

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Em relação ao papel dos modelos gerencialistas de gestão de pessoas para o processo de modernização do Estado e implantação de políticas públicas, julgue os itens subsequentes.

- 51 Uma reforma gerencial eficaz implica na mudança organizacional do paradigma burocrático para o paradigma pós-burocrático.
- 52 Mudanças no modelo de gestão de pessoas podem influenciar o desempenho e a subjetividade do servidor público.
- 53 É essencial para o sucesso da gestão social a transferência direta das tecnologias gerenciais do setor privado para o setor público, sendo um elemento indispensável para a implantação de políticas públicas.
- 54 As estruturas organizacionais devem ser revistas para que se tornem mais leves, flexíveis e horizontalizadas, sendo caracterizadas por procedimentos modernos.

No que se refere à atuação do psicólogo em uma organização, tipos de organização, comportamento organizacional e comunicação na organização, julgue os itens que se seguem.

- 55 A terceirização de serviços promove alianças frágeis entre os trabalhadores de uma organização. Nesse contexto, a atuação do psicólogo deve ser voltada para atividades estratégicas de redução das fronteiras organizacionais, com grupos de trabalho flexíveis.
- 56 O *empowerment* é nocivo à saúde do trabalhador, sendo função do psicólogo reduzi-lo.
- 57 As relações intersubjetivas são fundamentais para a construção de práticas organizacionais que exigem a atuação mais política do psicólogo organizacional do que técnica.
- 58 O conflito entre as novas práticas no serviço público, que enfatizam a flexibilidade e a inovação, e as estruturas tradicionais, que ainda são adotadas pelas organizações, inviabiliza a atuação do psicólogo, no que se refere à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores.
- 59 As práticas para uma atuação mais eficaz do psicólogo baseiam-se no modelo das organizações japonesas.

A respeito de liderança e gerenciamento das pluralidades organizacionais, julgue os itens seguintes.

- 60 O líder estratégico considera que o indivíduo no ambiente laboral deve ser estritamente profissional, desprovido de afeto e dissociado do meio social.
- 61 O líder é reconhecido positivamente quando demonstra competência para treinar e dirigir outras pessoas a desempenharem com eficiência os preceitos organizacionais.
- 62 Do ponto de vista da psicodinâmica, quando o líder é confrontado com suas incapacidades e falhas, ele buscará um comportamento obsessivo de repressão do caráter humano de seus subordinados.
- 63 Na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, a liderança eficaz deve transgredir o prescrito com o uso da inteligência prática.
- 64 A saúde mental do líder apresenta maior risco que a saúde mental dos trabalhadores mais operacionais em função do líder ser um mediador das ideologias produtivistas da maioria das organizações.
- 65 O líder deve utilizar a estratégia de racionalização para introjetar a cultura da organização em seus funcionários; caso contrário, ele terá dificuldade de alinhar seus subordinados a uma conduta coerente com as demandas de trabalho.

Acerca de planejamento estratégico de gestão de pessoas, estratégias de negociação organizacional, conflitos e relações de poder nas organizações, julgue os itens a seguir.

- 66 Para alcançar as metas, as organizações utilizam determinadas estratégias que visam à obtenção de maior comprometimento afetivo do indivíduo com a organização.
- 67 A ideologia gerencialista é perversa e causa violência simbólica, pois assume, como pressuposto de gestão, a racionalidade instrumental.
- 68 A sedução organizacional exerce função relevante nos processos de negociação de metas entre gestores e empregados, o que diminui o desejo do empregado de se emancipar dos processos de dominação.
- 69 A identificação com a cultura organizacional e o comprometimento afetivo são determinantes no processo de negociação de conflitos.
- 70 Em determinadas situações, as relações de poder pressupõe a substituição do ideal de ego do indivíduo pelos ideais da organização, do imaginário individual pelos desejos e projetos organizacionais.

De acordo com a psicossociologia, julgue os itens seguintes, relativos a poder nas organizações.

- 71 A servidão voluntária é uma modalidade de controle nas organizações, sendo fundamental para manter a produtividade dos empregados.
- 72 Sedução e fascinação são indissociáveis e elementos importantes para a compreensão dos complexos jogos de poder e de desejo nas organizações.

Com relação aos valores como núcleo central da cultura organizacional, julgue os itens subsecutivos.

