

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Acerca da gestão de pessoas nas organizações, julgue os itens a seguir.

- 51** A gestão do capital humano é realizada com base nas destrezas, capacidades e saberes das pessoas e objetiva gerar e manter a vantagem competitiva das pessoas em face do ambiente.
- 52** Os objetivos dos sistemas modernos de gestão de pessoas incluem a instauração de ambientes de trabalho estimulantes e criativos e o controle dos comportamentos das pessoas no ambiente organizacional.
- 53** O princípio tradicional da gestão de pessoas — segundo o qual as pessoas devem ser geridas— foi substituído contemporaneamente pelo entendimento de que as pessoas devem ser lideradas, e não geridas.
- 54** Quanto mais uma organização e seus membros são empreendedores, mais mecanismos de controle e gestão devem ser desenvolvidos para garantir a vantagem competitiva da organização.
- 55** As principais mudanças na área de gestão de pessoas ocorreram na década de 70 do século XX, com as transformações tecnológicas que interferiram diretamente nas atividades produtivas e intelectuais.

A respeito da negociação no contexto organizacional, julgue os itens que se seguem.

- 56** O erro de projeção ocorre quando, em uma negociação, uma pessoa considera mais favoravelmente as pessoas com as quais ela se assemelha.
- 57** Um exemplo de tática coercitiva de negociação e solução de conflitos é a obtenção de sucesso por ataques pessoais e intimidações.
- 58** Considere que, em virtude de duas equipes de trabalho disputarem a posse de uma mesma impressora, a autoridade superior tenha realizado a compra de uma segunda impressora, encerrando, assim, o conflito. Nessa situação, o conflito foi solucionado mediante o emprego da estratégia do tipo compensação específica.
- 59** O uso de estereótipos na designação de pessoas pode gerar barreiras à negociação e à solução de conflitos no ambiente de trabalho.
- 60** Emprega-se a tática de cooperação para a negociação e a solução de conflito quando, em uma negociação, uma das partes aceita algo que é favorável à contraparte e que implica redução de custos.

Julgue os itens subsequentes, referentes à cultura e ao clima organizacionais.

- 61** A cultura de uma organização sofre influência indireta da liderança de seus dirigentes, em especial da comunicação efetiva de valores e crenças dos dirigentes para seus subordinados diretos.
- 62** As culturas organizacionais podem caracterizar-se por regularidade nacional, influência histórica, alcance coletivo, dinamismo, aprendizado, partilha, tangibilidade e intangibilidade.
- 63** Um líder pode influenciar diretamente a cultura organizacional por intermédio da elaboração de uma estrutura organizacional centralizada e coordenada.
- 64** O clima organizacional corresponde à descrição, sob ênfase cognitiva, dos diferentes aspectos do trabalho sobre os quais as pessoas envolvidas atribuem juízos de valor.

No que se refere a políticas e práticas de treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações, julgue os itens seguintes.

- 65** As ações e programas de desenvolvimento de pessoas nas organizações contribuem para a instauração de clima de aprendizagem, o fortalecimento de vantagem competitiva e a motivação e melhoria do desempenho.
- 66** De acordo com as políticas de treinamento e desenvolvimento de pessoas estabelecidas nas organizações modernas, a aprendizagem é antes um processo que um resultado.
- 67** A aprendizagem dá-se de maneira mais eficaz quando os indivíduos sabem que devem alcançar determinados objetivos e metas e obtêm *feedback* sobre a posição em que se situam em relação à realização pretendida.
- 68** Os métodos de formação de pessoas que objetivam mudar atitudes e desenvolver capacidades interpessoais são realizados com base em diversos conteúdos e processos, tais como os estudos de caso, os jogos empresariais e o *role-play*.
- 69** As estratégias de desenvolvimento de habilidades e conhecimentos elaboradas com base em aprendizagens do passado e do presente são realizadas mediante situações reais e simuladas, com o objetivo de propiciar a aquisição de conteúdos importantes às organizações.
- 70** A simulação de situações de aprendizagem é uma estratégia de formação adequada unicamente para a aprendizagem de tarefas e atividades operacionais e rotineiras.

Julgue os próximos itens, relativos à saúde do trabalhador nas organizações.

