

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Considerando a psicologia aplicada ao trabalho, julgue os itens que se seguem.

- 51 Questões ambientais externas à organização e clima social no trabalho são fatores estudados por psicólogos organizacionais em gestão de pessoas.
- 52 A psicologia aplicada ao trabalho e às organizações possui interfaces com outras disciplinas e áreas de atuação, como a administração, a economia, a ciência política, a antropologia e a educação.
- 53 As pesquisas e intervenções feitas por psicólogos organizacionais e do trabalho são realizadas por meio da aplicação de questionários e testes, que são os únicos instrumentos de coleta de dados capazes de fornecer informações relevantes sobre comportamento organizacional.
- 54 A produção e a aplicação de técnicas de avaliação de desempenho e treinamento de pessoal são atividades exclusivas de profissionais de psicologia organizacional.
- 55 Estudos a respeito da saúde do trabalhador, do desemprego, do estresse e das relações de trabalho são temas exclusivos da psicologia do trabalho, importante subárea da psicologia.

Com relação às diversas formas de avaliação de desempenho em ambientes de trabalho, julgue os itens seguintes.

- 56 A avaliação por objetivos, técnica de padronização de critérios avaliativos, dificulta a comparação do desempenho de trabalhadores.
- 57 A aferição de potencial promove o autoconhecimento e contribui para a identificação de pontos fortes e oportunidades de melhoria, estimulando o trabalhador a adotar comportamentos valorizados pela organização.
- 58 Por não refletirem julgamento humano, as avaliações embasadas em medidas objetivas (resultados quantitativos) são absolutamente confiáveis.
- 59 Escalas gráficas de avaliação de desempenho facilitam a comparação das notas ou conceitos recebidos pelo indivíduo em diferentes quesitos de avaliação.
- 60 As listas de verificação são instrumentos de avaliação compostos por itens associados a escalas do tipo Likert.

No que concerne a psicodinâmica do trabalho, julgue os itens a seguir.

- 61 Em alguns casos, pode-se entender a depressão, o alcoolismo e até o suicídio como patologias sociais ligadas ao contexto do trabalho.
- 62 De acordo com a psicodinâmica do trabalho, o trabalhador sob sofrimento decorrente da organização do trabalho emprega estratégias de defesas inconscientes para manter a produção que lhe é exigida.
- 63 A psicodinâmica do trabalho propõe uma abordagem exclusiva do ambiente de trabalho, não tendo como foco as estratégias empregadas pelos trabalhadores nesse contexto.
- 64 Um dos focos da psicodinâmica do trabalho inclui a preocupação com a produtividade no trabalho.

Acerca da teoria rogeriana, julgue os itens que se seguem.

- 65 A teoria rogeriana sustenta-se na visão do ser humano que se fundamenta nos princípios da tendência formativa e da tendência atualizante.
- 66 Segundo essa teoria, quanto maior semelhança uma pessoa vê entre seu autoconceito e o *self* ideal, maior a probabilidade de saúde mental e felicidade consigo mesmo.
- 67 Para Rogers, no processo de tornar-se uma pessoa, é imprescindível que o indivíduo tenha consciência de seus comportamentos.
- 68 De acordo com a mencionada teoria, a consciência refere-se à representação simbólica de nossas experiências.
- 69 Nessa teoria, adotam-se termos utilizados no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM), tal como psicótico, para se fazer referência a alguns transtornos.
- 70 Para fazer referência à teoria de personalidade criada por Carl Rogers, utiliza-se a denominação teoria centrada no cliente.

Julgue os itens a seguir, a respeito de teorias e técnicas psicoterápicas.

- 71 A teoria de Skinner tem o condicionamento como base do tratamento.
- 72 A modelagem está na base do tratamento psicoterapêutico de uma das teorias da aprendizagem.
- 73 Nas abordagens existencialistas, os terapeutas utilizam-se de técnicas fundamentadas no condicionamento operante ou no condicionamento clássico.
- 74 De acordo com a teoria rogeriana, requer-se que o terapeuta tenha capacidade de empatia com o cliente.

