

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Com relação à gestão de pessoas nas organizações, julgue os itens seguintes.

- 51 Diante do cenário atual, a área de gestão de pessoas deve privilegiar a preparação de uma nova geração de trabalhadores e sua transição para a aposentadoria.
- 52 O maior desafio para a gestão de pessoas é a expectativa do trabalhador em relação à maior dedicação do seu tempo ao trabalho, que é uma tendência da sociedade atual.
- 53 A era digital e os atuais paradigmas da gestão organizacional ampliaram a atuação da área de gestão de pessoas para qualidade pessoal, qualificações culturais, competências tecnológicas, responsabilidade empresarial e cidadania.
- 54 Atualmente, a área de gestão de pessoas tem por objetivo governar os comportamentos internos e potencializar o capital humano, com o intuito de inserir ou manter uma mão de obra qualificada no mercado, em função das rápidas mudanças na sociedade.

No que se refere à liderança a ser exercida nas organizações, julgue os itens subsequentes.

- 55 As teorias de liderança que defendiam uma abordagem situacional, flexível e rapidamente adaptável às constantes mudanças das organizações evoluíram para uma abordagem que descreve traços e características pessoais necessários aos líderes eficazes bem como ações que eles devem realizar.
- 56 Qualquer indivíduo tem potencial para exercer a liderança e para utilizar todos os seus estilos quando for conveniente, pois não existe um único estilo de liderança a ser adotado permanentemente nas organizações.
- 57 Na liderança autocrática, as decisões são tomadas de forma demorada e as tarefas são realizadas após os líderes consultarem seus subordinados.
- 58 Na liderança democrática, os membros da equipe reconhecem devidamente o papel do líder no processo, a tomada de decisão tende a ser mais rápida e a produtividade é elevada.
- 59 A liderança Laissez-Faire é eficaz quando os subordinados não são dotados de capacidade de auto-organização, gerando desempenho nas tarefas satisfatórias.

Julgue os itens que se seguem, relativos ao planejamento estratégico para a área de gestão de pessoas.

- 60 Para a definição de políticas e práticas de gestão de pessoas, devem ser consideradas não somente a estratégia empresarial mas também as características da equipe e os demais recursos da organização.
- 61 O planejamento estratégico, na gestão de pessoas, deve incluir o diagnóstico de aspectos intrínsecos e extrínsecos à organização.

Considerando que o gerenciamento de conflito pode ser um desafio para gestores e demais colaboradores nas organizações, julgue os itens a seguir.

- 62 A natureza de um conflito pode originar-se de três fontes: comportamental, estrutural e externa.
- 63 O estilo certo de gerir conflitos consiste na busca do consenso e no convencimento das partes quanto à realidade envolvida.
- 64 Os conflitos não são naturais e nem desejáveis, por isso devem ser evitados para prevenir o surgimento de divergências entre os trabalhadores.

Considerando a gestão do clima e da cultura organizacional como estratégia necessária à gestão de pessoas, julgue os itens seguintes.

- 65 A cultura de uma organização atua como um elemento unificador, pois, mesmo que os indivíduos possuam características individuais diferentes, eles pensam e criam soluções de forma semelhante, a fim de que os objetivos finais sejam alcançados.
- 66 O nível de favorabilidade do clima organizacional pode ser avaliado com base em taxa de *turnover* e de absenteísmo, em resultados de avaliações de desempenho e em tipos de queixas no serviço médico.
- 67 O clima organizacional diz respeito ao funcionamento das organizações, ao passo que a cultura organizacional refere-se às razões de funcionarem de determinada forma.

Com base na teoria de Senge (1990) acerca de organizações que aprendem, julgue os próximos itens.

- 68 De acordo com o domínio visão compartilhada, os líderes devem compreender que uma visão não deve ser imposta e nem pode ser assimilada automaticamente.
- 69 O domínio chamado aprendizagem em equipe defende que a empresa deve ter uma missão genuína para que as pessoas deem o melhor de si e adotem uma visão compartilhada, segundo a qual o compromisso e o comprometimento prevaleçam em lugar da aceitação.
- 70 Considerado como a quinta disciplina, o domínio denominado pensamento sistêmico integra todos os outros uma vez que interrelaciona as partes do todo organizacional bem como evidencia as formas de criar e de mudar a realidade da organização.
- 71 Nas organizações que aprendem, tanto as pessoas utilizam padrões de comportamento bem definidos e exercitam-se na aprendizagem individualizada quanto a aspiração individual ganha liberdade.
- 72 Algumas mudanças na organização não podem ser implantadas por serem conflitantes com modelos mentais tácitos e paradigmas que interferem nas atitudes do trabalhador muitas vezes sem que ele tenha consciência desse fato.
- 73 Como disciplina que estabelece o alicerce espiritual da organização que aprende, o domínio pessoal considera que a capacidade e o comprometimento de uma organização em aprender não podem sobrepor-se aos seus integrantes.

