

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Acerca da avaliação psicológica, julgue os itens que se seguem.

- 51 A natureza da medida psicológica implica em problemas como isomorfismo, unicidade e erro em avaliação psicológica.
- 52 Uma medida fundamental caracteriza-se por estabelecer relações entre os atributos da realidade e os componentes ou formas de medir um fenômeno psicológico.
- 53 Os testes psicológicos referentes a critério permitem a diferenciação entre grupos distintos em relação a um fenômeno que se deseja medir.
- 54 A escala psicométrica é um instrumento de medida utilizado para medir um atributo físico de natureza individual ou social.
- 55 A mensuração de atributos sociais deve ser realizada por meio de instrumentos psicofísicos de avaliação.

Julgue os itens a seguir, relativos à psicologia do desenvolvimento.

- 56 Crianças muito pequenas carecem da capacidade de entender a existência de algo que não esteja presente em seu campo de visão.
- 57 A psicologia do desenvolvimento restringe seus estudos aos processos de mudança no comportamento humano no decorrer da infância e da adolescência.
- 58 O modelo sequencial de pesquisa em desenvolvimento humano combina características de estudos longitudinais e de corte transversal.
- 59 Segundo os estudos do desenvolvimento humano, o ambiente tem mais influência no desenvolvimento de um indivíduo do que a hereditariedade.

Com referência à atuação do psicólogo no contexto da saúde, julgue os itens subsequentes.

- 60 Os problemas de saúde estão diretamente relacionados a mudanças significativas na vida de indivíduos com menor capacidade de adaptação para enfrentar os agentes estressores.
- 61 Uma configuração multidisciplinar de atenção à saúde ocorre quando psicólogos, médicos, fisioterapeutas etc. atuam reciprocamente em sua área de conhecimento e na área de cada um dos colegas.
- 62 O uso de metas proximais e distais em programas de prevenção primária em saúde reduz problemas como comportamento antissocial, uso de entorpecentes etc.
- 63 O psicólogo que atua em hospitais deve-se pautar em pressupostos do modelo biomédico para identificar e compreender patologias do corpo e da mente humana.
- 64 O psicólogo contribui na promoção da saúde quando desenvolve ações educativas, preventivas e de humanização do atendimento em instituições de saúde.
- 65 Um dos diferenciais da atuação do psicólogo em saúde é a utilização de um modelo de atendimento individualizado com base em diversos tipos de queixa.

Com relação à psicoterapia na perspectiva cognitivo-comportamental e ao tratamento da obesidade, julgue os próximos itens.

- 66 O psicólogo deve utilizar a dessensibilização sistemática em situações de ansiedade e de medos reais e irrealis vivenciados pelo paciente.
- 67 O sistema de fichas, instrumento utilizado pelo psicólogo em situações de psicoterapia, baseia-se no condicionamento respondente ou em ambientes instrucionais.
- 68 A mediação cognitiva é uma terapia que se concentra no papel que as crenças equivocadas têm sobre o pensamento humano.
- 69 A psicoterapia, a reeducação alimentar, o exercício físico e o uso de drogas anorexígenas são exemplos da atuação multidisciplinar do tratamento da obesidade, uma vez que esta é um problema de origem multicausal.

Considerando que a violência é um problema estrutural das sociedades humanas, julgue os itens que se seguem.

- 70 Dados experimentais mostram que há correlação entre nível socioeconômico, gênero e violência na adolescência.
- 71 Para se obter a mitigação da violência social, é suficiente que haja articulação das instituições de Estado para a formulação de políticas públicas de combate à violência e inclusão social.
- 72 O poder dos pais sobre os filhos tem sido abordado como uma das causas da violência na infância e adolescência.

Com relação ao processo de envelhecimento e às doenças degenerativas, julgue os próximos itens.

- 73 A saúde do idoso tem sido abordada de acordo com a capacidade funcional do idoso de determinar e executar seus próprios desígnios.
- 74 Uma das motivações para a psicologia estudar o envelhecimento foi identificar de que maneira as experiências do desenvolvimento, ocorridas na infância e na adolescência, poderiam influenciar a velhice.
- 75 A conciliação entre desenvolvimento e envelhecimento não é possível, pois envelhecer representa perdas gradativas das capacidades físicas e psíquicas do indivíduo.

De acordo a concepção tradicional de organização competitiva, o objetivo maior da organização deve ser maximizar o retorno dos investimentos dos acionistas; de acordo com a concepção transformadora, deve ser atender aos diversos interesses e necessidades de todos os envolvidos (*stakeholders*) com a organização. Com relação à influência dessas concepções nas relações de trabalho e políticas de gestão de pessoas, julgue os itens a seguir.

