

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

A respeito do desenvolvimento humano, julgue os itens a seguir.

- 71 Variáveis socioeconômicas, acesso à tecnologia, tempo livre e situação educacional influenciam a transição da adolescência para a vida adulta, no que se pode considerar uma ampliação da adolescência.
- 72 A construção de relacionamentos significativos e a possibilidade de equilibrar a vida pessoal, profissional e familiar são fatores que enriquecem o processo de desenvolvimento do potencial humano, especialmente no caso de mulheres.
- 73 Conforme a psicologia do desenvolvimento, a compreensão do desenvolvimento humano engloba as trajetórias no ciclo de vida do indivíduo, desde a concepção até a morte, e também as gerações.
- 74 Atualmente, há uma tendência de desconstruir a ideia de que a adolescência é uma fase do desenvolvimento marcada por tensões e conflitos provenientes de alterações cognitivas, sociais e de perspectiva de vida.

Acerca da atuação do psicólogo na interface saúde/trabalho/educação, julgue os itens que se seguem.

- 75 Em um contexto organizacional em que existam relações contraditórias, como, por exemplo, a relação empregador-empregado, exige-se do psicólogo um compromisso ético e social como eixo fundamental e transversal à sua atuação.
- 76 Nas organizações em que as relações de poder são do tipo instrumento, a estrutura hierárquica é flexível, existindo uma correlação positiva entre esse tipo de organização e o bem-estar dos trabalhadores.
- 77 Ao adotar um pressuposto ontológico em sua prática, o psicólogo deve considerar a ação de fatores externos e internos na saúde psíquica do trabalhador.
- 78 O diagnóstico organizacional, independentemente do modelo conceitual utilizado, é uma tecnologia necessária ao processo de mudança nas organizações.

Com relação aos fatores que interferem no comportamento humano nas organizações, julgue os itens subsequentes.

- 79 Bem-estar subjetivo, bem-estar no trabalho, percepção de suporte organizacional, percepção de suporte social e otimismo são indicadores psicossociais relevantes de comportamento organizacional positivo.
- 80 Metas claras, *feedback* imediato e a presença de desafios moderados desencadeiam um estado de *flow*, ou seja, de intenso envolvimento positivo com as tarefas de trabalho.
- 81 O desempenho contextual refere-se a fatores disposicionais como, por exemplo, personalidade, motivação para trabalhar, comprometimento, e podem variar em função dos cargos ou dos tipos de tarefa.
- 82 Prevalece nos adultos emergentes uma perspectiva moralista e mercadológica da atividade laboral, o que maximiza os efeitos negativos do trabalho no indivíduo.
- 83 As crenças primitivas das características organizacionais determinam o ajustamento do indivíduo no trabalho e dificilmente serão reconfiguradas por interação social.

A respeito da relação entre as transformações no mundo do trabalho e seu impacto na saúde psíquica e na subjetividade do indivíduo, julgue os próximos itens.

- 84 A psicodinâmica do trabalho, abordagem teórica que privilegia a intersubjetividade no contexto de trabalho, rejeita o determinismo intrapsíquico e considera que a crise somática seja resultado da relação estabelecida entre trabalhador e contexto de produção de bens e serviços.
- 85 A globalização, a modernização tecnológica e o redimensionamento do quadro de empregados não são suficientes para explicar a ontogênese do estresse emocional.
- 86 A implantação de sistemas informatizados de processos de trabalho representa avanços e melhorias nas atividades laborais, o que resulta em impacto positivo no bem-estar e na qualidade de vida dos trabalhadores.

Acerca dos fundamentos de medida psicológica e instrumentos de avaliação, julgue os itens subsecutivos.

- 87 O viés de resposta pode ocorrer tanto por dissimulação positiva quanto negativa, variar conforme a cultura e ameaçar a representatividade da amostra.
- 88 Há consenso de que a avaliação psicológica, considerada atividade técnica central da psicologia por fundamentá-la enquanto ciência, envolve-se pouco com questões sociais.
- 89 Atualmente, considera-se que os princípios de validação psicométricos podem ser utilizados para todos os tipos de técnicas, salvo as projetivas.
- 90 A técnica de análise fatorial pode ser utilizada em pesquisas para verificar correlações entre variáveis com o objetivo de identificar as dimensões latentes que resumem ou explicam o conjunto dessas variáveis.

Acerca do recrutamento e seleção de pessoas nas organizações, julgue os itens a seguir.

