

PROCESSO SELETIVO AVISO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO 08/2025

CARGO/FUNÇÃO E UNIDADES: Analista III – Psicólogo (Natal e Grande Natal)
Atenção: NÃO ABRA este caderno antes do início da prova.
Tempo total para resolução desta prova: 2 (duas) horas.

INSTRUÇÕES

- Assine seu nome, de forma legível, no espaço abaixo indicado e coloque o número correspondente a sua colocação na lista de presença no campo inferior à esquerda. No caso de haver divergência entre nº de ordem e nome do candidato, será considerado para fins de resultado/correção o nome assinado.
- Leia o caderno de prova com tranquilidade e atenção e, em caso de dúvidas, contate o fiscal da prova;
- Verifique no caderno de prova se faltam folhas, se a sequência de questões está correta e se há imperfeições gráficas que possam causar dúvidas. Comunique imediatamente ao fiscal qualquer irregularidade;
- O caderno deverá conter 10 (dez) questões objetivas;
- É dada tolerância de 10 (dez) minutos de atraso para entrada na sala. Após esse tempo, não será permitida a entrada de candidatos para execução da prova;
- Para cada uma das questões objetivas são apresentadas **04 (quatro)** alternativas (de “A” a “D”), das quais apenas **1 (uma)** é correta;
- A interpretação das questões é parte integrante da prova, não sendo permitidas perguntas aos fiscais;
- Responda a prova com **caneta esferográfica de tinta preta ou azul**;
- Será **eliminado** do processo seletivo o candidato que, durante a prova, se comunicar com outro candidato, efetuar consultas em livros, aparelhos eletrônicos, aparelhos celulares ou similares; relógios, calculadoras, livros de anotações, impressos, apostilas, internet, entre outros recursos e/ou material de consulta.
- O **Campo de Respostas Oficial** encontra-se abaixo e deverá ser preenchido, pelo(a) candidato(a), colocando a “letra” correspondente à alternativa escolhida. Esse campo servirá como **única** fonte de correção da prova e **não** poderá ser rasurado nem substituído.
- Por política da Instituição, o candidato não poderá levar o caderno de prova ou rascunho, a qualquer momento, podendo levar apenas a folha de **Conferência do Gabarito** para simples acompanhamento/verificação junto ao Gabarito Oficial Preliminar a ser divulgado.
- Os últimos 3 (três) candidatos deverão entregar a prova juntos.
- Aguarde a autorização do fiscal da prova para o seu início.
- **Boa prova!**

ASSINATURA DO (A) CANDIDATO(A) – Utilizar letra de fôrma	DATA
---	-------------

CAMPO DE RESPOSTAS

QUESTÕES	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
RESPOSTAS										

1. (FCC, 2018, Câmara Legislativa do Distrito Federal) Ao analisar a cultura da organização, o psicólogo poderá identificar indicadores de poder instalado dentro daquela cultura, se observar:

- A) Os símbolos e artefatos visíveis espalhados pela organização.
- B) Nível salarial praticado nos níveis executivos e gerenciais.
- C) As artimanhas invisíveis dos gerentes que buscam poder.
- D) Os relatórios financeiros e resultados obtidos nas unidades da organização.

2. (Marras, J. P. (2011). *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico.*)

Durante um processo seletivo para preenchimento de uma vaga de Analista de Comunicação, o psicólogo organizacional precisa identificar candidatos com habilidades de trabalho em equipe, criatividade e capacidade de adaptação. Qual das estratégias abaixo é mais adequada para avaliar essas competências comportamentais?

- A) Aplicação de um teste de raciocínio lógico padronizado.
- B) Realização de uma entrevista estruturada com perguntas situacionais e comportamentais.
- C) Análise exclusiva do currículo e da formação acadêmica do candidato.
- D) Dinâmica de grupo voltada para avaliação de habilidades técnicas.

3. (Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas.*) Durante a implantação de um novo programa de integração (onboarding), a equipe de RH propôs que o psicólogo organizacional atuasse diretamente na construção de estratégias para melhorar o engajamento e a permanência dos novos colaboradores. Considerando boas práticas na área, qual das ações abaixo é **mais adequada** para os primeiros 30 dias do onboarding?

- A) Submeter o novo colaborador a avaliações de desempenho semanais.
- B) Concentrar os treinamentos técnicos e comportamentais nos primeiros dois dias de trabalho.
- C) Promover encontros com diferentes áreas, reforçar valores da organização e oferecer feedbacks estruturados.
- D) Aplicar instrumentos de desligamento preventivo para mapear riscos de turnover.

4. (DUTRA, Joel Souza. (2001). *Gestão por Competências: tecnologia gerencial para agregar pessoas e resultados.*) Em um modelo de Gestão por Competências, a identificação e o desenvolvimento das competências organizacionais e individuais visam, principalmente:

- A) Aumentar o nível de escolaridade formal dos colaboradores para fins estatísticos.
- B) Estimular a competitividade interna entre os setores da organização.
- C) Alinhar as competências dos colaboradores às estratégias organizacionais, promovendo melhor desempenho e resultados.
- D) Reforçar a hierarquia funcional, garantindo maior controle sobre os processos internos.

5. (FCC, 2025, Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco - Adaptada) Considere que determinada organização pretenda avaliar seus colaboradores com base no método 360°, também denominado Avaliação Circular. Para uma correta aplicação de tal metodologia de avaliação:

- A) É necessária a atribuição de pontuação pelo desempenho dos avaliados em período não inferior a um ano, para evitar o vício de recenticidade.
- B) É necessária a coordenação do processo por um avaliador independente, de modo a evitar qualquer espécie de viés de grupo.
- C) Deverá haver a participação daqueles que são próximos ao avaliado, como colegas e clientes, e não apenas de seus superiores.

