

-- CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS --

A valorização dos trabalhadores nas organizações assume relevância especial na atual era do conhecimento e em tempos de competitividade recrudescente. Nesse sentido, a gestão de pessoas (GP) nas organizações assume papel especialmente estratégico. Acerca das políticas e práticas de GP, julgue os itens a seguir.

- 51** Uma competência essencial da organização deve ter os seguintes atributos: ser valiosa e versátil, podendo ser utilizada em uma ampla variedade de mercados; oferecer reais benefícios aos consumidores; e ser de fácil reprodução no contexto organizacional.
- 52** As práticas de GP geram desempenho organizacional superior quando são utilizadas em conjunto e de maneira integrada à estratégia de negócios.
- 53** O RH 4.0 é um processo que permite, prioritariamente, a adoção de tecnologias inteligentes para otimizar o registro de dados dos funcionários e a gestão da folha de pagamento.
- 54** A rotatividade de pessoal é definida pelo número de pessoas que saem de seus departamentos de origem na empresa e ingressam em outros departamentos da mesma empresa.
- 55** As práticas de GP incorporadas ao funcionamento das organizações ainda são bastante pontuais e básicas, e não constituem ainda um elemento estratégico para a organização.

Julgue os seguintes itens, a respeito de liderança.

- 56** Um dos princípios básicos da negociação é separar da substância do problema o relacionamento.
- 57** O comportamento dos líderes pode ser classificado em dois tipos básicos: o voltado para tarefa e o voltado para relacionamento.
- 58** A liderança transformacional é caracterizada por quatro componentes: carisma, motivação inspiradora, estimulação intelectual e consideração individualizada.
- 59** A liderança se expressa fundamentalmente pela capacidade de negociar.
- 60** A base de poder de referência é essencial para o exercício da liderança.
- 61** A negociação conflitiva, que é baseada em interesses opostos e distintos, produz um jogo de soma positiva.

Cultura organizacional (também chamada de cultura empresarial e corporativa) está relacionada à forma como a organização conduz seus negócios e como trata seus clientes, usuários e parceiros. A respeito desse assunto, julgue os itens que se seguem.

- 62** Até mesmo normas simples do dia a dia, como a existência, ou não, de um *dress code*, são parte do conjunto de práticas que formam a essência da organização.
- 63** Apesar de ser compartilhada de maneira intensa pela maioria, a cultura organizacional não está associada aos resultados organizacionais positivos.
- 64** É a estrutura organizacional, e não a cultura, que define a posição de um grupo em relação a outro.
- 65** O gerenciamento da cultura corporativa por meio da atuação dos líderes é uma das estratégias de mudança e desenvolvimento organizacional.

Para a formação de profissionais com múltiplas habilidades, há a necessidade de uma política de desenvolvimento organizacional e um novo conceito de treinamento e desenvolvimento. Em face dessa afirmativa, julgue os itens subsequentes.

- 66** Os talentos não agregam, necessariamente, valor às organizações.
- 67** O planejamento estratégico de pessoas envolve a antecipação das demandas ambientais e o seu direcionamento às dimensões de gestão de pessoas.
- 68** A não sistematização da situação de aprendizagem restringe as possibilidades de desenvolvimento de competências de resolução de problemas.
- 69** Os processos de retenção e de generalização da aprendizagem são incompatíveis com as condições de aprendizagem informal.
- 70** A aprendizagem continuada é condição necessária para a constituição de uma organização de aprendizagem.

O uso da ergonomia da atividade e da aplicação do seu método — a análise ergonômica do trabalho (AET) — tem-se revelado promissor nos contextos corporativos e normativos. Transformar a própria AET em objeto de reflexão mais aprofundada certamente contribui para aprimorar a sua aplicação nos contextos corporativos. Acerca da ergonomia da atividade e da psicopatologia do trabalho, julgue os itens subsequentes.

- 71** Para a ergonomia da atividade, o bem-estar do trabalhador é preponderante em relação à eficiência organizacional, o que significa que essa eficiência não é mensurada pelos estudos da área.
- 72** O estresse crônico em local de trabalho que não tenha sido gerenciado com sucesso é caracterizado como uma síndrome ocupacional.
- 73** A AET é realizada sob uma perspectiva de progressividade e seletividade, desdobrando-se em cinco etapas: análise da demanda; análise da tarefa; análise da atividade; diagnóstico; e recomendações.
- 74** A falta de preocupação do trabalhador em zelar pela sua própria vida leva à psicossomatização, elemento comum na sintomatologia das psicopatologias do trabalho.

A interação negativa entre condições ocupacionais e fatores humanos pode levar a distúrbios emocionais, a problemas comportamentais e a mudanças bioquímicas e neuro-hormonais, o que eleva os riscos de adoecimento mental e físico. Julgue os itens a seguir, considerando os processos de subjetivação e os processos de saúde e adoecimento relacionados ao trabalho.