- 91 Na entrevista não diretiva, evita-se interferir na fala ou nos comentários do candidato entrevistado, de modo que ele tenha o máximo de liberdade para se expressar.
- 92 Os testes de conhecimento e de capacidade cognitiva são utilizados para medir a inteligência geral, a fluência verbal, a capacidade numérica e a capacidade de raciocínio de candidatos em processos de seleção.
- 93 Uma das expectativas dos psicólogos nos processos de seleção de pessoas consiste em maximizar os acertos das escolhas de candidatos a partir da relação entre desempenho no trabalho e sucesso profissional previsto.
- 94 Ao conduzir entrevistas de seleção que geram dados comparáveis ao longo do tempo, valendo-se de medidas alternativas acerca do perfil desejado de candidatos, o psicólogo utiliza uma técnica que possui validade de medida.
- 95 Ao final de um processo seletivo, caso seja contratado um candidato que obteve pontuação mais alta em determinado critério, o que compensou pontuações alcançadas em outros critérios menos importantes para o cargo, é correto afirmar que se utilizou no processo o modelo de decisão de cortes múltiplos.

A respeito do treinamento e do desenvolvimento de pessoas nas organizações, julgue os itens seguintes.

- 96** Para identificar os efeitos diretos e indiretos dos conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos no trabalho e nos resultados da organização, os psicólogos avaliam o aprendizado e o comportamento resultantes dos treinamentos.
- 97** A execução de treinamentos pautada em princípios de aprendizagem como modelagem e estabelecimento de metas, organiza e direciona as ações de treinamento por meio da quantidade de tempo destinada à prática para assimilação de conhecimentos, habilidades e atitudes.
- 98** É correto afirmar que, ao longo do tempo, os rendimentos e a lucratividade geral de uma organização estão positivamente relacionados aos treinamentos que ela proporciona aos seus empregados.
- 99** Ao analisar tarefas e identificar o ambiente, as estratégias e os recursos para se determinar onde, quem e o que precisa ser treinado nas organizações, o psicólogo realiza levantamento de necessidades de treinamento.
- 100** Na hipótese de um psicólogo determinar os resultados que espera serem atingidos em um programa de treinamento, é correto afirmar que os objetivos instrucionais foram estabelecidos para a ação de aprendizagem.

Com relação à avaliação e à gestão de desempenho humano nas organizações, julgue os itens subsequentes.

- 101** Se o psicólogo estabelece padrões que se relacionam diretamente aos objetivos estratégicos da organização, ele está contribuindo para um processo de avaliação de desempenho mais eficiente.
- 102** Avaliar o desempenho implica em analisar complementarmente o perfil comportamental do empregado, de modo a identificar como as características pessoais influenciam ou não no desempenho do trabalho.
- 103** A gestão de desempenho visa criar ambiente e condições de trabalho adequados para que as pessoas possam desenvolver melhor suas capacidades cognitivas e físicas, além de sua personalidade.
- 104** Considere que, na avaliação de desempenho, o supervisor tenha emitido opiniões e notas excepcionalmente altas ou excepcionalmente baixas para todos os seus subordinados, o que foi identificado pelo psicólogo. Nesse caso, é correto afirmar que o psicólogo identificou erro de tendência central na avaliação de desempenho.
- 105** Nas organizações, a avaliação 360 graus apresenta desvantagens no que se refere à complexidade da combinação de todas as avaliações, bem como à ocorrência de opiniões conflitantes, que requer a mediação por parte de psicólogos e demais profissionais de gestão de pessoas.
- 106** Erro de recenticidade ou de imediatismo é detectado por psicólogos nas avaliações de desempenho quando se observa opiniões ou notas emitidas por avaliadores fundamentadas em comparações recentes entre pessoas no trabalho.

No que se refere a análise e descrição de cargos nas organizações, julgue os itens que se seguem.

- 107** Os requisitos de um cargo mantêm relacionamento direto com os diferentes processos de gestão de pessoas nas organizações, tais como treinamento, avaliação de desempenho, provimento, remuneração, entre outros.
- 108** Ao utilizar um questionário com 194 tarefas diferentes e identificar como essas tarefas estão envolvidas no desempenho de um cargo em análise, o psicólogo realiza a análise funcional de cargos.
- 109** Ao identificar as atividades relacionadas ao trabalho de um grupo de pessoas, o psicólogo descreve a função ou posição que essas pessoas exercem na organização.
- 110** O título de um cargo tem duas funções relevantes para o empregado: importância psicológica do *status quo* do cargo e nível hierárquico que o cargo ocupa na estrutura da organização.

Acerca de pesquisas para a intervenção nas organizações, julgue os itens a seguir.