Julgue os itens a seguir, acerca da psicodinâmica do trabalho e da prevenção de saída do trabalhador.

- 74 O trabalho prescrito envolve normas, ritmos e controles resultantes da realização das tarefas.
- 75 Trabalho real e trabalho vivo são resultantes do uso da inteligência prática e dependem, estritamente, da subjetividade do trabalhador.
- 76 Para a psicodinâmica, a mobilização subjetiva e as estratégias defensivas são essenciais para um bom desempenho no trabalho.
- 77 A transgressão é um modo de se resistir ao trabalho real e de se fazer o trabalho prescrito.
- 78 O reconhecimento da utilidade é um processo fundamental para que sejam superados os constrangimentos e as tensões entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

De acordo com a psicopatologia e a psicodinâmica do trabalho, julgue os itens seguintes, acerca de saúde mental.

- 79 O sofrimento ético, assim como o criativo, auxilia na manutenção da saúde mental.
- 80 A saúde mental é resultado das vivências de prazer ou de sofrimento, mediadas pela mobilização subjetiva e pelas defesas do trabalhador, frente às contradições existentes nas organizações.
- 81 O sofrimento patogênico é mais presente do que o sofrimento criativo no adoecimento por depressão.
- 82 A mobilização da inteligência prática, o espaço de discussão e o coletivo de trabalho são elementos estruturadores da saúde mental.
- 83 A ressonância simbólica é um modo de enfrentar as condições antissublimatórias que resultam em adoecimento no trabalho.
- 84 O adoecimento no trabalho implica o fracasso do uso das estratégias defensivas, tanto individuais quanto coletivas.

Julgue os próximos itens, considerando que a clínica psicodinâmica do trabalho permite transformar a relação subjetiva dos trabalhadores com a organização do trabalho.

- 85 A intervenção do psicólogo nos grupos formados por pessoas adoecidas deve eleger, como prioridade de intervenção, o drama vivido, o conteúdo e o sentido na relação do sujeito com sua equipe de trabalho.
- 86 A elaboração-perlaboração psíquica envolvida na escuta clínica não permite a dissociação entre o pensar e o sentir.
- 87 A análise psicodinâmica designa o estudo dos movimentos psicoafetivos gerais, o qual busca a evolução dos conflitos intrassubjetivos e intersubjetivos no trabalho.

Com relação ao sofrimento no trabalho, julgue os itens seguintes.

- 88 A resignificação do sofrimento no trabalho desdobra-se em prazer quando é possível transformar o prescrito da organização do trabalho e a carga psíquica envolvida na atividade desenvolvida pelo trabalhador.
- 89 As estratégias operatórias permitem o uso da inteligência prática, independentemente da vivência de sofrimento criativo ou patogênico.
- 90 A angústia, o medo e a insegurança, que constituem o sofrimento no trabalho, podem ser ocultados em um discurso manifesto sobre o mal-estar vivenciado nesse ambiente.
- 91 A violência e o assédio moral são resultantes de um sofrimento criativo frente à precarização das condições de trabalho.

No que se refere às técnicas utilizadas para a intervenção em grupo, julgue os itens que se seguem.

- 92 As entrevistas coletivas devem ser usadas em grupos em situação de estresse pós-traumático, mas não em grupos em readaptação.
- 93 Um grupo composto por pessoas com adoecimento exige um acolhimento psicológico prévio à intervenção.
- 94 A entrevista clínica individual é mais apropriada para os grupos com transtornos de ansiedade do que para os grupos de depressivos.
- 95 Os dispositivos da transferência e do silêncio são fundamentais para a tomada de decisão do grupo.
- 96 O psicólogo deve fazer análise da demanda em contextos organizacionais, por meio de entrevistas individuais e observações sistemáticas dos ambientes de trabalho.

No que se refere aos processos de movimentação e captação de pessoas, julgue os itens subsequentes.

- 97 Um mercado de trabalho em situação de procura exige que as organizações invistam em processos eficientes de recrutamento, critérios de seleção menos rigorosos e em salários mais atrativos, ao passo que um mercado de trabalho em situação de oferta implica baixos investimentos em recrutamento, critérios de seleção mais rigorosos e ofertas salariais mais baixas.
- 98 A análise e a descrição de cargos geram vantagem competitiva para a organização na medida em que influenciam a movimentação e a captação de pessoas, além dos processos de treinamento, desempenho e remuneração.
- 99 Uma política de recursos humanos alinhada à estratégia organizacional busca alocar recursos e pessoas que possibilitem à organização realizar sua missão e alcançar seus objetivos organizacionais.
- 100 Quadros de pessoal, taxas de rotatividade e inventários de habilidades são instrumentos utilizados no planejamento dos processos de captação e movimentação de colaboradores.

