

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

A respeito da atuação do psicólogo na organização, julgue os itens a seguir.

- 51 É atribuição do psicólogo avaliar as características psicométricas dos instrumentos a serem utilizados em seleção de pessoal, tais como precisão, existência de normas específicas e atualizadas para a população brasileira e evidências de validade desses instrumentos, de acordo com o contexto em que serão aplicados.
- 52 Os testes psicológicos foram desenvolvidos para, entre outros aspectos, analisar diferenças individuais em relação a inteligência, aptidão, conhecimentos e dimensões da personalidade. O uso de testes psicológicos nas organizações é exclusivo de psicólogos, pedagogos e técnicos que participem de processos seletivos como avaliadores.
- 53 A prática do psicólogo organizacional exige rigor ético, visão sistêmica e flexibilidade para atuar em equipe multiprofissional, bem como conhecimento das políticas e dos objetivos organizacionais para contribuir com as decisões do nível estratégico.

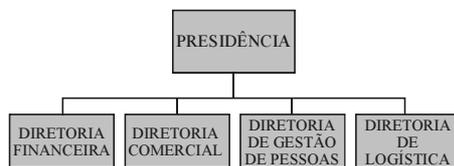


Figura I

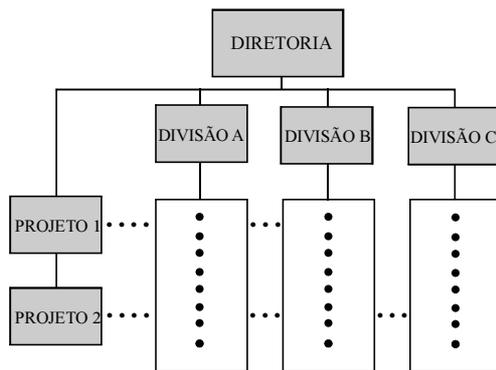


Figura II

Considerando as figuras I e II acima, que ilustram modelos de estrutura organizacional, julgue os itens que se seguem.

- 54 A partir da característica de especialização, intrínseca ao modelo da figura I, a coordenação interdepartamental e a comunicação entre os gestores favorecem a tomada de decisão no âmbito organizacional.
- 55 O modelo de estrutura organizacional apresentado na figura II pressupõe uma dupla cadeia de comando.
- 56 Os fatores críticos de sucesso do modelo apresentado na figura II incluem a integração dos esforços do projeto às funções da organização e a definição clara de responsabilidades de cada subestrutura.
- 57 Na estrutura ilustrada na figura II, um empregado localizado na gerência do PROJETO 2 coordena as atividades do pessoal cedido pelas diversas áreas da empresa, porém ele detém pouca autoridade formal sobre os colaboradores, o que configura uma desvantagem do modelo em questão.
- 58 É premissa do modelo apresentado na figura I o agrupamento de atividades que utilizem conhecimentos, habilidades e recursos similares.

Considerando que, nos estudos de liderança, observa-se que fatores situacionais podem exercer grande influência no comportamento de líderes e liderados, julgue os itens subsequentes.

- 59 Independentemente de fatores situacionais, líderes voltados ao cumprimento de metas e preocupados com aspectos técnicos das tarefas são mais eficazes que líderes orientados para o relacionamento.
- 60 A figura do líder tem natureza meramente protocolar, considerando que a liderança não é imposta, ela surge naturalmente nas relações grupais.
- 61 O grau de influência que o líder tem sobre variáveis como contratação, demissão e avaliação de desempenho indica que quanto mais forte for o poder de sua posição maior será o controle sobre os liderados.
- 62 De acordo com a teoria da liderança situacional, cujo foco central é a figura do líder, a liderança bem-sucedida é alcançada em função da comunicação direta e positiva com os liderados, que são incitados a dar o melhor de si em busca dos objetivos do grupo.

No que se refere ao comportamento organizacional (clima, motivação, liderança), julgue os itens seguintes.

- 63 As redes informais de comunicação são importantes fontes de informação e independem das relações formais de poder existentes na organização.
- 64 A investigação acerca da qualidade do clima organizacional constitui ferramenta de gestão de pessoas capaz de aferir o grau de satisfação e motivação das pessoas no trabalho.

Julgue os itens subsequentes, acerca de recrutamento de pessoal.

