

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Acerca da teoria holístico-dinâmica, julgue os itens a seguir.

- 51 O comportamento de ajustamento demanda esforços, requer aprendizado e demanda tentativas individuais de ajustar-se ao ambiente, sendo sempre motivado por alguma necessidade deficitária.
- 52 Necessidades instintoides são necessidades humanas inatas, mas que podem ser modificadas pelo aprendizado.
- 53 A teoria holístico-dinâmica baseia-se na ideia da pessoa motivada por necessidades, com potencial para evoluir rumo à saúde psicológica.
- 54 O conceito das necessidades de Erich Fromm supõe que as necessidades do indivíduo devem ser relativamente satisfeitas.
- 55 Em ordem de prioridade, as necessidades são hierarquizadas da seguinte forma: fisiológicas, de segurança, de autorrealização, de amor e pertencimento e de estima.

Com relação a transtorno psicótico breve, julgue os itens que se seguem.

- 56 Esse tipo de transtorno pode acontecer sem estressor acentuado e com início no pós-parto.
- 57 Indivíduos com transtorno psicótico breve costumam experimentar confusão, mas não apresentam oscilações intensas de afeto.
- 58 Não se pode diagnosticar paciente como portador de transtorno psicótico breve se os sintomas psicóticos por ele apresentados são mais bem explicados por um episódio de humor.
- 59 Delírios, alucinações, discurso desorganizado, comportamento amplamente desorganizado ou catatônico e estupor ou coma são sintomas de transtorno psicótico breve.

Julgue os itens seguintes, relativos a técnicas de entrevista.

- 60 A entrevista motivacional é de longa duração, razão pela qual deve ser realizada em várias entrevistas sucessivas.
- 61 Na entrevista de devolução — entrevista final posterior a aplicação do último teste —, o psicólogo faz uma comunicação verbal ao paciente, mas não a seus pais.
- 62 A entrevista motivacional tem como objetivo principal auxiliar nos processos de mudanças comportamentais, sendo indicada para comportamentos aditivos.

A respeito de medida psicológica, julgue os próximos itens.

- 63 Os testes psicológicos referentes a construtos propõem-se a avaliar o nível dos comportamentos, os conceitos psicológicos ou os processos psíquicos.
- 64 Os testes psicológicos referentes a conteúdo são capazes de discriminar grupos-critério e são úteis quando é necessário discriminar se um sujeito pertence ou não ao grupo. Um bom exemplo desse tipo de teste são os testes de diagnóstico psiquiátrico.

Acerca de psicologia social, julgue os itens subsequentes.

- 65 A teoria da atribuição analisa como o ser humano explica o comportamento das outras pessoas baseando-se em causas internas, ou seja, em motivos da própria pessoa que observa o comportamento de outra.
- 66 Estereótipos e preconceito são conceitos independentes.
- 67 Ao fazer pesquisas, o psicólogo social deve atingir o realismo experimental, o que justifica o uso de simulação, caso em que se disfarça a situação de experimento para o participante.

A respeito da psicologia e da saúde do trabalhador, julgue os itens subsecutivos.

- 68 O trabalho pode originar patologias sociais como as LER/DORT e problemas psicossomáticos, comprometendo seriamente a saúde do indivíduo.
- 69 De acordo com a psicodinâmica do trabalho, o trabalhador emprega defesas de proteção em situações de sofrimento no trabalho.

De acordo com o código de ética profissional que rege a profissão de psicólogo, julgue o item abaixo.

- 70 Um psicólogo não pode receber de paciente empréstimo ou doação — além de seus honorários —, salvo quando o paciente o faz de livre e espontânea vontade.

Com relação a comunicação e relacionamento interpessoal, formação de grupos e liderança nas organizações, julgue os itens a seguir.