A respeito do psicodiagnóstico, julgue os itens que se seguem.

- 75** A necessidade de compreensão do aspecto dinâmico da personalidade foi um dos fatos que valorizaram o surgimento das técnicas projetivas.
- 76** O psicodiagnóstico não se baseia em hipóteses previamente estabelecidas.
- 77** O psicodiagnóstico, cujo objetivo é a avaliação, não tem função preventiva.
- 78** Psicodiagnóstico é uma avaliação psicológica com propósitos clínicos.
- 79** A psicometria lida com aspectos técnicos de testagem, ao passo que o psicodiagnóstico focaliza o indivíduo, ou seja, trata-se de métodos que não têm nada em comum.

Acerca do tratamento de dependentes químicos, julgue os itens subsequentes.

- 80** Por meio do exame neuropsicológico, que é importante no tratamento de dependentes químicos, podem ser identificadas quais funções cognitivas foram afetadas pelo uso de substâncias psicoativas.
- 81** Para o tratamento de pacientes com dependência química, é essencial a avaliação de possíveis comorbidades.

Considerando o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – IV (DSM – IV), julgue os itens seguintes.

- 82** Para a distinção entre demência e *delirium*, o diagnóstico diferencial baseia-se em dois itens, que se focalizam no estado de alerta — presente no *delirium* — e na ausência da perturbação da consciência — característica da demência.
- 83** Midríase, taquicardia, sudorese, palpitações, visão turva, tremores e incoordenação constituem critérios diagnósticos de intoxicação por cafeína.
- 84** O transtorno de humor induzido por substâncias psicoativas pode ocorrer associado tanto à intoxicação quanto à abstinência dessas substâncias.
- 85** *Delirium* é caracterizado por perturbação na consciência, com alteração na cognição.

No que concerne a estruturas organizacionais, julgue os itens a seguir.

- 86** Uma das características de estruturas burocráticas é a pouca utilização do ajuste mútuo como mecanismo de coordenação.
- 87** Segundo a abordagem contingencial, em ambientes com elevado nível de mudança tecnológica de mercado a estrutura orgânica é mais efetiva.
- 88** Estruturas pré-burocráticas caracterizam-se por baixa padronização, enquanto estruturas burocráticas caracterizam-se por alta padronização.
- 89** Os estudos sobre a relação entre estruturas organizacionais e satisfação demonstram que as pessoas preferem a liberdade e a flexibilidade das estruturas organizacionais.
- 90** A preferência por estruturas organizacionais é influenciada pela cultura nacional.
- 91** Os funcionários respondem aos elementos implícitos da estrutura organizacional da mesma forma que respondem aos elementos objetivos da estrutura organizacional.

Julgue os itens que se seguem, relativos a clima e cultura organizacional.

- 92** Estudos nessa área demonstram que a cultura nacional exerce menor impacto sobre o funcionário que a cultura organizacional.
- 93** Uma cultura organizacional forte — na qual os valores essenciais são intensamente acatados e amplamente compartilhados — funciona como um catalisador de ações de inclusão organizacional (inclusive pela contratação de portadores de necessidades especiais), ainda que haja convivência com preconceito contra minorias.
- 94** Um dos aspectos a ser avaliado em um diagnóstico de cultura organizacional é o grau de satisfação dos funcionários em relação à organização.
- 95** As organizações devem criar culturas fortes, pois, quanto mais os valores são compartilhados, maior é a eficácia organizacional.
- 96** As subculturas incluem os valores essenciais da cultura dominante acrescidos dos valores específicos do subgrupo.
- 97** Clima e cultura organizacional são construtos distintos: o primeiro tem caráter descritivo e o segundo, normativo.

Acerca dos processos de gestão de pessoas nas organizações, julgue os itens subsequentes.