- 65 As variáveis da cultura organizacional não são consideradas no estabelecimento das ações para recrutamento interno e das diretrizes que orientarão a etapa de seleção.
- 66 Valorização de pessoal, eliminação de subjetividade e conhecimento prévio do desempenho do candidato são vantagens do recrutamento interno.
- 67 Recrutar e selecionar pessoas são processos indissociáveis e influentes na estruturação do contingente de pessoal de uma organização.
- 68 Enquanto o planejamento do processo de recrutamento ajuda a identificar a quantidade e o perfil dos candidatos a serem selecionados, a descrição e a análise do cargo a ser preenchido compõem o instrumento de medida a ser utilizado na etapa de avaliação comportamental.
- 69 As fontes de recrutamento externo incluem jornais e publicações profissionais, redes sociais, agências de empregos e instituições de ensino.
- 70 As decisões de provimento interno de pessoal determinam a maneira pela qual os empregados se movem pelos diversos papéis funcionais dentro da organização.

Considerando que a seleção de pessoal ocorre em fases e que, após a triagem, são aplicadas técnicas para identificar o candidato mais adequado ao cargo, julgue os itens a seguir.

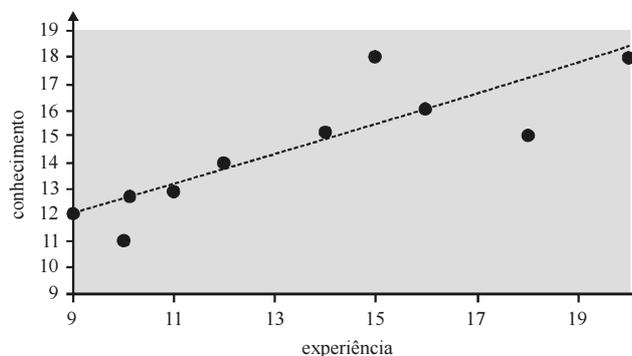
- 71 Ao utilizar uma entrevista semiestruturada, o avaliador pode introduzir questões fora de pauta, visando extrair informações mais detalhadas do entrevistado para conhecê-lo melhor; contudo, na grande maioria das vezes, essas informações não servem como parâmetro de comparação entre dois candidatos.
- 72 A seleção de estágio único possibilita uma investigação mais criteriosa e demorada, de modo a ratificar informações colhidas em testes preliminares, conferindo maior segurança para uma decisão definitiva de aceitar ou rejeitar um candidato.
- 73 O modelo de colocação propõe-se a posicionar candidatos nos cargos mais adequados às suas características pessoais, a reduzir custos operacionais com o processo seletivo e a alcançar maior eficiência.
- 74 Testes psicológicos em seleção de pessoal visam avaliar características do candidato no momento em que ele concorre à vaga e, a partir dessas características, prever o desempenho que ele teria nas atividades do cargo pretendido.
- 75 O objetivo da utilização de jogos em seleção de pessoal é simular situações que guardem semelhanças com o dia a dia do trabalho e que favoreçam a observação do comportamento dos candidatos.
- 76 Inventários biográficos são bons preditores de aspectos comportamentais do candidato, como flexibilidade e motivação.

Julgue os próximos itens, relativos a instrumentos utilizados em seleção de pessoas.

- 77 A validade preditiva de critério e de conteúdo avalia se o teste pode ser utilizado para alcançar o objetivo a que se destina e mede a qualidade e a confiabilidade do instrumento.
- 78 A validação preditiva é vital quando se trata de desenvolver testes para um processo seletivo, especialmente pela rapidez com que é possível verificar a relevância para as características que se deseja observar.
- 79 A adequação de um teste para avaliar perfil comportamental evita ocorrências de exclusão e discriminação de candidatos, mas as dificuldades de aplicação e avaliação aumentam o custo e o tempo de elaboração.
- 80 Ao preparar os procedimentos de seleção, o psicólogo deve considerar medidas que avaliem características dos candidatos ponderadas na análise da função e que sejam potenciais preditores do desempenho futuro.
- 81 O novo enfoque que orienta os processos seletivos recai sobre a busca de pessoas flexíveis, que se ajustem às mudanças contínuas que ocorrem no mundo organizacional, em detrimento daquelas adequadas a uma tarefa específica.
- 82 Testes que medem dimensões específicas da inteligência, a exemplo de habilidades verbal, numérica e de percepção, costumam ser bons preditores do desempenho futuro do candidato no cargo.