- 76 Conforme orientação da concepção transformadora, a política de treinamento adotada pela organização deve limitar-se à preparação do funcionário para o exercício da função que ele já ocupa.
- 77 A concepção tradicional de organização pressupõe relações de confronto com os sindicatos, que resultam de divergências entre os interesses da empresa e os dos sindicatos.
- 78 Em organizações geridas conforme a concepção transformadora, a tomada de decisão procede do nível hierárquico superior para o inferior.

A respeito de comportamento organizacional, julgue os itens seguintes.

- 79 Segundo o modelo de liderança caminho-meta, um funcionário com lócus de controle interno é mais compatível com uma liderança diretiva.
- 80 Tanto o comprometimento organizacional afetivo quanto o calculativo contribuem para a melhoria do desempenho no trabalho.
- 81 Considera-se o estabelecimento de metas uma ferramenta motivacional eficaz, desde que a meta seja específica e mensurável, aceita, e represente um desafio para o funcionário, cujo desempenho deve ser monitorado e acerca do qual deve receber *feedback*.

A respeito do gerenciamento de conflitos nas organizações, julgue os itens subsequentes.

- 82 A negociação de conflitos integrativa, que se fundamenta na premissa de que acordos podem gerar uma solução ganha-ganha, é preferível à distributiva no que se refere ao comportamento intraorganizacional, visto que propicia a construção de relacionamentos de longo prazo.
- 83 As pesquisas indicam que o bom desempenho no trabalho está relacionado à motivação do funcionário e que a habilidade não tem relevância para o desempenho produtivo.
- 84 Pesquisas mostram que algumas características de personalidade, como a conscienciosidade, têm correlação positiva com desempenho no trabalho.
- 85 Atualmente, conforme demonstram as pesquisas, altos níveis de conflito são considerados funcionais, em especial os de relacionamento, visto que estimulam a discussão de ideias, contribuindo, assim, para o desenvolvimento do trabalho em equipe.
- 86 Uma das técnicas de estimulação de conflitos utilizadas para elevar os níveis de conflito consiste em empregar mensagens ambíguas ou ameaçadoras.

Com relação a cultura e clima organizacional, julgue os próximos itens.

- 87 Grupos de pessoas com padrão especial ou peculiar de valores que não sejam inconsistentes com os valores dominantes na organização constituem subculturas organizacionais.
- 88 O diagnóstico do clima organizacional requer a avaliação das seguintes dimensões do conceito de clima: percepção de autonomia, justiça e inovação, e grau de satisfação no trabalho.
- 89 Entre os níveis da cultura organizacional, os pressupostos básicos constituem o elemento mais resistente a mudanças.

Com referência às práticas de gestão de pessoas, julgue os itens de 90 a 98.

- 90 A grafologia constitui método válido de seleção de pessoal, visto que, por meio desse tipo de estudo, é possível prever com precisão o desempenho do funcionário no emprego bem como o seu sucesso profissional.
- 91 Na gestão por competência, as organizações direcionam suas ações de recrutamento, seleção, treinamento e gestão da carreira para a captação e o desenvolvimento das competências necessárias para o alcance de seus objetivos estratégicos.
- 92 No modelo de gestão por competências, o passo inicial consiste na identificação de uma lacuna entre as competências necessárias à consecução dos objetivos organizacionais estratégicos e as competências internas disponíveis na empresa.

- 93 Tanto na gestão por competências quanto na avaliação de necessidades de treinamento, consideram-se a coleta e análise de dados provenientes de diversos níveis organizacionais e a sua vinculação com a estratégia organizacional.
- 94 Para tornar os processos de avaliação de desempenho mais justos deve-se treinar os avaliadores, a fim de que erros de julgamento comuns, como o efeito de halo, sejam minimizados.
- 95 O uso de múltiplos avaliadores na avaliação de desempenho, como na avaliação 360°, eleva o risco de erros de julgamento justamente em razão do aumento no número de pessoas envolvidas no processo de avaliação.
- 96 O uso de medidas objetivas, como o número de unidades produzidas por um funcionário, deve ser privilegiado na avaliação de desempenho, visto tratar-se de método de avaliação justo por refletir objetivamente o resultado de uma ação que está sob o controle do funcionário.
- 97 No processo de validação dos critérios de seleção, deve-se conduzir uma validação coincidente, ou seja, após a contratação do funcionário, os dados sobre o seu desempenho no cargo devem ser correlacionados com a pontuação por ele obtida na avaliação do fator de previsão realizada no momento da entrevista.
- 98 Ao conduzirem uma entrevista de seleção, os avaliadores devem privilegiar as entrevistas estruturadas, visto que elas se correlacionam mais fortemente com o desempenho que as entrevistas não estruturadas.

A respeito das ações de treinamento, desenvolvimento e educação nas organizações, julgue os itens que se seguem.

