

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Julgue os itens a seguir, referentes a ferramentas de gestão, estilos de liderança, negociação no contexto organizacional e gerenciamento da pluralidade nas organizações.

- 51 Em uma situação em que o diretor de uma organização é o responsável pela gestão, mas o coordenador é a pessoa reconhecida pela equipe por sua capacidade técnica, identificam-se a liderança legitimada e a competência evidenciada, respectivamente.
- 52 Mudanças de paradigma que promovam o foco no desenvolvimento da pessoa como líder e não no processo de liderança organizacional são essenciais para se manter a sustentabilidade de uma organização.
- 53 A ausência de confiança entre os membros de uma equipe é um dos desafios que deve ser superado pela liderança, pois leva a discussões veladas e comentários reservados.
- 54 O objetivo do *feedback* é possibilitar a melhoria de comportamentos observados nos empregados. No entanto, a menção de aspectos positivos é uma ação de reconhecimento que descaracteriza o propósito do uso dessa ferramenta.
- 55 No processo de avaliação de desempenho de pessoas, é possível avaliar as competências dos empregados por meio da observação dos comportamentos que eles exibem na execução de suas atividades.
- 56 No processo de negociação relativo à gestão de pessoas, independentemente das habilidades interpessoais e das competências e atitudes, a utilização de técnicas e estratégias pelo gestor público é suficiente para alcançar resultados satisfatórios.
- 57 As diferenças de personalidade e de perfil crítico e as variadas perspectivas que os empregados de organizações multiculturais podem apresentar são obstáculos à tomada de decisões e ao aumento da criatividade no ambiente de trabalho.

Um órgão público possui uma quantidade de servidores suficiente para o volume de demandas. No entanto, há alto volume de problemas não solucionados, baixa produtividade e trabalhos concluídos com qualidade aquém da requerida.

Considerando os fundamentos de planejamento estratégico de gestão de pessoas e de competência interpessoal, julgue os itens seguintes, acerca dessa situação hipotética.

- 58 O planejamento estratégico de pessoas deve proceder à seleção de pessoas com mais qualificação para sanear os problemas e pendências existentes.
- 59 O planejamento estratégico de pessoas deve evidenciar a necessidade do fortalecimento da visão gerencial para melhorar o direcionamento e a integração das equipes.
- 60 A definição e a disseminação de competências organizacionais e individuais devem estar contempladas no plano estratégico de pessoas.
- 61 A baixa competência técnica dos servidores é fator determinante para a baixa produtividade.
- 62 As reações, a manifestação de sentimentos e as expressões verbais e não verbais dos servidores permitem identificar o estado das relações interpessoais no trabalho.

Julgue os próximos itens, acerca de gerenciamento de conflitos e de clima e cultura organizacional.

- 63 É inevitável que a resolução de um conflito organizacional resulte em duas partes: uma vencedora e outra perdedora.
- 64 O surgimento de um conflito pode gerar resultados positivos ao evidenciar problemas até então ocultos.
- 65 O fato de a totalidade dos gestores de uma organização apresentar comportamentos autocráticos e modelo de gestão centralizada independe da cultura organizacional.
- 66 Constantes mudanças na gestão de uma organização podem promover a insegurança dos empregados e favorecer o desenvolvimento de um clima organizacional desfavorável.

A respeito dos fundamentos de política de promoção, planos de carreira, avaliação de cargos e salários e análise funcional, julgue os itens subsequentes.

- 67 Para gerar mais segurança em uma avaliação de cargos, devem-se identificar todos os fatores que permitam a verticalização de informações a respeito dos cargos.
- 68 A promoção salarial de um empregado dentro da mesma classe correspondente ao cargo é identificada como uma promoção horizontal.
- 69 Na avaliação de cargos e salários em uma organização, é preponderante considerar a complexidade e as responsabilidades inerentes ao cargo.
- 70 Para a definição de faixas salariais, deve-se dar atenção aos salários que serão percebidos individualmente pelos empregados.

Acerca de organizações de aprendizagem, julgue os itens a seguir.