Em determinada organização, para selecionar candidatos aptos a exercer cargo gerencial, os psicólogos decidiram combinar vários procedimentos de seleção. Na primeira etapa, foi realizada avaliação curricular e, na segunda, aplicado teste de conhecimento. A terceira etapa do processo seletivo será elaborada pelos psicólogos, a partir da análise dos dados desses candidatos, organizados conforme a tabela e o gráfico abaixo.

candidato	experiência	conhecimento
1	15	18
2	10	11
3	12	14
4	20	18
5	16	16
6	14	15
7	11	13
8	9	12
9	18	15
10	15	18



Considerando essa situação hipotética, julgue os itens que se seguem.

- 83 Para agregar valor ao processo seletivo na terceira etapa, os psicólogos devem utilizar entrevista situacional, com questões baseadas em condições reais de trabalho, a partir da análise do cargo que se pretenda preencher.
- 84 É possível afirmar que a correlação entre experiência e conhecimento, embora imperfeita, é elevada, significando que um mesmo candidato que obteve escore alto em experiência, também obteve alto escore em conhecimento, e vice-versa.
- 85 A relação observada entre as variáveis experiência e conhecimento é linear ou monotônica positiva.

Julgue os itens de 86 a 91, referentes a avaliação de desempenho.

- 86 Ante o sentimento de injustiça organizacional manifestado pelos funcionários, a organização deve descartar a criação de uma comissão de avaliação de desempenho, pelo fato de as pessoas sentirem-se julgadas e inferiorizadas com esse método.
- 87 O instrumento de avaliação denominado método de escalas gráficas foi criado com o objetivo de se evitarem a subjetividade e a generalização características do método conhecido como escolha forçada.
- 88 A avaliação de desempenho dos funcionários, quando realizada pelo gestor, resulta em maior liberdade e flexibilidade, pois o gestor é o profissional detentor de conhecimento especializado para elaborar e desenvolver um plano sistemático de avaliação do pessoal a ele subordinado.

89 Diferentemente dos métodos de avaliação tradicionais, a avaliação participativa por objetivos começa pela focalização do que se almeja para o futuro, sendo o seu emprego recomendado nos casos em que se objetiva agregar valor à instituição.

90 Os dois grandes eixos que orientam o conteúdo das ferramentas de avaliação de desempenho são as chamadas avaliações por objetivos e as avaliações por competências.

91 Apesar da disseminação da tendência que preconiza o trabalho em equipe e a autorresponsabilização, a avaliação de desempenho nas organizações, na maior parte das vezes, ainda é realizada pelo superior hierárquico, mantendo-se o foco no desempenho individual.

Ainda acerca de avaliação de desempenho, julgue os itens subsequentes.

92 A avaliação por competências no formato 360 graus é pouco utilizada como suporte no desenvolvimento de pessoal e carreira, visto que a efetividade desse tipo de avaliação demanda alto grau de maturidade das equipes.

93 O sucesso da avaliação por objetivos independe da correta aplicação da teoria de liderança situacional.

Considerando que, no campo da psicologia moderna, os estudos da personalidade baseiam-se em duas tradições, a clínica da psicoterapia e a científica da pesquisa empírica, julgue os itens que se seguem, com relação às teorias da personalidade.

94 De acordo com Allport, os indivíduos diferem entre si quanto ao comportamento e aos processos cognitivos em decorrência da aprendizagem.

95 A ênfase na descrição sistemática da personalidade e no desenvolvimento de técnicas para mensurá-la caracteriza a abordagem teórica e empírica de Cattell.

96 O conceito de inconsciente e a relevância das experiências infantis são pressupostos tanto da teoria psicanalítica quanto da teoria sociopsicanalítica, para a compreensão da personalidade.

97 Ao enfatizar o empenho consciente e o *self* criativo, Alfred Adler se contrapôs ao determinismo inconsciente de Freud.

Com base na teoria da personalidade de Karen Horney, julgue os itens seguintes.

98 Karen Horney defende a tese de que a psicologia feminina se fundamenta na falta de confiança e na ênfase exagerada nos relacionamentos.

99 Horney reconhecia o sucesso das psicoterapias breves para o tratamento das neuroses e desaconselhava a autoanálise.

100 No modelo horneyano, a base do conflito neurótico é interpessoal, diferentemente do proposto por Freud, para quem o conflito advém da tensão entre o desejo sexual e as forças restritivas da sociedade.