- 71** A valorização do esforço empreendido na realização do trabalho, bem como do sofrimento advindo desse processo, contribui para que as pessoas vivenciem o prazer e a autorrealização nas organizações.
- 72** De acordo com a psicodinâmica do trabalho, o trabalho não causa sofrimento, mas o sofrimento dá origem ao trabalho, uma vez que a exploração do homem pelas organizações instaura-se mediante o sofrimento, cuja função se desdobra em propiciador de saúde e instrumento de produtividade.
- 73** A mobilização e o engajamento de uma pessoa no trabalho, realizados com a finalidade de transformar as situações causadoras de sofrimento, consistem em uma estratégia denominada de ideologia defensiva para a busca da saúde.
- 74** O foco da análise ergonômica do trabalho são os processos organizacionais e estratégicos, assim como o efeito psicológico e emocional desses processos sobre as pessoas nas organizações.
- 75** Na clínica do trabalho, a entrevista pode ser empregada exclusivamente como fonte de dados sobre situações de sofrimento e adoecimento psíquico.

Em relação a grupos e equipes de trabalho, julgue os itens a seguir.

- 76** A folga social ocorre com maior frequência, de modo geral, em grupos menores, funcionando como mecanismo de assentamento de pressões e expectativas.
- 77** A fase de tormenta consiste no período de incerteza vivenciado pelos grupos de trabalho no que se refere à sua composição.
- 78** A quebra de sinergia e das responsabilidades compartilhadas em uma equipe de trabalho pode ocasionar retrocesso para o grupo.
- 79** As identidades e percepções do papel social desejado podem ser reveladas em situações em que a pessoa é posta diante de diferentes expectativas sobre os papéis que ela desempenha.
- 80** A liderança é exercida conforme as posições hierárquicas, os saberes, as recompensas, as coerções e os vínculos afetivos e emocionais dos grupos e equipes.

Acerca da gestão de pessoas no setor público, julgue os itens que se seguem.

- 81** Nas organizações públicas, os modelos e ferramentas de gestão de carreiras têm sido concebidos pelos órgãos de gestão de pessoas de forma autônoma e descentralizada.
- 82** Os planos anuais de capacitação desenvolvidos com o objetivo de melhorar o capital humano do setor público são produtos organizacionais oriundos de levantamentos realizados nas organizações públicas acerca das necessidades de treinamento e desenvolvimento.
- 83** A gestão por competências no setor público é um modelo de gestão orientado ao desempenho e à compensação de pessoas cujos conhecimentos, habilidades e atitudes alinham-se aos objetivos organizacionais.
- 84** O estabelecimento de metas individuais, intermediárias e institucionais é feito com base no princípio da administração por objetivos.
- 85** Entre as estratégias de gerenciamento de desempenho empregadas no setor público incluem-se as remunerações variáveis, instituídas com base nos princípios da *expectância* e da valência motivacional.

Em relação a avaliação e gestão de desempenho, julgue os itens subsecutivos.

- 86** Perfis de competências usados na avaliação de desempenho são fatores desconsiderados pelos instrumentos de avaliação em rede.
- 87** O método das escalas gráficas avalia o desempenho das pessoas por meio de fatores de avaliação previamente definidos e graduados, mas é pouco utilizado por ser considerado uma metodologia complexa.
- 88** No chamado Efeito de Halo, considerado erro no processo de avaliação, o avaliador demonstra tendência de estender a avaliação positiva de determinado colaborador para os demais itens da avaliação, sem analisar adequadamente cada fator avaliado.
- 89** Emitir e receber *feedback* é vantagem da avaliação de desempenho em rede.
- 90** O emprego da avaliação de desempenho nas organizações propicia a descoberta de potenciais que o avaliado não percebia em si e o aumento de seu domínio de competências.

A respeito de rotação de pessoal e absenteísmo, julgue os itens seguintes.

- 91** A rotatividade de empregados envolve perda e reposição de trabalhadores, mas, atualmente, por haver muitos desempregados no mercado de trabalho, torna-se processo de baixo custo.
- 92** O desligamento do trabalho pode ocorrer por iniciativa do empregado e por iniciativa da organização.
- 93** Quando os trabalhadores não comparecem ao trabalho, a frequência ou duração do tempo perdido é denominada ausentismo.

No que se refere à movimentação de pessoas nas organizações, julgue os itens subsequentes.

- 94** A expatriação é uma estratégia competitiva que permite conhecer melhor as necessidades do negócio e desenvolver pessoas com experiência para trabalhar em diferentes mercados do mundo.
- 95** Atualmente, os órgãos públicos brasileiros têm adotado salários e atribuições específicas para os servidores, o que facilita a mobilidade das pessoas na organização.
- 96** A movimentação de pessoas pode ocorrer por meio de captação, internalização, transferência, expatriação ou promoção de empregados para outros cargos.
- 97** A movimentação de pessoas pode ser vertical, horizontal ou diagonal, sendo esta caracterizada pela junção de transferência e promoção do empregado.