- 111** Uma das vantagens de se utilizar questionários em pesquisas é a possibilidade de se obter informações de várias pessoas simultaneamente e em curto espaço de tempo.
- 112** A escala de Likert compreende um contínuo que varia de 1 (concordo totalmente) a 5 (discordo totalmente). Em pesquisas que utilizam essa escala, as pessoas são solicitadas a se posicionar nesse contínuo.
- 113** A entrevista, ao contrário dos questionários, permite a coleta de dados para uma análise estatística rigorosa, o que pode ajudar na análise de tendências.
- 114** Nas organizações de trabalho, as pesquisas são importantes para compreender as situações de trabalho que podem gerar sofrimento e agravos à saúde dos trabalhadores.
- 115** Questões abertas são aquelas que apresentam alternativas dicotômicas (sim/não; verdadeira/falsa; certo/errado). Esse tipo de questão pode ser usado nos questionários de pesquisa para intervenção.

A respeito do absenteísmo nas organizações, julgue os itens seguintes.

- 116** A adequação do cargo ao seu ocupante, ou enriquecimento de cargos, pode aumentar a produtividade e reduzir as taxas de absenteísmo.
- 117** Trabalhar aspectos motivacionais para a assiduidade, como, por exemplo, recompensar a assiduidade e punir o absenteísmo, contribui para diminuir o absenteísmo nas organizações.
- 118** O absenteísmo pode ser minimizado com a redução da jornada de trabalho, com o trabalho em casa (*home office*) e, sobretudo, com a reciclagem profissional por meio do treinamento contínuo e intensivo.

No que diz respeito à ergonomia, julgue os itens subsequentes.

- 119** A ergonomia busca a padronização no contexto sociotécnico do trabalho, com base nas noções abstratas de trabalhador médio e de desempenhos iguais.
- 120** O objetivo da ergonomia é a adaptação do homem ao trabalho.

Com relação à saúde no trabalho, julgue os itens subsecutivos.

- 121 A qualidade de vida no trabalho pode ser medida de acordo com o grau de satisfação ou insatisfação do empregado, influenciando seu estado emocional dentro e fora da organização.
- 122 De acordo com o modelo de qualidade de vida no trabalho desenvolvido por Walton, condições de segurança e saúde no trabalho figuram entre os oito fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho.

Os testes psicológicos medem aptidões, e sua aplicação visa à apresentação de um prognóstico do potencial de desenvolvimento das pessoas. Acerca desse assunto, julgue os itens a seguir.

- 123 Thurstone estabeleceu sete fatores específicos das aptidões e, para medir esses fatores, criou um conjunto de testes — que inclui o fator G —, denominados testes de habilidades primárias.
- 124 Para pesquisar o fator G, ou inteligência geral, são aplicados testes de nível mental ou testes de inteligência.
- 125 Os testes psicológicos são preditores, ou seja, apresentam resultados semelhantes em várias aplicações para a mesma pessoa.

A respeito dos testes psicológicos nas organizações, julgue os itens que se seguem.

- 126 O psicodiagnóstico miocinético de Mira y Lopez (PMK) é um teste projetivo de psicodiagnóstico, ou seja, de projeção da personalidade.
- 127 A inteligência emocional, grau de ajustamento do comportamento emocional da pessoa, tem sido considerada um fator importante na seleção de pessoas para trabalhar ou conviver juntas, na formação de equipes bem-sucedidas.
- 128 De acordo com a Resolução n.º 2/2003, do Conselho Federal de Psicologia, dispensa-se a adequação por meio de estudos realizados com amostras brasileiras para os testes estrangeiros de qualquer natureza, traduzidos para o português, que tenham sido validados nos países de origem.
- 129 Os testes psicológicos, instrumentos de avaliação ou mensuração de características psicológicas, podem ser utilizados livremente por todos os profissionais que trabalhem com gestão de pessoas.
- 130 Para serem reconhecidos como testes psicológicos, os testes devem atender aos requisitos técnicos e científicos, considerando a perspectiva de integralidade dos fenômenos sociais, multifatoriais, culturais e historicamente construídos.

Com relação à gestão do desenvolvimento com base em competências e à educação corporativa, julgue os itens seguintes.