- 71 Tarefas administrativas, operacionais e gerenciais presentes nas organizações de aprendizagem devem ser realizadas por equipes autogerenciadas devido ao empoderamento das pessoas em relação ao seu papel ocupacional na organização.
- 72 Organizações que proporcionem senso de propriedade a seus membros mediante remuneração por meio de participação nos lucros e resultados são classificadas como organizações que aprendem.
- 73 A comunicação e a colaboração entre as diferentes áreas de uma organização e a autogestão das equipes caracterizam o alicerce das organizações de aprendizagem.
- 74 Na abordagem da organização que aprende, busca-se compreender como se dá o processo de aprendizagem nas organizações, ao longo do tempo, para que estas se tornem capazes de lidar com a turbulência de mercados e as mudanças sociais e econômicas da atualidade.
- 75 Organizações que aprendem orientam-se para a solução de problemas, estruturando-se em equipes, ampliando o acesso às informações, oferecendo aos seus membros poder e criatividade para a tomada de decisões e desempenho eficaz.

A respeito da gestão de talentos nas organizações, julgue os itens que se seguem.

- 76 Visão e objetivos compartilhados, confiança e respeito mútuo, trabalho voluntário e trabalho em equipe são exemplos de talentos humanos necessários para o bem das organizações.
- 77 Talento entendido como potencial produtivo de relacionamentos fortes, de confiança e colaboração contribui para as organizações serem mais competitivas e inclusivas.
- 78 Com limitações de suporte à aprendizagem, para uma organização investir em talentos, é suficiente oferecer oportunidades de capacitação aos seus funcionários.
- 79 Conhecimentos, habilidades e capacidades que gerem valor econômico caracterizam os talentos humanos nas organizações.
- 80 De acordo com a noção de talento, as competências valorizadas pelas organizações tendem a ser associadas às capacidades adquiridas por meio da experiência e não facilmente aprendidas pela instrução.

No que se refere à gestão de treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações, julgue os próximos itens.

- 81 O levantamento das necessidades de aprendizagem contempla a análise da organização, de tarefas e do indivíduo, pois busca identificar prioridades de competências e capacidades profissionais que resultem na melhoria do desempenho no trabalho.
- 82 A avaliação da aplicação dos princípios aprendidos ao que é exigido no cargo descreve o objetivo da avaliação de reação ao programa de treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações.
- 83 A execução de projetos de desenvolvimento de pessoas combina a aplicação de métodos no local de trabalho e fora dele, bem como projetos de desenvolvimento gerencial para a aquisição de competências nas organizações.
- 84 A avaliação dos objetivos instrucionais verifica se os resultados desejados de um programa de treinamento foram devidamente alcançados por aqueles que tenham dele participado.
- 85 A avaliação de retorno sobre investimentos em treinamento identifica de que forma o ambiente, as estratégias e os recursos organizacionais contribuíram para aprendizagem e para a melhoria de desempenho de pessoas e da organização.

Julgue os itens seguintes, relativos à psicodinâmica do trabalho.

- 86 A formulação de programas de qualidade de vida no trabalho, na perspectiva da ergonomia da atividade, consiste não só na identificação de problemas macro e microergonômicos do trabalho, mas também na forma como estes serão tratados pela organização.
- 87 De acordo com a psicodinâmica, o trabalho passa a ter significado quando o trabalhador tem autonomia para exercer seu potencial criativo e aprender novas competências e habilidades requeridas no trabalho, independentemente do prazer e do bem-estar do trabalhador.
- 88 Suporte organizacional, ambiente físico, equipamentos e instrumentos de trabalho constituem as condições que impactam o bem-estar no trabalho.
- 89 A saúde psíquica está associada, entre outros fatores, a missão, objetivos e metas organizacionais e a processos de trabalho percebidos como significativos e dotados de sentido por parte do trabalhador.

- 90 As relações hierárquicas, relações externas, interação com os pares, e o *status* social da organização representam aspectos estruturantes para o reconhecimento e crescimento profissional do trabalhador ao vincular o trabalho aos demais fatores da vida social.

Acerca da ética do psicólogo, julgue os itens subsequentes.

