

-- CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS --

A gestão é uma atividade interdepartamental, ou seja, abrange e integra diversos setores para alcançar metas e objetivos organizacionais. Além da capacidade de gestão, o estilo de liderança também pode impactar o sucesso organizacional. Considerando esse contexto, julgue os itens a seguir, acerca das ferramentas de gestão e estilos de liderança.

- 51** Como ferramenta de gestão, a avaliação de desempenho permite o cotejamento das ações da liderança e o desempenho organizacional.
- 52** O comprometimento dos trabalhadores é fator fundamental para o sucesso organizacional e independe da relação estabelecida com as lideranças formais e informais.
- 53** Assim como situações sociais e culturais, os estilos de liderança são moldados de acordo com a combinação de características, habilidades e comportamentos de um líder.
- 54** As áreas de liderança, planejamento e controle estão dissociadas e, eventualmente, unem-se e constituem um processo de gestão.

Embora a gestão da diversidade esteja sendo considerada uma das prioridades na agenda da responsabilidade social das empresas, as ações efetivas para sua promoção encontram-se insuficientemente exploradas pela gestão nas organizações. A respeito de gerenciamento da pluralidade nas empresas, julgue os itens que se seguem.

- 55** Organizações plurais e inclusivas podem gozar de vantagem competitiva ao oportunizarem o desenvolvimento criativo e produtivo dos processos de trabalho.
- 56** É imputada às organizações a obrigatoriedade da garantia de uso de nome social em crachás e *email*, de instalação de banheiros unissex e de adoção de uma política de não tolerância a desrespeito e assédio.
- 57** À medida que as organizações decidem apostar em equipes multiculturais e políticas de pluralidade, essa demanda tende a onerar sua folha de pagamento.
- 58** A referência ao termo diversidade tem sido incipiente nas diferentes áreas da administração, demandando novos estudos para o aprofundamento do tema.
- 59** A gestão da diversidade, no Brasil, encontra campo de trabalho no combate à discriminação de diversos grupos que historicamente foram marginalizados e privados de sua cidadania.

Investir no desenvolvimento de pessoas traz benefícios diretos para as organizações e para os trabalhadores. Para tanto, é fundamental planejar, executar, acompanhar e avaliar esse processo de modo cuidadoso e estratégico. Acerca do desenvolvimento de pessoas, julgue os itens subsequentes.

- 60** Estudos na área recomendam que a efetividade do planejamento para o desenvolvimento de pessoas deve ser verificada por meio da avaliação do processo passado um ano de sua implementação.
- 61** O desenvolvimento de pessoas auxilia na retenção de talentos e na obtenção de resultados de alto impacto nas organizações.
- 62** A condução do mapeamento de necessidades se faz necessária ao delineamento do treinamento e dispensável no desenvolvimento de pessoas.
- 63** Planejar o processo de desenvolvimento humano nas organizações implica definir métodos e recursos em conformidade com o público-alvo.
- 64** Ações de sensibilização são fundamentais para o alinhamento cognitivo quanto à pertinência da implementação de um plano de desenvolvimento de pessoas.

O entendimento de cultura e clima é de fundamental importância para o desenvolvimento das organizações, considerando-se que esses processos moldam o comportamento dos indivíduos e dos grupos dentro da empresa. Nesse contexto, julgue os próximos itens, acerca de clima e de cultura organizacional.

- 65** Mesmo não sendo plenamente controlável pela gestão organizacional, a cultura da organização é vista como algo que interage com esta e deve ser considerada no processo gerencial e decisório.
- 66** A mudança na cultura organizacional envolve ações gerenciais que incluem aspectos da gestão do conhecimento.
- 67** O ambiente organizacional, envolto em mudanças significativas e constantes, é caracterizado por elementos culturais que facilitam a implementação de técnicas de gestão modernas.
- 68** O treinamento e o progresso profissional são duas variáveis relacionadas e importantes para a avaliação do clima organizacional.
- 69** A entrevista de desligamento aponta aspectos importantes da cultura organizacional, mas obstaculiza a avaliação do clima da organização.

Favorecer uma cultura de aprendizagem dentro da organização possibilita o desenvolvimento de pessoas. Para isso, deve-se criar oportunidades para que os trabalhadores possam ter contato com conteúdos e experiências que ajudem no crescimento profissional. Com relação a treinamento, desenvolvimento e educação continuada, julgue os itens a seguir.

