

**CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS**

Com relação à política de desenvolvimento organizacional, julgue os itens a seguir.

- 51 Embora seja considerado ambíguo, com poucas definições na literatura, o conceito do termo talento, de forma geral, relaciona-se aos atributos de potencial, competência, desempenho e diferenciação.
- 52 A busca contínua pela competitividade proporcionou o estabelecimento de um novo contrato psicológico entre indivíduos e organizações pelo mútuo desenvolvimento. As organizações perceberam que a sua continuidade depende do seu constante desenvolvimento e, assim, os indivíduos passaram a ser valorizados pela sua contribuição para o desenvolvimento organizacional.
- 53 Treinamento, desenvolvimento e educação diferem-se pelo fato de o treinamento visar à melhoria do desempenho nas atividades atuais realizadas pelo indivíduo, o desenvolvimento focar no futuro do indivíduo na organização e a educação propor a formação do cidadão para a vida. Contudo, as novas demandas do mercado de trabalho estão tornando esses conceitos cada vez mais entrelaçados.
- 54 Na última década, os processos de treinamento e desenvolvimento adquiriram papel estratégico dentro das organizações, o que levou os administradores a enxergá-los como um centro de custos de grande relevância.
- 55 Em um ambiente em que haja visão compartilhada, os objetivos da equipe sejam claros e a equipe esteja motivada, a liderança torna-se dispensável para a organização.

Acerca de competências e inteligências múltiplas, julgue os itens subsequentes.

- 56 O novo paradigma do trabalho capitalista divide-se em três competências: as participativas, relativas à capacidade de conhecer a função integral de uma empresa; as transversais, que integram os campos autonomia, responsabilidade e comunicação social; e as sociais, referentes à cooperação entre as equipes e as redes de diferentes setores.
- 57 Competências são desenvolvidas por meio do processo de aprendizagem, com a aquisição de conhecimentos, habilidade e atitudes, ao passo que a aprendizagem é uma mudança duradoura no comportamento ou na capacidade de um indivíduo, transferível para novas situações. Portanto, a expressão da competência independe de sua manifestação no ambiente de trabalho.
- 58 De acordo com Howard Gardner, uma das formas de inteligência humana é a cinestésica, considerada como a capacidade de autoconhecimento e a consciência do próprio potencial e de debilidades e temores.
- 59 Os indivíduos aprendem por meio de sua interação com o ambiente, que deve ocorrer de modo formal. Logo, imitação, tentativa e erro e conversas com pares são estratégias ineficientes para o aprendizado individual.
- 60 A teoria das inteligências múltiplas substituiu o paradigma unidimensional pelo multidimensional, que propõe que as faculdades humanas são independentes em grau considerável e, ao mesmo tempo, interdependentes entre si.

Julgue os itens seguintes acerca da psicodinâmica do trabalho e da prevenção de saúde do trabalhador.

- 61 A qualidade de vida no trabalho e a ergonomia da atividade são dois importantes focos de estudo da psicologia organizacional e do trabalho, mas devem ser conduzidas de forma separada, sem que haja influência de uma sobre a outra, já que seus resultados são concorrentes. A primeira busca a melhoria das condições para o trabalhador, ao passo que a segunda para a empresa.
- 62 A psicopatologia do trabalho consiste na análise dinâmica dos processos psíquicos provocados pela contraposição do indivíduo com a realidade do trabalho, cujo foco é a relação do indivíduo e suas características particulares com o ambiente de trabalho, que, em geral, apresenta características alheias à vontade do empregado.
- 63 A psicodinâmica de trabalho é uma disciplina voltada para as relações entre saúde e doença no ambiente laboral, que provocam ora o sofrimento ora o prazer.
- 64 O programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO) decorre de exigência legal da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é uma importante ferramenta de diagnóstico para o planejamento de ações de prevenção ao adoecimento no trabalho e visa a proteger a saúde ocupacional do trabalhador.
- 65 Os objetivos principais da ergonomia são a adequação dos produtos e das tecnologias às necessidades dos usuários e a humanização do contexto sociotécnico do trabalho de forma que se ajuste aos anseios de indivíduos e grupos, observados os requisitos das atividades a serem realizadas.