D) O resultado final da avaliação deve ser validado por um colegiado com participação de representantes dos empregados, a fim de evitar o efeito halo.

6. (Consulplan, 2023, Instituto de Ciência, Tecnologia e Inovação de Maricá/RJ) A respeito do clima organizacional, pode-se AFIRMAR que:

- A) É o conjunto de relações entre homem e inteligência artificial, que busca a melhoria das condições de trabalho humano por meio da tecnologia.
- B) Refere-se o código de ética da empresa, ou seja, as regras que são ditadas pela organização e visam controlar o comportamento dos funcionários.
- C) São várias propriedades mensuráveis, relativas ao ambiente de trabalho, que são percebidas pelos membros da organização, e influenciam na forma como esses membros agem.
- D) Constitui o meio interno de uma organização com foco em desempenho, que leva em conta as opiniões dos fornecedores de uma determinada empresa.

7. (FCC, 2022, TRT 23ª Região (MT) – Adaptada) Entre os indicadores de desempenho organizacional o denominado *turnover* é especialmente útil para identificar:

- A) Possíveis fragilidades na gestão de recursos humanos, já que mensura a relação entre o número de admissões e demissões em determinado período, correspondente à rotatividade de pessoal.
- B) O prazo necessário para retorno do capital aportado na organização, especialmente em termos de investimentos em recursos humanos, podendo ser aplicado a organizações públicas com as devidas adaptações.
- C) A eficiência da gestão da área financeira da organização, por se tratar de um indicador voltado ao dimensionamento dos investimentos de capital necessários no curto e médio prazo.
- D) A adequação do plano de cargos e salários da organização, eis que mensura o tempo médio que o empregado leva para atingir o topo da carreira desde sua admissão.

8. (FGV, 2024, Prefeitura Municipal de Niterói/RJ - Adaptada) Os indicadores de Gestão dos Talentos Humanos (GTH) são ferramentas essenciais para medir o desempenho, o engajamento e o desenvolvimento dos colaboradores. Assinale a opção que apresenta um indicador de custo de Treinamento & Desenvolvimento (T&D):

- A) A divisão entre o total de economias e a redução de custos pelos investimentos em T&D.
- B) A divisão do custo total de T&D pelo número de horas de aprendizado.
- C) A porcentagem de recursos aplicados em T&D em relação à folha de pagamento.
- D) A divisão dos recursos aplicados em T&D no ano pelos colaboradores treinados.

9. (MS CONCURSOS, 2024, CRIS/SP) Sobre saúde mental no trabalho, assinale o item correto:

- A) Para o indivíduo, as consequências do estresse no trabalho podem ocorrer no nível da sua saúde, podendo ir de pequenos distúrbios de saúde, passando por doenças cardiovasculares graves, até a perda da alegria de viver.
- B) Comportamentos contraprodutivos não podem ser relacionados como respostas, de base emocional, a condições organizacionais estressantes.
- C) O custo do estresse no trabalho é elevado para a saúde e para o bem-estar do trabalhador, mas não para a produtividade das organizações de trabalho.
- D) Uso abusivo de substâncias psicoativas, com todas as suas sequelas sociais, não pode fazer parte da consequência do estresse do trabalho.

10. (FUNPAR NC/UFPR, 2022, Prefeitura de Curitiba – Adaptada) No que diz respeito à saúde do trabalhador, é papel do psicólogo:

- A) Atuar a partir das notificações de agravo de saúde do trabalhador quando registradas e categorizadas como acidente de trabalho ou doenças fisiológicas e ambientais.
- B) Compreender os fenômenos biológicos do adoecer, contribuindo com o olhar diagnóstico e fazendo os encaminhamentos necessários para o reestabelecimento da saúde do trabalhador.
- C) Estabelecer nexos causais do adoecer e do comportamento do trabalhador e de seus relacionamentos interpessoais, promovendo autoconhecimento e autocuidado.
- D) Reconhecer a subjetividade do trabalhador nas atividades por ele desempenhadas e o processo de adoecer, contribuindo para a implementação de mudanças no ambiente, na atividade laboral e nas relações interpessoais.

PROCESSO SELETIVO

CARGO/FUNÇÃO E UNIDADES: Analista III – Psicólogo (Natal e Grande Natal)

Atenção Candidato,

- Esse é o anexo de **CONFERÊNCIA DO GABARITO**. Ele não tem validade oficial para o certame, servindo apenas para facilitar seu acompanhamento/verificação do Gabarito Oficial Preliminar do Sesc/RN.
- Para isso, anote abaixo o Gabarito da sua prova, conforme **CAMPO DE RESPOSTAS OFICIAL**.
- Certifique-se de estarem idênticos.
- Confira os documentos que serão divulgados no site oficial do Sesc/RN, no dia agendado para a divulgação do Gabarito Oficial Preliminar e compare seu Gabarito com o Gabarito da Prova realizada.
- Lembre-se que “Se do exame de recursos resultar na anulação de questão(ões), a pontuação correspondente a essa(s) questão(ões) será atribuída a todos os candidatos, independentemente de terem recorrido. E se houver alteração do gabarito oficial preliminar, por força de impugnações, as provas serão corrigidas de acordo com o gabarito oficial definitivo”.
- Visualize o Quadro de Notas que será divulgado no site e continue acompanhando as demais etapas.
- **Boa prova!**

CAMPO DE RESPOSTAS – CANDIDATO

QUESTÕES	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
RESPOSTAS										

Este Campo de Respostas tem o intuito EXCLUSIVO de facilitar ao candidato o acompanhamento/verificação do Gabarito Oficial Preliminar, não sendo permitida a utilização para qualquer outro fim.

Essa folha poderá ser levada com o candidato