- 99 Com base em uma compreensão sistêmica do treinamento nas organizações, considera-se que a identificação das necessidades de capacitação tem efeito direto nos resultados do treinamento.
- 100 Considera-se a aplicação de pré-teste de aprendizagem uma forma válida de obtenção de informações sobre a avaliação de treinamentos.
- 101 O acesso do treinando aos conteúdos a qualquer momento e em qualquer lugar bem como a autonomia de que dispõe para traçar o seu próprio percurso de aprendizagem são características da modalidade de ensino a distância.
- 102 A dispensabilidade de planejamento dos objetivos instrucionais e das ações de instrução em educação a distância constitui uma das principais vantagens operacionais desse sistema de ensino.
- 103 A formulação de objetivos instrucionais deve embasar-se em taxonomias de aprendizagem, segundo as quais o verbo **descrever** indica objetivo instrucional categorizado no nível taxonômico de estratégia cognitiva.
- 104 Na avaliação de necessidades de treinamento, devem ser considerados os objetivos da empresa e como eles são cumpridos em relação ao desempenho dos funcionários, a natureza das tarefas envolvidas em cada atividade e a capacidade dos funcionários em desempenhar uma tarefa.
- 105 A avaliação de necessidades de treinamento é uma forma de otimizar os recursos empregados porque propicia a identificação dos funcionários que precisam de treinamento assim como do conteúdo a ser aprendido.
- 106 As razões para o sucesso ou o fracasso de um treinamento são identificadas mediante a coleta de informações que dizem respeito exclusivamente aos cinco consagrados níveis de avaliação: reação, aprendizagem, comportamento no cargo, resultados e valor final.

Acerca de gestão de pessoas no ambiente organizacional, julgue os itens a seguir.

- 107** De acordo com a concepção contemporânea de gestão de pessoas, o empregado deve ser visto pela organização como parceiro. Tal percepção motivou a alteração do conceito de administração de recursos humanos para o de gestão de pessoas.
- 108** As políticas e práticas de gestão de pessoas, entre as quais se incluem a seleção, o treinamento e a avaliação de desempenho, influenciam a eficácia organizacional.
- 109** A função gerencial precípua da gestão de pessoas é promover a cooperação entre as pessoas que atuam na organização, objetivando o alcance dos objetivos organizacionais e individuais.
- 110** Entre as atribuições da gestão de pessoas, destaca-se a compensação ou manutenção, que consiste no desenvolvimento de programas organizacionais de treinamento de pessoal.

No que concerne à Constituição do Estado do Espírito Santo, julgue os itens de **111** a **115**.

- 111** Se o servidor público estadual investir-se no mandato de deputado estadual, perceberá, havendo compatibilidade de horários, as vantagens de seu cargo, emprego ou função, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo; inexistindo compatibilidade, o servidor poderá optar pelos vencimentos de seu cargo.
- 112** A vedação ao nepotismo não se encontra prevista expressamente no texto constitucional do estado do Espírito Santo, ainda que incidente por determinação de súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal.
- 113** É permitida a acumulação remunerada de dois cargos públicos privativos de médico, desde que comprovada a compatibilidade de horários, limitados os subsídios ao teto constitucional.

114 A Lei de Organização Judiciária do Estado do Espírito (LOJ/ES), de iniciativa do Superior Tribunal de Justiça, deverá ser encaminhada para aprovação na Assembleia Legislativa, e, depois, ser submetida à sanção do governador do estado.

115 Compete ao Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo (TJ/ES) processar e julgar, originariamente, nos crimes comuns, o vice-governador do estado, os deputados estaduais e os prefeitos municipais.

Julgue os itens subsequentes, relativos à LOJ/ES.

116 O cargo comissionado de secretário de gestão do foro deve ser preenchido, exclusivamente, por bacharel em direito.

117 Cada comarca, que compreende um município, ou mais de um, desde que contíguos, deve receber a denominação da respectiva sede, podendo ser dividida em varas.

Com relação ao plano de carreiras e de vencimentos dos servidores efetivos do Poder Judiciário do estado do Espírito Santo, julgue os itens que se seguem.

118 O servidor que não concordar com o resultado do processo de promoção poderá interpor recurso, com justificativa e provas das alegações, no prazo máximo de trinta dias, a contar da data de publicação do referido resultado.

119 Entre os critérios exigidos para a promoção do servidor público inclui-se o do limite de três faltas injustificadas no decorrer dos 24 últimos meses que antecedam o processo de promoção.

Em relação à lei que dispõe sobre a reestruturação e modernização da estrutura organizacional e administrativa do TJ/ES, julgue o próximo item.

120 Cabe a desembargador designado pelo Tribunal Pleno a supervisão da coordenadoria das varas de infância e juventude.