- 73 No contexto organizacional, os valores são simbolizações inconscientes da satisfação de necessidades.
- 74 Como mediações cognitivas, os valores são recursos que podem ser utilizados para resolver os conflitos entre as necessidades individuais e os padrões de funcionamento das instituições.
- 75 Os valores são interpretações da realidade, transmitidas em palavras e ações mediante uma linguagem que possibilita o compartilhamento de uma cultura particular.
- 76 Os valores, que são orientadores do comportamento individual, têm relação com o estabelecimento de metas, estados de existência e modelos de comportamento.
- 77 Os valores mudam de acordo com as experiências pessoais e contato interpessoal, sendo o resultado de um modelo mental particular que as pessoas empregam para dar sentido ao mundo.

No que se refere à avaliação de desempenho e seus impactos sobre as equipes de trabalho, à identificação de talentos e ao domínio de competências, julgue os itens que se seguem.

- 78** As avaliações baseadas em uma cultura sem espaço de redefinição de regras e normas de conduta são prejudiciais à retenção de talentos, pois as oportunidades para discussão e transformação das condições e relações de trabalho são reduzidas.
- 79** A avaliação por competência, que é centrada no controle, funciona como instrumento dos interesses da racionalidade econômica, pois favorece a produtividade das equipes de trabalho.
- 80** Os processos de avaliação de desempenho individual e de equipes, conforme praticados nas organizações após a reestruturação produtiva ocorrida na década de 90 do século passado, são positivos para o alto desempenho das equipes.
- 81** As avaliações de desempenho individual e de equipes pautadas na ideologia da excelência e nos pressupostos individualistas mantêm a hegemonia organizacional.

Entre os fatores psicodinâmicos que devem ser considerados em um programa de aposentadoria incluem-se

- 82** os processos de ocultação das relações de servidão, que são facilitadores da passagem do indivíduo para a aposentadoria.
- 83** a resistência às mudanças e a falta de orientação profissional precoce.
- 84** as crenças sobre o trabalho, que são desejos inconscientes do indivíduo orientadores das condutas sociais.
- 85** os discursos que regem os jogos de poder nas organizações.

Texto para os itens de **86 a 94**

Um funcionário assumiu recentemente a diretoria de gestão de pessoas da empresa X, e como uma de suas primeiras ações, elaborou um plano de reestruturação do departamento de treinamento, transformando-o em departamento de educação corporativa.

Com base na situação hipotética apresentada no texto acima, julgue os itens a seguir, a respeito dos fundamentos de educação corporativa (EC).

- 86** Se a empresa em questão adotar o princípio da sustentabilidade em EC, a avaliação dos resultados obtidos será realizada por meio de um sistema métrico, considerando como escopo, os objetivos do negócio.
- 87** Na situação considerada, o funcionário empreendeu uma reestruturação com base em um conceito emergente, oriundo das mudanças geradas nas organizações provocadas pela revolução industrial.
- 88** No novo departamento, devem-se aplicar os princípios e as práticas de sucesso da EC, como, por exemplo, o princípio da perpetuidade, que considera a EC um veículo de disseminação da cultura organizacional.

- 89** Com base nos fundamentos de EC, é recomendável que a diretoria da referida empresa adote um amplo programa de gestão informacional, calcado na gestão da informação.
- 90** Caso se implante um amplo programa de educação corporativa na referida empresa, possivelmente haverá aumento na competitividade e no valor de mercado por meio do aumento do valor das pessoas.

Na situação hipotética descrita no texto, considere que o funcionário em questão tenha elaborado e apresentado à diretoria da empresa um roteiro de implantação do programa de EC. Com base nessas considerações, julgue os itens seguintes.

- 91** O diagnóstico das competências críticas organizacionais e humanas deve ser realizado.
- 92** A alta administração da empresa deve orientar tecnicamente o processo de implantação do programa.
- 93** Cabe ao pessoal do novo departamento remodelar os programas existentes, avaliando-os e ajustando-os às competências críticas definidas.
- 94** No referido departamento, deve-se empreender a realização de avaliação prévia dos resultados dos treinamentos.

A respeito de organizações que aprendem e de aprendizagem corporativa, julgue os itens subsequentes.

- 95** Em um estudo da aprendizagem corporativa, deve-se realizar uma análise do coletivo, em detrimento da análise individual.
- 96** Uma organização que aprende é aquela em que a cúpula da empresa passa continuamente pela educação formal.
- 97** O aprendizado permanente de uma organização baseia-se no tripé visão estratégica, cultura organizacional e gestão do conhecimento.

Acerca de treinamento e desenvolvimento de pessoas como estratégia de gestão organizacional, julgue os itens subsequentes.