- 75** O sofrimento é oriundo do confronto entre a livre iniciativa dos trabalhadores e suas crenças com as condições impostas pelo trabalho, o que torna a atividade laboral exercida precursora de perigo ao aparelho psíquico.
- 76** O risco de uma crise de identidade e descompensação psicopatológica é menor quando o indivíduo se mobiliza ou se engaja em sua atividade laboral.
- 77** As vivências de prazer no trabalho se consolidam em razão de o trabalhador ser habitado pelo desejo de realização e singularidade, o que o leva a querer se eximir de uma contribuição social.

A potência das práticas e intervenções grupais aumentam a fluidez do trabalho e oportunizam o estabelecimento de vínculos entre as pessoas nas organizações. Acerca de grupos e equipes de trabalho, julgue os itens a seguir.

- 78** Organizar grupos, negociar soluções, estabelecer ligação interpessoal, e realizar análise social são aptidões que caracterizam os pressupostos da inteligência social.
- 79** Os processos grupais envolvem o grupo como fruto das relações entre as pessoas, o que permite construir uma experiência histórica dentro de um espaço e tempo, assim como formar uma identidade social, com as contradições entre interesses pessoais e coletivos.
- 80** A aprendizagem grupal está relacionada com o conceito de conhecimento explícito e afastada do conceito de conhecimento tácito.

Julgue os itens a seguir, considerando a estruturação, organização e dinâmicas internas dos grupos e equipes de trabalho.

- 81** Os critérios de estruturação de um grupo devem estar em perfeita consonância com a natureza do próprio grupo.
- 82** Grupos e equipes são instâncias inerentes à vida organizacional, e a maneira como são organizados pouco interfere no processo produtivo, que, por sua vez, é significativamente impactado pelo contexto econômico.
- 83** O ataque ao facilitador de grupo é compreendido como a ativação de um mecanismo de defesa e acontece quando os participantes sentem uma profunda necessidade de contestar, contrariar e agredir a autoridade.

Construir uma sólida equipe multidisciplinar requer planejamento cuidadoso, compromisso e investimento constante. Acerca da atuação e intervenção psicológica junto às equipes multidisciplinares e interdisciplinares, julgue os itens subsequentes.

- 84** A equipe multidisciplinar é uma modalidade coletiva de trabalho que se configura na relação recíproca entre as múltiplas intervenções técnicas e a interação dos agentes de diferentes áreas profissionais.
- 85** O trabalho das equipes multidisciplinares é pautado no atendimento integral, contínuo, com equidade e resolutividade, por meio de uma prática humanizada, desenvolvendo-se ações de prevenção e promoção da saúde.
- 86** Uma das intervenções pontuais para o estresse agudo são os primeiros socorros psicológicos, os quais têm por objetivo mitigar os danos físicos causados por situações inesperadas que causam um desequilíbrio.
- 87** Durante a pandemia de covid-19 a infodemia gerou medo, pânico e grande impacto na saúde mental da população, passando a ser um dos aspectos psicológicos evidentes nesse período.

A economia do Brasil tem sido caracterizada como menos competitiva, ao ser comparada com a de outros países emergentes. Segundo o economista Pedro Fernando Nery, a elevada rotatividade é citada como uma das principais barreiras ao crescimento da produtividade e, conseqüentemente, da economia brasileira.

P. F. Nery. O que é rotatividade (e por que é um problema)? *Brasil, Economia e Governo*, 15 abr. 2015 (com adaptações).

Acerca de rotatividade, desligamento e retenção de profissionais em organizações, julgue os itens a seguir.

- 88** A retenção de pessoas se refere à capacidade organizacional para manter os profissionais que a organização deseja por mais tempo do que os seus competidores.
- 89** O absenteísmo causa o aumento das taxas de rotatividade.
- 90** Rotatividade é um fenômeno organizacional comparativo que envolve a avaliação de taxas e índices de desligamento de profissionais por um período de tempo.
- 91** Os programas de demissão voluntária podem ocasionar diminuição da criatividade e da inovação organizacional.
- 92** A rotatividade está relacionada a custos de desligamento, custos de substituição e custos de treinamento.
- 93** A liderança autocrática impede que os níveis de absenteísmo sejam elevados.

A gestão de pessoas nas organizações bem-sucedidas passou a ser tratada como uma parceira do negócio. Tal mudança repercute em novos processos de avaliação de desempenho de empregados e colaboradores. Considerando esse contexto, julgue os itens que se seguem.