101 Os neuróticos que se esforçam em se aproximar das pessoas em suas atividades interpessoais adotam uma estratégia denominada solução de resignação.

Considerando que, em decorrência de mudanças no mundo do trabalho e no modo de trabalhar, surgiram doenças como as classificadas como Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e(ou) Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), julgue os itens que se seguem.

102 Fatores como sentimento de rejeição, isolamento social e agravamento de patologia são comuns em caso de reinserção do trabalhador em novas atividades laborais.

103 Os sintomas da síndrome subjetiva pós-traumática acometem trabalhadores habitualmente expostos a riscos de acidentes e a perigos que não são passíveis de serem controlados.

104 Dor aguda e contínua, acompanhada de sensação de desconforto, peso ou formigamento, é o sintoma inicial de LER/DORT.

105 Pesquisas recentes comprovam que a contração muscular excessiva, que predispõe ao desenvolvimento de lesões, tem origem orgânica, razão por que são inócuas para a sua prevenção as intervenções voltadas a fatores psicossociais do trabalho.

Sabendo que a dependência do álcool afeta de forma substancial as relações sociais e laborais dos indivíduos, julgue os próximos itens, a respeito da atuação ética e responsável do psicólogo das organizações no acompanhamento e na orientação de pessoas alcoolistas.

106 Segundo pesquisas recentes em psicologia, para que os programas institucionais de prevenção ao alcoolismo tenham resultados efetivos, é necessário privilegiar ações como aconselhamentos e orientações psicossociais.

107 Ainda que as práticas institucionais tenham evoluído, empiricamente, ainda são considerados aceitáveis a imposição aos funcionários de sanções de caráter punitivo, nos casos de consumo abusivo de álcool, e o uso de testes bioquímicos de dosagem.

108 Pesquisas têm demonstrado que a demissão do empregado alcoolista é mais vantajosa para a empresa do que o investimento em seu tratamento, devendo tal aspecto ser considerado no processo de desligamento do colaborador.

109 O uso de questões seriais em entrevista motivacional que vise a mudança do hábito de consumo de álcool tende a levar o paciente a adotar postura defensiva, o que gera respostas pouco fidedignas.

110 De acordo com abordagem psicodinâmica do trabalho, o alcoolismo é uma forma de defesa mental contra a angústia e uma estratégia coletiva de luta contra o sofrimento.

Julgue o próximo item, referentes aos aspectos subjetivos que devem ser considerados no processo de preparação do funcionário para a aposentadoria.

111 Como possibilita o convívio mais extenso com a família, a aposentadoria constitui fator de motivação e contribui para a manutenção do equilíbrio mental do indivíduo.

Com relação a treinamento, desenvolvimento e aprendizagem organizacional, julgue os itens que se seguem.

112 Na avaliação das necessidades de treinamento, desenvolvimento e educação, as variáveis relacionadas à análise de contexto são tratadas de acordo com as perspectivas de oportunidade ou restrição, como fator de influência distal ou proximal e como fator consequente ou antecedente ao desempenho humano no trabalho.

113 De acordo com Rosenberg, no treinamento em uma organização, os meios referem-se à escolha da estratégia instrucional que melhor se adéque à aprendizagem requerida, às características da clientela e às estratégias de mensuração.

114 O processo de aprimoramento do desempenho na realização de determinada tarefa, resultado da experiência individual, não é considerado treinamento, uma das formas de indução de aprendizagem.

115 O conhecimento tácito, um tipo de conhecimento automatizado, é essencial à ação.

116 É consensual a opinião de que o conceito de aprendizagem organizacional é inapropriado, por pressupor a antropomorfização das organizações, uma vez que é sabido que apenas os indivíduos aprendem.

A respeito de treinamento, desenvolvimento e educação de pessoal, julgue os itens subsequentes.

117 As ações de treinamento, desenvolvimento e educação devem objetivar a resolução de problemas de contexto interno e externo relacionados à falta de suporte e motivação para a realização do trabalho.

118 A variável suporte organizacional exerce influência proximal sobre o impacto do treinamento no desempenho do participante.

119 O clima para a transferência de treinamento é definido com base em duas categorias de conteúdo: as dicas situacionais e as consequências.

120 Insumos, procedimentos, processos, resultados e ambiente constituem os cinco componentes do modelo de avaliação integrado e somativo.