Acerca da gestão e do papel da área de recursos humanos nas organizações, julgue os itens que se seguem.

- 66 Os profissionais de recursos humanos atualmente ocupam uma posição paradoxal dentro das organizações, uma vez que são responsáveis pelo alcance dos resultados organizacionais, mas, simultaneamente, são parte fundamental na construção da confiança e do comprometimento dos demais empregados para atingir esses resultados.
- 67 A área de recursos humanos passou a ser considerada estratégica para as empresas, o que demandou mudanças no perfil dos seus profissionais, que devem ser focados na sua área de atuação e preferencialmente oriundos da área de psicologia, pois as demandas nessa área são singulares e prescindem de interação com o restante da organização.
- 68 Para alcançar os objetivos propostos, as atividades de treinamento, desenvolvimento e educação devem estar alinhadas às estratégias organizacionais, desde a etapa inicial, denominada análise de necessidade de treinamento, quando se detectam as competências a serem trabalhadas e os indivíduos que necessitam de treinamento.
- 69 A gestão evoluiu de uma atividade intuitiva na era pré-industrial para uma atividade de caráter burocrático na era industrial e tornou-se uma atividade artesanal-sistemática no atual período de globalização. Essa situação enfraqueceu o poder da racionalidade burocrática, em decorrência da dependência crescente da participação de funcionários nas ações.

Com relação ao prazer e ao sofrimento no trabalho, julgue os próximos itens.

- 70 As relações intersubjetivas no coletivo de trabalho são determinantes para o surgimento de estratégias defensivas contra o sofrimento no trabalho, uma vez que decorrem do consenso do grupo de trabalhadores. Contudo, essas estratégias defensivas grupais dificilmente contribuem para a estabilização psíquica do indivíduo trabalhador.
- 71 Ao ingressar no ambiente de trabalho, o indivíduo depara-se com as condições do trabalho, relacionadas à divisão do trabalho, ao conteúdo da tarefa e à estrutura organizacional, e com a organização do trabalho, que diz respeito ao ambiente físico, químico, biológico e às condições de higiene e segurança do trabalho.
- 72 As vias psíquica, motora e visceral são as vias de descarga de energia de que o trabalhador se utiliza quando submetido às excitações externas (psicossensoriais) e internas (instintivas ou pulsionais). As descargas de energia tendem a elevar o nível de excitação interna e externa do trabalhador e favorecem a sua saúde mental.
- 73 A negação, que é a naturalização do sofrimento, e a racionalização, que consiste na eufemização da angústia e na busca de justificativas socialmente aceitas para a situação, são estratégias defensivas utilizadas para minimizar as condições geradoras de adoecimento e revelam-se como paliativas, por desconsiderarem as reais causas do sofrimento.

---

Acerca do comportamento dos indivíduos e dos grupos, julgue os itens a seguir.

- 74 Pensamento grupal corresponde a uma das disfunções da tomada de decisão em grupo e decorre das pressões por conformidade dentro do grupo que impedem a avaliação crítica de soluções incomuns ou fora dos padrões estabelecidos.
- 75 Os cinco estágios do desenvolvimento do grupo são: formação, tormenta, normalização, desempenho e interrupção. A tormenta é o estágio em que ocorrem os conflitos dentro do grupo, quando os membros aceitam a existência do grupo, mas se sentem desconfortáveis com os limites impostos à sua individualidade.

Acerca da qualidade de vida e do adoecimento no trabalho, julgue os itens subsecutivos.