- 71 Na composição de equipes de trabalho, a diversidade, ao mesmo tempo em que traz novas perspectivas para as organizações, pode dificultar a unificação da equipe, o trabalho em conjunto e a obtenção de acordos, uma vez que tende a aumentar a probabilidade de discussões entre os membros.
- 72 Nas organizações, a dinâmica de grupo consiste no emprego de um conjunto de técnicas analíticas para a elaboração de questionários e condução de entrevistas objetivando o estudo das interações grupais.
- 73 As teorias carismáticas da liderança focalizam a descoberta da personalidade, o exame do caráter, das motivações subjacentes à conduta e dos estilos comportamentais que fazem do indivíduo um líder.
- 74 A enunciação de frases avaliativas em que se atribui ao outro a responsabilidade por determinada situação é característica do comportamento interpessoal agressivo.
- 75 A demonstração de passividade e de sentimentos nas relações interpessoais caracteriza o comportamento interpessoal manipulativo.
- 76 Um chefe que frequentemente justifica o seu comportamento negando fatos evidentes com o intuito de não revelar seus verdadeiros interesses ou motivações adota comportamento interpessoal não assertivo.
- 77 O desenvolvimento de equipes eficazes nas organizações requer atenção ao projeto de trabalho anteriormente definido, no qual se descrevem o tamanho das equipes bem como as habilidades e os traços de personalidade requeridos de seus membros.

Acerca de comportamento organizacional, julgue os itens que se seguem.

- 78** De acordo com a teoria da expectativa, o esforço do indivíduo depende, em grande medida, da atratividade da potencial recompensa (valência) que espera receber e da probabilidade percebida por ele de que o esforço empreendido levará a essa recompensa (expectativa).
- 79** A motivação no trabalho decorre da equidade percebida entre recompensas e desempenho. Para tanto, é necessário que o psicólogo organizacional faça que o empregado acredite que recompensas se seguirão ao trabalho executado.
- 80** De acordo com a teoria da atribuição, um indivíduo formula juízos de valor sobre o comportamento das pessoas com base na percepção de que o contexto condiciona as ações humanas.
- 81** Um chefe que avalia as características de um subordinado comparando-as com as de outros empregados recém-contratados incorre em uma distorção de percepção denominada projeção.
- 82** A utilização, pela área de comunicação interna de uma organização, de manuais, revistas, jornais, cartazes, correio eletrônico, entre outros meios, caracteriza a comunicação organizacional descendente.
- 83** Entende-se por rotineira a comunicação face a face ou por telefone de um chefe com seu subordinado.
- 84** O método da intervenção psicossocial subverte a hierarquia usual na demarcação entre dois polos: “os de dentro”, ou os que vivem os problemas e impasses, e “os de fora”, os que são convocados para intervir por, supostamente, deterem saberes e poderes privilegiados, que os tornam capazes de modificar, mediante a utilização de instrumental teórico-técnico apropriado, a situação local.
- 85** De acordo com a teoria da expectativa, a motivação pode ser mensurada com base em indicadores de desempenho, visto que as habilidades e capacidades individuais têm função importante no desempenho profissional.

Com relação a métodos e técnicas de pesquisa organizacional, desenvolvimento organizacional, qualidade de vida no trabalho, clima e cultura organizacionais, julgue os próximos itens.