- 131 No processo corporativo de aprendizagem, o conhecimento tácito do colaborador, por ser subjetivo, complexo e pessoal, deve ser substituído pelo conhecimento explícito, que se caracteriza por ser formal, sistemático e de fácil transmissão.
- 132 Os sistemas de educação corporativa dispensam o mapeamento das competências organizacionais e, após serem implantados, servem de base para a definição das diretrizes estratégicas do negócio, das competências individuais e das competências empresariais da organização.
- 133 As competências essenciais, também denominadas *core competence*, referem-se aos conhecimentos, às habilidades e às atitudes dos colaboradores para realizarem seus trabalhos com sucesso.
- 134 A educação corporativa, fundamentada no desenvolvimento de competências, promove a reformulação das práticas pedagógicas tradicionais e exige dos docentes uma revisão constante de suas práticas de ensino.
- 135 Em gestão de pessoas, a pesquisa documental, considerada um método de baixa eficiência, é pouco adotada para a identificação das competências organizacionais.

Acerca da educação corporativa, julgue os itens subsequentes.

- 136 Nas organizações, os departamentos de educação corporativa devem ter autonomia e atuar de forma independente dos departamentos de gestão de pessoas.
- 137 Os objetivos atuais da educação corporativa incluem desenvolvimento de competências críticas, foco no aprendizado organizacional, escopo estratégico, ênfase nas estratégias do negócio e aumento da competitividade.
- 138 As universidades corporativas buscam oferecer aos colaboradores — funcionários, clientes, fornecedores e comunidade — o conhecimento e as competências técnicas e comportamentais necessárias para o alcance dos objetivos estratégicos das organizações.
- 139 O modelo de avaliação proposto por Donald Kirkpatrick mensura os resultados em quatro níveis: reação, aprendizado, comportamento ou transferência e retorno sobre o investimento (ROI).
- 140 Na educação corporativa, o delineamento da ação de aprendizagem envolve a experiência anterior do colaborador, o tema proposto, a relevância pessoal, o estilo de aprendizado e as oportunidades de uso do conteúdo ministrado; além disso, influencia a experiência do participante, impacta na transferência do conhecimento e afeta os resultados esperados.
- 141 Os sistemas de educação corporativa, os quais articulam competências organizacionais e humanas de forma sistemática, estratégica e contínua, têm a finalidade de incentivar o desenvolvimento dos colaboradores.
- 142 O sucesso de um departamento de educação corporativa dependerá, entre outros fatores, da capacidade da empresa em disponibilizar aos colaboradores atividades e recursos educacionais de fácil acesso, estimulando-os a se responsabilizarem pelo processo de aprendizado contínuo e pelo autodesenvolvimento.

Acerca da educação corporativa e sua inter-relação com a andragogia, julgue os itens a seguir.

- 143 Para o sucesso da educação corporativa, é essencial que a organização priorize as características individuais dos colaboradores, utilize recursos que estimulem a responsabilidade e a motivação para aprender bem como invista em conteúdos que estejam relacionados às atividades diárias dos colaboradores.
- 144 Nas atividades de aprendizagem corporativa para a aquisição de competências, recomenda-se que o mediador assuma a responsabilidade desde o planejamento até a avaliação da atividade.
- 145 Um dos princípios da educação de adultos é utilizar a experiência e a vivência do aluno como recurso à aprendizagem.

O desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (TICs) propicia recursos que possibilitam uma verdadeira interação entre professor e aluno, originando o que se denomina “estar junto virtual”. O espaço físico dá lugar ao desenvolvimento do ciberespaço ou a constituição de redes de aprendizagem — *learning network* —, em que todos, aprendizes e professores, interagem, cooperam e aprendem juntos.

José Armando Valente. *Educação a distância: pontos e contrapontos*. São Paulo, SUMMUS, 2011, p. 25 (com adaptações).

Tendo como referência o assunto abordado no texto apresentado, julgue os itens que se seguem, acerca da educação a distância.

- 146 O ensino a distância, por meio dos ciberespaços, permite um redimensionamento dos limites espaçotemporais na aprendizagem e possibilita diversas formas de construção da aprendizagem.
- 147 As TICs, no contexto do ciberespaço, possibilitam novos rearranjos neurocognitivos que potencializam as funções sensoriais, perceptivas, abstratas e representativas.
- 148 A abordagem *broadcast* é eficiente na educação a distância *online* devido ao fato de favorecer a interação entre professor e aluno e entre os alunos, permitindo o acompanhamento em tempo real da aprendizagem e a troca de experiências.
- 149 A teleaula, uma metodologia de comunicação em massa, facilita a interação síncrona entre os participantes bem como possibilita a comunicação e a interatividade entre docentes, tutores e aprendizes, por meio de som, imagem, vídeo, dados ou via *chat*.
- 150 A presença das TICs no contexto da educação a distância *online* influencia na individualização e autonomia do aluno e na diminuição do papel do professor na dinâmica ensino-aprendizagem.

Espaço livre