- 98** A organização deve-se utilizar de estratégias para direcionar o empregado a um caminho pessoal profissional específico.
- 99** O incentivo à formação continuada das pessoas inclui cursos de graduação, pós-graduação, atualização na área de conhecimento e cursos de línguas.
- 100** Treinamentos são eventos educacionais de longa duração que visam à melhoria do desempenho funcional.
- 101** O conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem, proporcionadas pela organização e que apoiam o crescimento pessoal do empregado, é denominado desenvolvimento.
- 102** A análise do negócio norteia o planejamento estratégico da empresa, entretanto, não influencia de modo significativo o levantamento de necessidades de treinamento da organização.

A indústria de alimentos Y, preocupada em preservar a saúde de seus empregados, elaborou um amplo programa de qualidade de vida no trabalho, fundamentado na abordagem da ergonomia da atividade e em cinco grandes pilares de ação: organização do trabalho, relações socioprofissionais do trabalho, condições de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional e elo entre trabalho e vida social.

Com base nessa situação hipotética, julgue os itens que se seguem.

- 103** O programa deve ser norteado pelos princípios da organização do trabalho: interações hierárquicas, coletivas intra e intergrupos e interações externas.
- 104** O programa de qualidade de vida no trabalho deve ter como objetivo minimizar os impactos do contexto de trabalho na saúde do trabalhador.
- 105** O crescimento profissional implementado pela indústria de alimentos deve envolver aspectos como oportunidades, incentivos e carreiras.
- 106** O programa indica que as relações sociais de trabalho são constituídas por elementos formal ou informalmente prescritos, que denotam as diretrizes práticas do trabalho.
- 107** O referido programa apresenta as condições de trabalho compostas por elementos estruturais presentes no contexto de trabalho, tendo na infraestrutura organizacional, no apoio institucional e nas práticas administrativas, a representatividade.

Acerca de diagnóstico, plano de ação, execução e avaliação de um programa de gestão da qualidade de vida no trabalho (QVT), julgue os itens seguintes.

- 108** Definidas pelo plano de execução, as ações a serem executadas devem expressar sintonia com os resultados obtidos na etapa de diagnóstico.
- 109** Ao avaliar um programa de gestão em QVT, após sua implantação, espera-se que, por meio da percepção positiva de bem-estar para as pessoas, ocorra melhoria direta ou indireta na produtividade e nos resultados financeiros da organização.
- 110** O diagnóstico deve estar embasado nos fatores eleitos para o mapeamento da QVT, tais como organização do trabalho, relações socioprofissionais do trabalho reconhecimento e crescimento profissional e elo trabalho e vida social.
- 111** Um diagnóstico em QVT pode ser realizado de modo quantitativo, qualitativo ou misto, a utilização de outros indicadores para se obter um cenário específico da QVT na organização não interfere no diagnóstico.

Julgue os itens subsequentes, com relação ao sentido do trabalho nas organizações.

- 112** O trabalho pode assumir tanto uma condição de neutralidade quanto de centralidade na vida dos trabalhadores, assim como na identificação desses indivíduos com a sociedade.
- 113** Os indivíduos constroem suas concepções de trabalho à medida que vivenciam as relações com o meio em que vivem.
- 114** O taylorismo propiciou ao trabalhador um espaço criativo e de iniciativa, o que promoveu o sentido do trabalho no trabalhador.
- 115** O modelo ideal de trabalho definido por meio dos valores humanos e a hierarquização das tarefas são características das concepções do trabalho que norteiam o indivíduo em relação à posição que o trabalho deve ocupar em sua vida.
- 116** Os novos contornos que o mundo do trabalho vem assumindo possibilitam uma relação de envolvimento e identificação da classe trabalhadora com a vida profissional, uma vez que, nessa relação, o trabalho bem remunerado passou a ter sentido.

Em relação a aspectos psicológicos de segurança no trabalho, julgue os itens a seguir.

- 117** A operacionalização do trabalho prescrito, caracterizada pelas tarefas formais e informais, pode ser entendida em termos de objetivo(s) estabelecido(s) em condições determinadas para os empregados, atribuindo a noção de tarefa às metas, prazos, utilização adequada de materiais e obediência aos procedimentos e às regras.
- 118** Quando a organização procura aproximar ao máximo o trabalho prescrito do trabalho real, os impactos no equilíbrio psíquico do trabalhador aumentam.
- 119** O estresse provocado por um esforço mental intenso e prolongado pode comprometer o nível de atenção, além de acarretar desmaios, destruição de equipamentos e outras alterações de comportamento.
- 120** O custo humano do trabalho compreende os componentes financeiros e comportamentais que se inter-relacionam quando o trabalhador está inserido no contexto de trabalho.



cespeUnB

Centro de Seleção e de Promoção de Eventos