a saúde, como exercícios regulares, alimentação saudável e cuidados médicos, pode impactar positivamente na fase de aposentadoria.
- (C) amigos e familiares costumam menosprezar esta fase de aposentadoria, os mesmos enxergam esta etapa da vida como um tempo de descanso e lazer, sem considerar os desafios emocionais e sociais que podem surgir.
- (D) ser flexível em relação às expectativas desta fase da vida é inútil para evitar frustrações e permitir uma adaptação mais suave.

Questão 46

A promoção da saúde mental no trabalho é um tema de crescente importância, especialmente em um contexto onde o estresse e outros problemas de saúde mental têm se tornado mais comuns. Existem diversas intervenções que podem ser implementadas tanto em nível individual quanto organizacional. Em se tratando destas últimas, Robert Karasek e Töres Theorell, em sua publicação sobre "*Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*" (1990), sugere o Modelo de Demanda-Control. Neste sentido, podemos afirmar corretamente que este modelo

- (A) aborda o bem-estar no trabalho e a prevenção do *burnout* por meio de estratégias organizacionais, como promoção de um ambiente de trabalho positivo e programas de suporte.
- (B) é uma abordagem que ajuda os indivíduos a identificar e modificar padrões de pensamento negativos, o que pode ser benéfico para a saúde mental no trabalho.
- (C) se concentra na percepção de justiça no ambiente de trabalho e como isso afeta o bem-estar dos funcionários. Intervenções podem incluir práticas mais transparentes de gestão e *feedback*.
- (D) sugere que a saúde mental no trabalho é influenciada pela relação entre as demandas do trabalho e o controle que o trabalhador tem sobre seu trabalho. Intervenções podem incluir a reestruturação das tarefas para aumentar o controle.

Questão 47

Os acidentes de trabalho são eventos inesperados que ocorrem no ambiente laboral e que podem resultar em danos físicos, psicológicos ou até mesmo fatais para os trabalhadores. Esses acidentes podem ter diversas causas e consequências, impactando não apenas os indivíduos afetados, mas também as organizações e a sociedade como um todo. Sobre os tipos de acidentes de trabalho, marque a opção correta.

- (A) Acidentes que ocorrem durante atividades de lazer ou em horários não laborais, mesmo que tenham ocorrido nas dependências da empresa, são considerados acidentes de trabalho.
- (B) Acidentes resultantes de atos intencionais de autoagressão ou agressão a outros são considerados acidentes de trabalho.
- (C) Acidentes de trajeto são aqueles que ocorrem quando o trabalhador se desvia significativamente do trajeto habitual entre sua residência e o local de trabalho.
- (D) Acidentes típicos são aqueles que ocorrem durante o desempenho das atividades laborais, como quedas, cortes, choques elétricos, entre outros.

Questão 48

A psicodinâmica do trabalho tem aplicações práticas na gestão de recursos humanos, na ergonomia e na promoção da saúde no local de trabalho. As intervenções podem incluir a melhoria das condições de trabalho, a promoção do diálogo e da comunicação, e a implementação de programas de apoio psicológico. *Maurice Dejours* é amplamente reconhecido por sua contribuição ao campo, em sua abordagem psicodinâmica, um dos principais conceitos é o Senso de Realidade. Identifique a alternativa que descreve corretamente este conceito.

- (A) Destaca que os trabalhadores são sujeitos que não apenas executam tarefas, mas também têm uma vida psíquica rica e complexa. Ele defende que o trabalho deve ser visto como uma atividade que envolve a subjetividade do trabalhador.
- (B) Explora como os trabalhadores desenvolvem mecanismos de defesa para lidar com a pressão e os conflitos no ambiente de trabalho. Esses mecanismos podem ser tanto adaptativos quanto desadaptativos, afetando a saúde mental.
- (C) Capacidade do trabalhador de reconhecer e confrontar as exigências do seu trabalho de maneira saudável. Quando o senso de realidade é comprometido, pode haver um aumento nos casos de sofrimento psíquico.
- (D) Argumenta que o trabalho não é apenas uma fonte de estresse, mas também pode ser uma fonte de realização e satisfação. No entanto, as condições de trabalho podem levar à angústia psíquica quando não são adequadas.

Questão 49

A construção e utilização de instrumentos de avaliação psicológica em contextos de trabalho são fundamentais para entender e melhorar o desempenho, o bem-estar e as dinâmicas organizacionais. Esse campo envolve a criação de ferramentas que ajudam a medir características como personalidade, habilidades, inteligência emocional, e outros fatores que afetam o ambiente de trabalho e a eficácia organizacional. Neste contexto, identifique a alternativa correta.

- (A) Desenvolvimento de Carreira: avaliações que podem orientar planos de desenvolvimento profissional, mas não proporcionam aos colaboradores identificar pontos de melhoria.
- (B) Treinamento e Desenvolvimento: identificam as necessidades de treinamento através de avaliações, mas é ineficiente para programas de desenvolvimento dos colaboradores.
- (C) Clima Organizacional: ferramentas de avaliação que podem medir a satisfação no trabalho, contudo os dados sobre o engajamento dos funcionários (permitindo intervenções para melhorar o ambiente de trabalho) ficam a desejar.
- (D) Seleção e Recrutamento: instrumentos de avaliação que ajudam a identificar candidatos que possuem as habilidades e características adequadas para as funções específicas.

Questão 50

A Vigilância em Saúde Mental e Trabalho (VISAT) é um campo de pesquisa e prática que envolve diversas áreas do conhecimento, incluindo a saúde pública, a psicologia, a sociologia e a ergonomia. No Brasil, alguns teóricos e pesquisadores têm contribuído significativamente para essa área; um ponto comum em diversas teorias é a importância da prevenção e promoção da saúde mental. A prevenção de adoecimentos é vista como uma estratégia fundamental para evitar que problemas de saúde mental se desenvolvam. Para isto, intervenções devem ser implementadas para identificar e mitigar fatores de risco no ambiente de trabalho. Já em relação à promoção da saúde mental, é correto afirmar que

- (A) a saúde mental deve ser vista como uma responsabilidade individual e não da organização. Cabe ao trabalhador gerenciar seu próprio bem-estar, as empresas não devem ser responsabilizadas por proporcionar um ambiente que promova a saúde mental.
- (B) a promoção de políticas públicas em saúde mental nas empresas é uma forma de controle ou vigilância sobre os trabalhadores, em vez de um verdadeiro compromisso com o bem-estar.
- (C) a promoção da saúde mental envolve a criação de condições que favoreçam o bem-estar dos indivíduos, isso inclui a melhoria das condições de trabalho, a valorização do trabalhador e o fomento a um ambiente que favoreça a saúde mental.
- (D) programas de saúde mental e iniciativas de promoção do bem-estar podem representar um custo significativo para as empresas. Estes são ônus financeiros, pois a lucratividade é a principal prioridade.