Em relação a recrutamento e seleção de pessoas nas organizações, julgue os próximos itens.

- 98** O recrutamento externo tem como vantagem aumentar a fidelidade dos empregados, pois oferece oportunidades a pessoas externas à organização.
- 99** O recrutamento inicia-se e com a emissão da requisição de pessoal e com a primeira entrevista de triagem.
- 100** Ao recrutar pessoas, devem-se localizar as fontes de suprimentos de pessoal, as quais são internas ou externas às organizações.
- 101** Seleção é o processo decisório realizado com base em critérios definidos de competência e que visa agregar pessoas à organização.
- 102** O processo de seleção de talentos em organizações é de competência exclusiva da área de gestão de pessoas.

Julgue os itens subsequentes, relativos ao modelo de gestão por competências.

- 103** O propósito do mapeamento de competências é identificar a lacuna entre competências, ou seja, a equivalência entre as competências necessárias para concretizar a estratégia corporativa e as competências internas existentes na organização.
- 104** O conceito de entrega refere-se ao saber teórico, responsável e reconhecido, que agrega valor à pessoa.
- 105** Espaço laboral refere-se à capacidade que determinada pessoa tem de assumir responsabilidades e atribuições de maior dificuldade e de, ao fazê-lo, agregar mais valor à empresa.

Acerca da ética do psicólogo organizacional, julgue os itens de **106** a **110**.

- 106** Ao ingressar em determinada organização, o psicólogo deve compatibilizar princípios e regras da ética profissional com missão, filosofia, políticas, normas e práticas da empresa em que atua.
- 107** O psicólogo deve estar capacitado pessoal, teórica e tecnicamente para assumir suas responsabilidades profissionais.

- 108** O compartilhamento de informações relevantes com profissionais que não sejam psicólogos, mas atuem na gestão da organização, é dever do psicólogo no exercício do trabalho.
- 109** A censura pública é a penalidade que pode ser aplicada ao profissional psicólogo que disseminar a base científica que fundamenta a profissão.
- 110** O psicólogo é impedido de intervir na prestação de serviços psicológicos que estejam sendo efetuados por outro profissional, mesmo que este profissional aja contra a ética profissional.

A respeito da política de avaliação de desempenho individual e institucional das organizações, julgue os itens seguintes.

- 111** Democratização das relações de trabalho, valorização dos servidores públicos federais, fortalecimento das carreiras do Poder Executivo federal e modernização dos sistemas e processos de trabalho são componentes da política de gestão de pessoas da administração pública federal brasileira.
- 112** A manutenção de interfaces com outros sistemas que compõem a avaliação empresarial e com os processos administrativos é um meio de integrar a avaliação de desempenho ao sistema amplo de gestão dos desempenhos individuais.
- 113** O alinhamento de objetivos individuais e das equipes às metas da organização implica maior envolvimento de funcionários de todos os níveis, os quais passam a se sentir pessoalmente responsáveis pelo desempenho da organização.
- 114** A associação da avaliação de cada servidor e a avaliação da *performance* da organização constitui um modelo de análise de desempenho.
- 115** As falhas identificadas nas organizações por meio da avaliação de desempenho individual devem fundamentar um plano de capacitação elaborado para a correção dessas deficiências.

Julgue os itens a seguir, relativos aos planos de carreira.

- 116** O conceito de carreira atrela-se aos conceitos de complexidade das tarefas e de desenvolvimento funcional.
- 117** Os tipos de estrutura de carreira definem a sucessão de posições e a valorização e requisitos de acesso a posições nos planos de carreiras.
- 118** Grandes organizações são concebidas como organismos complexos em que as pessoas assumem atividades definidas e desenhadas para o posto de trabalho, mediante estabelecimento da carreira.
- 119** A principal característica da carreira em rede é o alinhamento da sequência de posições em uma única direção, sem oferecer alternativas às pessoas; podendo os critérios de ascensão ter diferentes graus de flexibilidade.
- 120** A avaliação de cargos consiste na ideia global do cargo e é constituída pela apresentação, de modo resumido, das atribuições de determinado posto de trabalho.



cespeUnB

Centro de Seleção e de Promoção de Eventos