- 86** A qualidade de vida no trabalho prescinde de aspectos extrínsecos ao cargo, visto que são os aspectos intrínsecos os diretamente associados à satisfação das necessidades pessoais por meio do trabalho.
- 87** Ao realizar uma pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho, o psicólogo organizacional deve avaliar os fatores considerados chave para a qualidade de vida no trabalho, tais como: condições de trabalho, saúde, moral, compensação, participação, comunicação, imagem da empresa, relação entre chefia e subordinados e organização do trabalho.
- 88** Nas pesquisas sobre clima organizacional devem ser empregadas técnicas quantitativas em detrimento das qualitativas, a fim de otimizar a coleta dos dados, mediante a aplicação de questionários estruturados, e sua análise posterior.
- 89** Clima organizacional e satisfação no trabalho são fenômenos de natureza afetiva e cognitiva, relacionados ao modo como as pessoas percebem aspectos particulares do trabalho, como as condições de trabalho, as relações interpessoais, a carga de trabalho, entre outros.
- 90** As normas comportamentais da cultura organizacional correspondem a regras não escritas de como as pessoas devem se comportar em determinadas situações no trabalho.
- 91** O desenvolvimento de uma cultura organizacional deve começar pela adesão dos colaboradores aos valores considerados importantes pela organização.
- 92** Os projetos de pesquisa desenvolvidos em organizações envolvem a manipulação ativa de condições (experimentais) e a observação relativamente passiva das pessoas.
- 93** Em pesquisas organizacionais, deve-se sempre considerar para estudo uma amostra aleatória de participantes, a fim de garantir que os resultados obtidos sejam estatisticamente válidos.
- 94** A orientação sistêmica do desenvolvimento organizacional consiste em uma abordagem de sistema que se interessa pela inter-relação entre diversas divisões, departamentos, grupos e pessoas como subsistemas interdependentes da organização total.
- 95** Por também contemplarem formas para a melhoria e o aumento de desempenho e qualidade da organização, os programas de desenvolvimento organizacional devem fundamentar-se em abordagens científicas de aumento da eficiência organizacional.

Acerca de modelos de gestão de pessoas, julgue os itens a seguir.

- 96 Pesquisa documental, grupo focal, questionários estruturados e análise ergonômica das atividades constituem instrumentos de mapeamento de competências.
- 97 O mapeamento das competências relevantes para uma organização orienta a definição de perfis profissionais bem como constitui referência para a tomada de decisões relativas à ocupação de cargos, contribuindo, assim, para que se reduza a influência da subjetividade na escolha do candidato ao cargo.
- 98 Identificar indicadores de competências organizacionais e de competências humanas necessárias para o exercício dos cargos a serem mapeados, extrair de cada um desses indicadores os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias à obtenção do desempenho esperado do profissional no cargo e definir as competências requeridas para cada cargo são etapas distintas e interligadas do mapeamento de competências, devendo ser executadas, necessariamente, nessa sequência.
- 99 Os mapeadores de competências devem inventariar as competências que já existem na organização, a fim de identificar eventuais discrepâncias entre as competências internas disponíveis e as necessárias ao exercício dos papéis ocupacionais.
- 100 O mapeamento de competências constitui importante instrumento para a geração de informações que irão subsidiar as ações de educação corporativa da organização, visto que permite identificar a superação, pelo profissional, das expectativas de desempenho dele esperadas, assim como eventuais lacunas de competências humanas e organizacionais.
- 101 Embora a gestão participativa proporcione aos empregados autonomia e influência nas decisões, a flexibilização do poder, típica desse modelo de gestão, gera insegurança, por isso, nos primeiros anos da implantação desse modelo nas organizações, observam-se resultados inferiores aos anteriormente obtidos, fato que se deve, em parte, a fatores culturais.
- 102 No modelo funcional de gestão de pessoas, identifica-se, com nitidez, as responsabilidades de cada unidade, o que propicia uma visão sistêmica das ações dos empregados e da integração dessas ações.
- 103 A gestão estratégica de pessoas, que representa verdadeira evolução na administração de recursos humanos, vincula-se a políticas e estratégias empresariais impulsionadas pelos desafios da competitividade e da globalização.
- 104 Os portais de educação continuada, a memória técnica, o *balanced scorecard* (BSC) e a avaliação 360 graus constituem exemplos de sistemas utilizados na certificação das competências dos empregados.
- 105 A gestão por competências propicia o alinhamento dos esforços necessários para que as competências organizacionais gerem e sustentem as competências humanas requeridas para a consecução dos objetivos estratégicos da organização.
- 106 As competências profissionais estão relacionadas a indivíduos e a unidades produtivas, e as competências organizacionais, a equipes de trabalho.
- 107 No tocante à avaliação de desempenho no trabalho, a descrição das competências a serem avaliadas deve corresponder à de comportamentos observáveis; dessa forma, o avaliador mensura o desempenho individual a partir dos comportamentos que o indivíduo adota no trabalho.