- 70** Os programas de treinamento e desenvolvimento prescindem de ações direcionadas a promoção e fortalecimento da cultura organizacional.
- 71** Oriundo da ideia de educação aberta, o processo de aprendizagem com os Cursos Online Massivos e Abertos, ocorre por meio do contato com uma diversidade de objetos digitais.
- 72** Atualmente o foco dos investimentos em treinamento e desenvolvimento está se deslocando da sustentação organizacional para a significação do trabalho.
- 73** A educação continuada e o desenvolvimento de competências são fatores requeridos e observados pelas instituições ao contratar e após a contratação.
- 74** O *microlearning* é uma alternativa educacional predominantemente digital que se utiliza de conteúdos curtos e objetivos, mitigando a retenção de conhecimento na aprendizagem continuada.

No que diz respeito à saúde e aos direitos dos servidores públicos civis das fundações públicas federais, julgue os itens a seguir.

- 75** A Lei n.º 8.112/1990 prevê a possibilidade de concessão de licença por motivo de doença em pessoa da família ou por afastamento do cônjuge ou companheiro.
- 76** Os dias de afastamento em razão de doenças profissionais são considerados como dias de efetivo exercício na contagem de tempo de serviço.
- 77** Os dias de afastamento em razão de doença em pessoa da família são considerados como dias de efetivo exercício na contagem do tempo de serviço.
- 78** O servidor pode ser aposentado por invalidez em função de alienação mental.
- 79** A alienação mental não pode ser considerada doença grave.

Considerando as relações entre trabalho e processos de saúde e adoecimento, julgue os próximos itens.

- 80** O trabalho pode afetar a saúde física e desencadear agravos diversos, tais quais problemas circulatórios, gastrointestinais, musculoesqueléticos, respiratórios, metabólicos e neoplasias malignas, os quais são caracterizados como riscos psicossociais.
- 81** Em termos de agravos à saúde mental advindos do trabalho, a síndrome de Burnout é o principal transtorno mental relacionado ao trabalho.
- 82** A justiça organizacional pode ser um fator de proteção à saúde do trabalhador.
- 83** O tabagismo não é um risco psicossocial do trabalho.
- 84** A gestão do trabalho é um fator que pode estar relacionado a danos psicossociais nos trabalhadores.

Considerando as possíveis atuações profissionais do psicólogo em saúde do trabalhador, julgue os itens a seguir.

- 85** Práticas grupais podem contribuir para a prevenção ou promoção da saúde do trabalhador.
- 86** A prevenção e a promoção da saúde no trabalho são funções privativas do psicólogo.
- 87** Ao trabalhar em equipe multiprofissional, o psicólogo deve compartilhar e registrar todas as informações ao seu alcance.

No Brasil, a saúde do trabalhador tem sido abordada como campo interdisciplinar. Com contribuições de diversas disciplinas e profissionais, a psicodinâmica do trabalho tem sido uma grande influência para investigar o tema na psicologia. Com relação ao entendimento de saúde e trabalho na abordagem da psicodinâmica do trabalho, julgue os itens que se seguem.

- 88** Um dos pressupostos teóricos da psicodinâmica do trabalho é a centralidade da personalidade do trabalhador.
- 89** Uma das práticas possíveis em psicodinâmica do trabalho é o atendimento individual a trabalhadores que apresentem psicopatologias do trabalho.
- 90** Na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, transtornos mentais e comportamentais são causados pela organização do trabalho.
- 91** A metapsicologia freudiana é necessária para compreender os transtornos psicológicos relacionados ao trabalho.
- 92** Essa abordagem apresenta contribuições para a avaliação quantitativa dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho.
- 93** Considerando-se os danos psíquicos causados pelo desemprego, trabalho é saúde.

A gestão de desempenho de pessoas e as formas de avaliação de *performance* de trabalhadores são temas de interesse para empresas de diversos setores ao redor do mundo. No que diz respeito à gestão de pessoas no setor público e sua compreensão no campo dos estudos de saúde do trabalhador, julgue os itens que se seguem.