- 76 Considere que um estudo tenha demonstrado que, apesar do alto nível de tensão a que estão expostos os policiais de uma determinada região, eles desfrutam de uma qualidade de vida elevada no trabalho. Nessa situação, a conclusão do estudo pode ser explicada pela importância social do trabalho dos policiais e pelo nível elevado de autonomia desses profissionais e demonstra ser possível propiciar boas condições de trabalho, mesmo em profissões consideradas de risco.
- 77 O estresse ocupacional crônico, também conhecido como *burnout*, tem como principal fonte as relações familiares.

---

Com base na lei n.º 8.112/1990 e em outros dispositivos que tratam dos direitos, dos deveres e das responsabilidades dos servidores públicos civis, julgue os itens que se seguem.

- 78 O servidor que ocupa cargo em comissão ou função de confiança submete-se ao regime integral de dedicação ao serviço e pode ser convocado sempre que houver interesse da administração.
- 79 É dever do servidor público obedecer às ordens superiores, exceto quando contaminadas de algum vício ilegal. Nessa situação, o servidor tem por obrigação descumprir a ordem e representar contra seu superior hierárquico.
- 80 O direito adquirido garante a imutabilidade de regime jurídico e busca proteger os direitos dos cidadãos contra as alterações que o Estado realiza nas leis que regem o serviço público.

---

Com referência às tendências da gestão de pessoas no serviço público, julgue os itens subsequentes.

- 81 Atualmente a investidura em cargos de confiança deve levar em consideração as competências específicas e as genéricas.
- 82 O reconhecimento de uma competência pode ser feito a partir de um eixo x-y-z (tridimensional), no qual se destacam o conhecimento, a habilidade e o aprendizado.
- 83 A avaliação de desempenho é o instrumento gerencial capaz de integrar diferentes níveis organizacionais e aprimorar a *performance* dos indivíduos, das equipes de trabalho e da organização como um todo.
- 84 A gestão por competências serve como ligação entre as condutas individuais e a estratégia da organização, o que permite agregar valor econômico e social aos indivíduos e às próprias organizações.
- 85 Por ser o principal instrumento para a condição de um concurso público, o edital pode estabelecer exigências para investidura em cargo público.

Acerca da gestão de pessoas nas organizações, julgue os itens a seguir.

- 86 A técnica de análise interna de tendência de pessoal deve ser adotada quando o profissional de RH for analisar a porcentagem de pessoas que permanecem nos cargos ou o número de pessoas que foram promovidas, desligadas ou transferidas da organização.
- 87 A evolução da gestão de pessoas é marcada pela ampliação do escopo de atuação dos profissionais dessa área, principalmente no que se refere a questões estratégicas e organizacionais.
- 88 Os serviços de recursos humanos (RH), que priorizam os aspectos formais das relações capital-trabalho, passaram a caracterizar a fase contábil legal da gestão de pessoas nas organizações.
- 89 A vinculação do planejamento estratégico com as ações dos profissionais de RH pode ser observada quando esses profissionais realizam previsões de recrutamento e seleção com base nas análises interna e externa da organização.
- 90 A gestão de pessoas usa o inventário gerencial para a tomada de decisão sobre quantitativo de pessoal quando, por exemplo, utiliza o banco de dados de uma universidade para obter informações relacionadas ao grau de instrução, experiências, interesses e habilidades dos seus professores.
- 91 Quando uma organização estabelece que um de seus valores centrais é adotar a diversidade como um componente essencial no modo de fazer negócio, nota-se que o gerenciamento da pluralidade é uma das estratégias utilizadas pelo RH para alcançar o sucesso organizacional.

Considerando a negociação e a gestão de conflitos nas organizações, julgue os itens que se seguem.