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

- 108 Por meio do recrutamento de pessoas, busca-se aumentar o número de candidatos cujas qualificações atendam aos requisitos do cargo e às responsabilidades da empresa, ao passo que os processos de seleção são utilizados com o objetivo de reduzir o número de concorrentes aos cargos vagos e restringir a escolha a indivíduos que detenham qualificações relevantes.
- 109 O processo de seleção por competência não requer atenção ao conteúdo do cargo a ser preenchido, mas ao perfil e à formação profissional do candidato.
- 110 Os testes TAT, PMK, Rorschach e Zulliger são exemplos de testes psicométricos utilizados em processos de seleção por competências.
- 111 Por meio de testes de avaliação fundamentados em estilos cognitivos, como, por exemplo, o inventário de avaliação ocupacional (IAO), analisam-se os indivíduos de acordo com o modo como adquirem conhecimento e interpretam informações.
- 112 A utilização de técnicas vivenciais contraria os objetivos do processo seletivo por competência, sendo, portanto, desvantajosa do ponto de vista técnico.
- 113 Todo modelo de entrevista comportamental prescinde da utilização de questionário estruturado cujas perguntas demandem respostas que tratem de contexto, ação e resultados.
- 114 Os métodos de seleção mistos, que combinam entrevistas, dinâmicas de grupo e avaliação curricular, são os mais indicados para a etapa de seleção de candidatos, pois permitem avaliar características e motivações pessoais e também minimizar a influência da subjetividade na seleção.
- 115 Nos processos de avaliação de habilidades de relacionamento interpessoal, o uso do teste de matrizes progressivas de Raven permite a observação de indicadores de competência de caráter social e relacional, tais como comunicação verbal, construção de consenso e empatia.
- 116 A observação direta constitui, juntamente com a entrevista, método de coleta de dados cujo objetivo é fornecer informações sobre os aspectos relevantes de determinado cargo.
- 117 A análise de cargos, que corresponde ao detalhamento dos requisitos de conhecimento pertinentes ao exercício do cargo, das responsabilidades impostas pelo cargo e das condições de trabalho necessárias ao seu exercício, justifica-se pela necessidade de se avaliar o perfil do profissional que ingressará na organização.

---

Até 2020, a escassez de talentos deverá atingir todas as áreas profissionais nas indústrias em quase todo o mundo, particularmente nas localizadas em países em desenvolvimento. Em economias como a brasileira, com mão de obra pouco qualificada ou treinada, essa escassez tende a se agravar já nos próximos anos.

Valor Econômico (com adaptações).

Considerando o texto acima, julgue os próximos itens, referentes a treinamento e desenvolvimento de pessoas.

- 118** Os laboratórios virtuais de aprendizagem constituem importantes espaços de socialização do conhecimento, visto que alcançam maior número de pessoas e ultrapassam as barreiras físicas, ampliando a interação entre os aprendizes.
- 119** Dada a necessidade de treinamento profissional para a superação das deficiências de desempenho dos empregados nas organizações, foram criadas as universidades corporativas, que objetivam desempenhar o papel de agente de mudanças organizacionais elevando o grau de qualificação profissional e de competências relacionadas ao trabalho.
- 120** O aumento de investimentos em treinamento e desenvolvimento profissional, a utilização de novas tecnologias multimídias e o conhecimento das variáveis explicativas da eficácia dos sistemas instrucionais constituem formas de facilitar a aprendizagem de novas habilidades requeridas pelo trabalho.
-