- 91 Assuntos multiprofissionais e relativos à intervenção em que o trabalho do psicólogo esteja diretamente envolvido permitem que ele possa realizar interrupção voluntária e definitiva do serviço sempre que julgar necessário.
- 92 Ao divulgar seus serviços, o psicólogo deve informar seu número de registro profissional, suas qualificações e seus títulos, bem como deve demonstrar eficácia de sua atuação profissional, por meio da divulgação dos resultados de algumas intervenções por ele realizadas.
- 93 O psicólogo presta serviços profissionais observando a modulação do tempo de atendimento de uma demanda para que não se caracterize prolongamento desnecessário da relação de serviço.
- 94 O uso de termos de consentimento livre e esclarecido em atividades de pesquisa conduzida por psicólogos é dispensado desde que haja a garantia do caráter voluntário da participação dos envolvidos.
- 95 O psicólogo deve buscar sempre o máximo de transparência na informação dos resultados decorrentes da prestação de serviços psicológicos a quem de direito, apoiando o usuário ou beneficiário na tomada de decisão.

Acerca das tendências na gestão de pessoas no setor público e da gestão de pessoas por competências, julgue os itens a seguir.

- 96 A gestão por competências preconiza o alinhamento do desempenho e das capacidades dos trabalhadores com as atribuições e responsabilidades inerentes aos cargos que estes ocupam e com as diretrizes organizacionais.
- 97 Gerir pessoas por competências exige intervenções organizacionais em dois focos oriundos do próprio conceito de competências: o desempenho ou o comportamento das pessoas; e as suas qualificações, capacidades ou atitudes para o trabalho.
- 98 Objetivos, resultados e metas organizacionais podem guiar o treinamento de competências técnicas, ao passo que os valores organizacionais servem para orientar o desenvolvimento de competências comportamentais.
- 99 O mapeamento de competências será inviável se a organização não dispuser de diretrizes estratégicas, essenciais para que se inicie o trabalho de identificação de competências organizacionais, desdobradas em competências de grupos e equipes de trabalho e, finalmente, em competências individuais.
- 100 As competências individuais variam conforme o contexto, podendo o trabalhador, ao fazer determinado tipo de trabalho, ser competente em uma organização e incompetente em outra, ainda que sejam similares os conhecimentos e as habilidades em exame.

Julgue os itens que se seguem, a respeito de avaliação e gestão do desempenho e da política de avaliação do desempenho individual e institucional.

- 101** A avaliação do desempenho trata de aspectos como a escala de avaliação e as fontes e erros de avaliação, enquanto que a gestão do desempenho aborda tópicos como planejamento e negociação, monitoramento e retroalimentação do desempenho.
- 102** Em uma organização, a avaliação e a gestão do desempenho são empregadas de maneiras distintas, de acordo com seus principais objetivos: a primeira visa somente ao controle psicossocial, podendo resultar em punições para os trabalhadores, e a segunda objetiva o desenvolvimento humano, sendo útil ao crescimento dos trabalhadores na organização e em suas carreiras.
- 103** Se o propósito for gerir os desempenhos dos trabalhadores de uma organização, e não apenas avaliá-los, então o subsistema de gestão do desempenho precisará ser interligado, por exemplo, aos subsistemas de capacitação e desenvolvimento e de saúde e segurança no trabalho.
- 104** Escalas ancoradas em comportamento, múltiplas fontes de avaliação e comportamentos relacionados às metas institucionais e setoriais são comumente utilizadas na gestão do desempenho, mas não na avaliação de desempenho, que adota, entre outros, a escala de observação do comportamento, uma única fonte de avaliação e comportamentos vinculados aos cargos dos trabalhadores.
- 105** Na etapa de planejamento do desempenho, os gestores e seus subordinados devem pôr em prática o princípio do alinhamento vertical e determinar os objetivos e metas individuais alinhados com as diretrizes da cadeia de valor e com o plano estratégico da organização.

No que concerne à distinção entre administração de pessoal, administração de recursos humanos e gestão social, julgue os seguintes itens.