- 94** Um dos modelos de gestão pública brasileira adotado desde as décadas de 80 e 90 do século passado se baseia nos princípios do gerencialismo.
- 95** O modelo de gestão pública gerencial baseia-se em práticas concebidas para a gestão de pessoas no setor público especificamente.
- 96** Avaliações do desempenho individual fortalecem a dinâmica do reconhecimento no trabalho.
- 97** A gestão de pessoas a partir do modelo de qualidade total do trabalho promove aumento da produtividade e da saúde no trabalho.

Uma instituição implantou um novo sistema de gestão de desempenho baseado em competências com abordagem de avaliação 180 graus em que há integração, em um único modelo de gestão, das atividades de planejamento, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação de desempenho. Considerando essa situação hipotética, julgue os itens a seguir.

- 98** Nessa avaliação, serão utilizados indicadores que apontam se as consequências do trabalho estão sendo alcançadas de acordo com o planejado.
- 99** Nessa experiência de avaliação, ocorre o alinhamento horizontal na gestão de pessoas.
- 100** No processo relatado, pode ocorrer efeito de halo.
- 101** A avaliação de desempenho enfatiza a impressão dos gestores a respeito dos hábitos pessoais observados no trabalho.
- 102** O *feedback* é uma ferramenta indispensável para a gestão do desempenho.
- 103** O método de avaliação de pesquisa de campo fundamenta-se nas características extremas de eventos que evidenciam desempenhos positivos ou negativos.

A moderna gestão de pessoas advoga que a peculiaridade está em dar aos recursos humanos um tratamento adequado aos propósitos da organização e aos valores que ela expressa. Acerca da gestão de pessoas, da gestão de conhecimento e do funcionamento de pessoal, julgue os próximos itens.

- 104** A administração de pessoal visa contribuir para a atração, a manutenção, a motivação, o treinamento e o desenvolvimento do capital humano de grupos organizados.
- 105** O planejamento de gestão de pessoas caracteriza-se por uma perspectiva estratégica com propósito de transformação organizacional.
- 106** Um sistema de competências une a normalização, a formação e a avaliação das competências.
- 107** Na moderna gestão de pessoas, o primeiro público a ser considerado por uma organização é o público interno.
- 108** A gestão do conhecimento, em virtude da necessidade de compartilhamento, ocasiona diminuição do conhecimento de forma sistematizada nas organizações.
- 109** A gestão de pessoas deve proporcionar condições para que as competências grupais possam ser aproveitadas pelos indivíduos.

A política de recrutamento e seleção de pessoas bem como a movimentação e captação constituem mecanismos da estratégia competitiva das organizações. Com relação a essas políticas e práticas, julgue os itens que se seguem.

- 110** A delimitação clara, precisa e específica dos critérios utilizados no processo seletivo contribui para a eliminação da subjetividade na avaliação.
- 111** A análise de quociente é o estudo dos níveis de emprego na empresa ao longo dos últimos cinco anos, feito para prever necessidades futuras.
- 112** No processo seletivo, o autoengano refere-se à tendência de os respondentes darem respostas positivas, acreditando ser a verdade, para causarem boa impressão.
- 113** Mudanças organizacionais recentes contribuíram para o rompimento dos limites do cargo.

A manutenção de colaboradores engajados depende, em larga escala, da gestão de pessoas e do controle desses sistemas e seus resultados. Considerando a afirmativa anterior, julgue os itens subsequentes.

- 114** O tipo de regime empregatício, as condições de trabalho e as características do trabalhador afetam o absenteísmo.
- 115** Repensar a organização do trabalho, as estruturas e os modelos gerenciais e organizacionais aumenta a probabilidade de rotatividade no trabalho.
- 116** Quando os novos membros são pessoas conhecidas do grupo organizacional, dispensam-se os programas de integração para socialização dos empregados.
- 117** O planejamento da força de trabalho inclui avaliação de quantitativo, composição e perfil de pessoal, além de definição dos mecanismos para viabilizar o alcance de necessidades futuras.

Com relação à ética do psicólogo organizacional, julgue os itens a seguir.

- 118** O compromisso ético de uma categoria profissional independe da adesão a seu código de ética profissional.
- 119** Os valores e regras de conduta profissional devem assegurar o padrão de qualidade das intervenções na área.
- 120** A relação com a ciência, a sociedade e os pares constitui o fundamento do compromisso ético e social.

Espaço livre