- 94** A avaliação 360° permite conhecer o grau de satisfação dos fornecedores da organização e dos clientes externos.
- 95** A avaliação institucional tem por objetivo desencadear competição entre os vários atores organizacionais.
- 96** Os feedbacks sobre o desempenho devem ser utilizados como estratégias de julgamento e classificação dos avaliados.
- 97** As avaliações de desempenho que consideram características pessoais do avaliado são aquelas que alcançam melhores resultados.
- 98** O método de escalas gráficas avalia o desempenho das pessoas por meio de fatores de avaliação previamente definidos.

Uma organização que está implantando seu programa de gestão de conhecimento. Considerando essa situação hipotética, julgue os itens subsequentes.

- 99** Na gestão do conhecimento, reter e captar talentos são ações imprescindíveis.
- 100** A organização em questão deve se preocupar com a identificação, a retenção e a multiplicação de saberes.
- 101** Os sistemas de gestão da informação devem ser prioridade.
- 102** As ferramentas de consulta devem explorar a assimetria de informações como um diferencial para geração de valor.

O papel profissional de gestão de pessoas no processo de recrutamento e seleção é de suma importância para a empresa a fim de que os mecanismos adequados sejam utilizados e provejam os melhores resultados com impacto positivo na organização. Acerca dos processos de recrutamento, seleção e movimentação de pessoal, julgue os próximos itens.

- 103** Políticas de cargos, salários e benefícios contribuem para a redução do absenteísmo.
- 104** A tomada de decisão no processo seletivo deve se basear na projeção do desempenho do candidato.
- 105** A decisão sobre o profissional a ser contratado é atribuição restrita das chefias da organização.
- 106** Simulações e jogos *online* são técnicas de avaliação comportamental.
- 107** O recrutamento interno favorece novas ideias, expectativas e experiências no contexto organizacional.

A respeito das expectativas atuais relativas à atuação estratégica da área de gestão de pessoas bem como dos subsistemas de gestão de pessoas, julgue os itens a seguir.

- 108** A avaliação de cargos consiste no processo de analisar e comparar o conteúdo dos cargos na perspectiva da carreira.
- 109** A moderna gestão de pessoas considera que uma força de trabalho habilidosa e motivada é fonte de vantagem competitiva.
- 110** Os métodos de avaliação e classificação de cargos por fatores são mais imprecisos do que os outros métodos utilizados na gestão de pessoas.
- 111** Os critérios de ascensão profissional na carreira devem ser vinculados à estrutura organizacional e às designações dos cargos.
- 112** A integração vertical consiste no alinhamento entre as atividades de gestão de pessoas e a estratégia organizacional.

O mundo do trabalho exige dos profissionais da área de psicologia, além de formação técnica, a capacidade de compreender e respeitar o pluralismo multicultural da sociedade, no qual as pessoas têm ideias e valores diferentes, e, conseqüentemente, comportamentos distintos. Acerca de ética profissional, julgue os itens a seguir.

- 113** As transgressões dos preceitos do Código de Ética Profissional do Psicólogo constituem infração disciplinar podendo levar à cassação do exercício profissional, *ad referendum* do Conselho Federal de Psicologia.
- 114** O código de ética profissional prevê as hipóteses de desvios do psicólogo em suas atividades profissionais, estabelece normas técnicas para o exercício da profissão bem como princípios e deveres que sirvam como instrumentos de reflexão para uma boa atuação.
- 115** Em caso de demissão ou exoneração, o psicólogo deverá repassar todo o material ao psicólogo que vier a substituí-lo, ou lacrá-lo para posterior utilização pelo psicólogo substituto.
- 116** Ao psicólogo é vedado intervir na prestação de serviços psicológicos que estejam sendo efetuados por outro profissional.

No ensino da avaliação psicológica, não se pode prescindir do aprofundado estudo das teorias psicológicas que fundamentam a técnica de coleta e análise de informações adotadas em processos avaliativos, seja no contexto clínico, seja no contexto organizacional e do trabalho. Desse modo, o psicodiagnóstico pressupõe a adoção de um ponto de vista científico sobre o fenômeno avaliado. Acerca da avaliação psicológica e do psicodiagnóstico, julgue os itens subsequentes.

- 117** Uma síndrome esquizofreniforme pode ser a manifestação clínica de transtornos esquizofrênicos, de uma síndrome cerebral orgânica psicótica devido ao abuso e à dependência de anfetaminas, ou ainda, de transtornos bipolares psicóticos.
- 118** A investigação dos fatores psicossociais no trabalho prescindem de instrumentos e técnicas avaliativas dos fatores de risco e proteção organizacionais.
- 119** Na prática da avaliação psicológica a partir de uma abordagem multimétodo, as fontes subsidiárias são importantes para reconstruir a história do paciente, pois fornecem uma visão mais completa do caso.
- 120** Ao se adaptar ou construir um instrumento de avaliação psicológica para o contexto organizacional e do trabalho, deve-se atentar aos cuidados psicométricos restritos ao campo.

Espaço livre