- 106** A administração de pessoal se orienta pelos princípios e preceitos do modelo instrumental de gestão de pessoas, ao passo que a administração de recursos humanos é guiada pelas diretrizes e recomendações do modelo estratégico.
- 107** Na administração de recursos humanos, no Brasil denominada de gestão de pessoas, intenta-se subordinar a lógica instrumental e econômico-financeira, prevalente na administração de pessoal, a outras lógicas mais sociais, culturais, políticas ou ecológicas.
- 108** A diferença entre a administração de pessoal e a de recursos humanos é que esta, e não aquela, preconiza o alinhamento estratégico entre as políticas de administração de recursos humanos e as diretrizes organizacionais, e o alinhamento horizontal entre os subsistemas de movimentação, desenvolvimento e valorização de pessoas.
- 109** O reconhecimento da influência do contexto institucional, político e organizacional na efetividade dos subsistemas de recursos humanos e as conseqüentes tentativas de gerenciamento desse contexto caracterizam os modelos contemporâneos de gestão de pessoas.

Julgue os próximos itens, relativos à política de recrutamento e seleção de pessoas.

- 110** Fontes internas de recrutamento reduzem os gastos de processos seletivos, pois os candidatos, membros da organização, não precisam ser submetidos a nenhuma etapa de seleção; basta que sejam observados os resultados que obtiverem nas avaliações de desempenho.
- 111** Na administração pública, a vacância é suficiente para que seja determinada a necessidade de abertura de concurso público, devendo os setores de gestão de pessoas controlar o número de servidores — exonerados, demitidos, promovidos, readaptados, aposentados, falecidos ou empossados em outro cargo.
- 112** Se uma organização adotar a prática de seleção interna para ocupação de postos gerenciais, a validade do processo seletivo poderá ser atestada mediante a observação dos resultados de pesquisas de clima organizacional ou mesmo de avaliações de desempenho gerencial.

A respeito de movimentação, rotatividade e absenteísmo de pessoas, julgue os itens que se seguem.

- 113** O absenteísmo é determinado por vários fatores: os de curta duração geralmente decorrem de estruturas e processos de trabalho inadequados; os de longa duração tendem a refletir condições precárias de saúde e problemas familiares.
- 114** No caso do setor público, a rotatividade de pessoal não produz impactos negativos no funcionamento e na produtividade do serviço público, pois as movimentações tendem a ocorrer entre os poderes e as esferas de poder.
- 115** O dimensionamento da força de trabalho estima o número ideal de empregados para que uma unidade organizacional alcance seus resultados, considerando, por exemplo, as atividades realizadas, os afastamentos observados e o esforço alocado pelos empregados em cada atividade.
- 116** Políticas de gestão do suporte organizacional são úteis para reduzir a rotatividade e o absenteísmo de pessoal, uma vez que propiciam melhores condições psicossociais de trabalho, recompensas mais justas, maiores oportunidades de crescimento na carreira e adequada carga de trabalho.

Julgue os itens subsequentes, acerca da política de avaliação de desempenho individual e institucional e da relação de tal política com outras decisões de gestão de pessoas.

- 117** É adequado vincular iniciativas de retribuição material e resultados de avaliações de desempenho, pois, ao se deslocar a força motivacional para aspectos extrínsecos à própria atividade, a motivação dos indivíduos passa a ser mais facilmente gerenciável, mesmo no longo prazo.
- 118** De acordo com evidências de pesquisas no campo da psicologia organizacional, é direta e completa a seguinte cadeia causal: capacidade, esforço, desempenho e resultado.
- 119** O estreitamento entre a avaliação de desempenho institucional e a de desempenho individual é materializado conforme o seguinte fluxo de desdobramentos: plano plurianual; planejamento estratégico institucional; ações, projetos e programas das unidades de trabalho; e compromisso individual de desempenho.
- 120** O plano de trabalho, produto da primeira etapa da política em apreço, restringe-se às seguintes peças: as ações representativas da unidade de avaliação; as atividades em que se desdobram tais ações; e as metas da unidade de trabalho, elementos esses estabelecidos pelo gestor e comunicados aos subordinados para estes terem ciência do que será avaliado adiante.