- 98** O processo de treinamento nas organizações é composto das seguintes etapas: avaliação de necessidades de treinamento, definição de objetivos e avaliação do treinamento. Tais etapas, que ocorrem de forma independente, permitem o desenvolvimento de ações de capacitação.
- 99** O *feedback* de desempenho durante o treinamento é um elemento que afeta a transferência do treinamento para o trabalho.
- 100** São problemas potenciais das avaliações de desempenho: o efeito de halo, a leniência e a utilização do processo avaliativo com propósitos políticos.
- 101** Treinar avaliadores reduz erros de julgamento nas avaliações de desempenho, mas os efeitos dos treinamentos diminuem com o passar do tempo.
- 102** As medidas objetivas de desempenho, por serem aplicáveis a qualquer tipo de função, são preferíveis às subjetivas.
- 103** A definição do que seja um bom funcionário é o primeiro elemento a ser considerado para a seleção de candidatos em uma organização.
- 104** Em um processo seletivo, o fator previsão corresponde à capacidade de se antecipar o desempenho do candidato no trabalho.

Julgue os itens a seguir, referentes a qualidade de vida no trabalho.

- 105** A ambiguidade de papéis no trabalho, como a falta de clareza sobre as funções e responsabilidades pertinentes ao empregado, contribui para o estresse no trabalho.
- 106** O ritmo de trabalho, determinado pela prescrição da tarefa, pode ser desencadeador de estresse laboral caso o empregado tenha pouco ou nenhum controle sobre o próprio ritmo de trabalho e, embora provoque estresse, tal situação não altera o estado fisiológico do empregado.
- 107** Pesquisas relativas a qualidade de vida laboral indicam que quanto maior a autonomia do trabalhador, maior o bem-estar desse trabalhador no trabalho.
- 108** De acordo com o modelo proposto por Walton, a qualidade de vida no trabalho é fruto, entre outros fatores, da compensação justa, das chances de crescimento, da segurança e da integração social do empregado na empresa.

Com relação ao conflito no ambiente de trabalho, julgue os itens subsequentes.

- 109** As pesquisas acerca de conflito no ambiente de trabalho indicam que é possível prever o comportamento de uma pessoa em uma situação de negociação se a sua personalidade for conhecida, pois traços de personalidade predizem significativamente o comportamento em situações de negociação.
- 110** A cultura de um país tem efeito importante no estilo de negociação de conflitos adotado pela organização.
- 111** De acordo com a visão tradicional de conflito no ambiente de trabalho, todo conflito no trabalho é ruim, devendo, portanto, ser evitado.
- 112** Em relação à tipologia de funcionalidade de conflitos, entende-se que o conflito de tarefa está relacionado à forma como o trabalho é executado; o de relacionamento está associado às relações interpessoais; e o de processo, ao conteúdo e aos objetivos do trabalho.
- 113** No estágio de cognição e personalização do modelo de processo do conflito, é suficiente que os indivíduos percebam o conflito, sem se envolverem emocionalmente com o ocorrido.
- 114** Pesquisas acerca de conflito no ambiente de trabalho têm demonstrado que níveis baixos e moderados de conflito podem aumentar a eficácia do grupo.
- 115** O pressuposto básico da barganha integrativa, como tática de negociação, é que todas as partes envolvidas ganham em todos os quesitos, o que resulta em uma condição de soma zero.

Julgue os próximos itens, relativos a equipes de trabalho.

- 116** Pesquisas sobre o desempenho no contexto de grupos e equipes de trabalho têm indicado que as pessoas apresentam melhor desempenho na presença de outros quando executam tarefas complexas.
- 117** Em uma equipe de trabalho autônoma em que os membros se alternem nas tarefas e os próprios integrantes da equipe efetivem o controle dos resultados do trabalho, a satisfação dos trabalhadores tende a ser menor que a obtida por equipes dependentes de controle externo.
- 118** Considera-se equipe de trabalho aquela em que as ações dos integrantes são coordenadas e interdependentes, cada membro tem papel específico e determinado e há tarefas com o mesmo objetivo.
- 119** Quando um membro de um grupo ou equipe de trabalho infringe uma norma compartilhada e aceita pelos membros, a punição é imposta antes da repreensão ao membro infrator.
- 120** Ao compor uma equipe de trabalho, o gestor deve considerar a diversidade — seja ela, cultural, étnica ou de necessidades especiais —, dada a influência de tal diversidade nos resultados do trabalho de equipe.