Com relação a recrutamento e seleção de pessoas, julgue os itens a seguir.

- 101 Recrutamento é um método de escolha de pessoas para um determinado cargo, de acordo com as características mais adequadas à organização.
- 102 A ferramenta Matriz Nine Box, utilizada para compilar dados sobre desempenho e avaliação de colaboradores, também pode ser considerada um importante instrumento no processo de recrutamento interno de colaboradores.
- 103 O recrutamento interno tem como vantagem a possibilidade de encontrar pessoas com experiências diferenciadas, que possam agregar novos hábitos, costumes e valores à organização.
- 104 Recrutamento externo em *sites*, jornais e revistas especializadas ajuda na seletividade de profissionais, o que pode auxiliar na diminuição do número de candidatos que não possuem o perfil da vaga.
- 105 Estatísticas sobre qualidade das contratações, tempo de preenchimento da vaga, além de taxas de rendimento e custos, são métricas utilizadas, respectivamente, para se medir qualidade, tempo e eficiência das fontes de recrutamento e custos do processo.

Julgue os próximos itens, referentes a planejamento, técnicas, avaliação e controle de resultados do processo seletivo.

- 106 Os testes psicológicos utilizados no processo de seleção de pessoas demonstram maior eficácia se comparados a outras técnicas, como entrevistas ou técnicas de simulação, pois esses testes são considerados prospectivos e precisos, além de focalizarem as aptidões dos candidatos.
- 107 Em um processo de seleção misto, interno e externo, realizado com base no princípio da isonomia, todos os candidatos a ocupar determinada vaga devem cumprir as mesmas etapas do processo de seleção.
- 108 A seleção de pessoas busca escolher alguém para uma vaga com base nas condições do mercado, nos requisitos do cargo a ser preenchido e nas características dos candidatos que pretendem ocupá-lo.
- 109 Quando alinhado à estratégia organizacional, o processo de seleção de pessoas deverá primar pela agilidade, pela centralização e pela rigidez, cabendo ao departamento de recursos humanos da empresa a responsabilidade pelo processo, desde o planejamento até os resultados.
- 110 Entrevistas não diretivas baseiam-se em situações, reais ou hipotéticas, que o candidato poderá vivenciar na posição para a qual está sendo selecionado.
- 111 Testes psicológicos, entrevistas e técnicas de simulação são exemplos de técnicas de seleção de pessoas.

A respeito da rotatividade de pessoal e absenteísmo, julgue os itens subsecutivos.

- 112 Entrevistas de desligamento são consideradas importantes ferramentas de gestão de pessoas, pois fazem que as organizações conheçam os motivos de desligamento dos colaboradores, o que possibilita a criação de estratégias para diminuir os índices de rotatividade de pessoal.
- 113 Investimentos em higiene do trabalho e em saúde ocupacional auxiliam na diminuição dos índices de rotatividade e influenciam diretamente no controle dos índices de absenteísmo.
- 114 A análise ergonômica do trabalho auxilia na diminuição das condições patogênicas, o que influencia a qualidade de vida dos colaboradores e reduz o absenteísmo laboral.
- 115 Atrasos, doenças ou acidentes não são utilizados para se calcular os índices de absenteísmo, definido como a soma dos períodos em que o colaborador se ausenta do trabalho em razão de faltas.
- 116 Os custos da rotatividade de pessoal, que se caracteriza pelo fluxo de saída e entrada de colaboradores em uma organização, podem ser medidos em função do desligamento e da substituição de colaboradores antigos, além do treinamento oferecido aos novos colaboradores.

Com base no código de ética profissional do psicólogo e nos conhecimentos acerca da ética do psicólogo organizacional, julgue os seguintes itens.

- 117 As questões éticas do psicólogo organizacional diferem das diversas subáreas da psicologia, pois a atuação desse psicólogo deve se fundamentar na política da organização em que trabalha.
- 118 O psicólogo organizacional fundamenta sua atuação em parâmetros éticos, quando concilia, em suas ações, a qualidade de vida dos colaboradores e o ganho de capital dos empresários.
- 119 O psicólogo responsável pelo processo seletivo de uma empresa, ao se afastar de suas funções, por motivos de saúde, deverá cuidar para que o material proveniente de testes psicológicos possa ser utilizado pelo psicólogo que vier a substituí-lo.
- 120 Os instrumentos e as técnicas da avaliação psicológica utilizados nos processos de seleção de pessoas devem estar acessíveis ao gestor de recursos humanos, pois, ainda que este não seja psicólogo, o material de trabalho pertence à organização.