- 92 Em uma situação de conflito, quando uma pessoa defende firmemente suas opiniões e tenta persuadir os outros, observa-se a adoção da abordagem advocatória para o gerenciamento do conflito interpessoal.
- 93 Se em uma situação de conflito o negociador expressar suas reais necessidades, poderá ocorrer competição entre as partes.
- 94 Na resolução de conflitos interpessoais, alcançar o resultado é tão importante quanto preservar a relação entre as partes. Assim, durante a negociação faz-se necessário adotar o estilo colaborador, visto que nesse estilo de negociação as duas partes podem ser beneficiadas.
- 95 O conflito interpessoal normativo ocorre quando duas ou mais pessoas discordam sobre o que consideram apropriado no que se refere a comportamento.
- 96 O conflito intraorganizacional ocorre quando várias unidades organizacionais estão descontentes com o modo de atuação de uma unidade específica.
- 97 O conflito interpessoal no espaço profissional é evidenciado quando uma pessoa percebe-se sobrecarregada em suas funções e, por isso, passa a ter dificuldades nas relações de trabalho.

No que diz respeito à liderança, à cultura e ao clima nas organizações, julgue os próximos itens.

- 98 A cultura organizacional amorfa caracteriza as organizações que apresentam valores culturais e normas altamente cristalizados nos comportamentos, nos hábitos e nos procedimentos profissionais.
- 99 As alterações internas e externas que provocam mudanças nas relações humanas e na estrutura das organizações caracterizam o caráter dinâmico da cultura organizacional, que, por sua vez, acompanha diretamente o ritmo das mudanças da cultura nacional.
- 100 Quando os líderes conciliam as operações cotidianas com as responsabilidades de longo prazo, ocorre a liderança estratégica por meio da criação de um clima de aderência estratégica na organização.
- 101 As empresas que adotam como princípio a ideia de proteger para conseguir lealdade possui como traço cultural o individualismo, visto que exigem das pessoas um comportamento como condição para outro.
- 102 O estilo de trabalho do líder gestor baseia-se na busca de resultados de curto prazo e de baixo custo operacional.
- 103 O estilo paternalista poderá ser adotado quando o moral da equipe estiver baixo e a organização carecer de melhorias em relação à comunicação.

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

- 104 Nas organizações, a relevância estratégica do padrão de desempenho consiste em definir critérios adequados para orientar os sistemas de avaliação.
- 105 Os conhecimentos mapeados nas organizações devem ser utilizados como insumos de dicionários de termos na gestão do conhecimento, bem como para compor os elementos dos conhecimentos habilidades e atitudes (CHA) na gestão por competências.
- 106 O gestor que cria condições para que a equipe expresse suas habilidades cumpre um dos objetivos da gestão de desempenho.
- 107 Conhecimento organizacional e gestão do conhecimento são abordagens similares na gestão organizacional, visto que evidenciam como o conhecimento ativo é capaz de contribuir diretamente para o desempenho profissional e para a vantagem competitiva.
- 108 Critérios contaminados de desempenho são observados nas situações em que as medidas utilizadas para aferir a produtividade de uma pessoa não avaliam o desempenho real alcançado por ela em um dado período de tempo.
- 109 A deficiência dos critérios e a perda da confiabilidade da avaliação podem ser observadas quando as pessoas são avaliadas em mais responsabilidades do que aquelas previstas em seus escopos de trabalho.

Julgue os itens a seguir, referentes a aspectos relacionados à promoção e aos planos de carreira nas organizações.

- 110 A avaliação dos cargos por meio do sistema de escalonamento ocorre quando um profissional de recursos humanos estabelece diferentes níveis de complexidade desses cargos com base nas responsabilidades e competências profissionais.
- 111 Valorar cargos consiste em determinar seu potencial relativo com base nas competências e desafios inerentes ao trabalho, privilegiando mais os aspectos comportamentais que técnicos na realização das atividades do cargo.
- 112 Se um profissional se sentir mal remunerado, no que se refere a desempenho, a relação investimento-retorno será menor do que aquela que ele espera da organização.
- 113 Os sistemas modernos de carreira e remuneração consideram que progressão e promoção são termos similares no que se refere à mudança de faixas ou níveis salariais previstos nos planos de cargos.
- 114 A aplicação da análise funcional do trabalho nas organizações é verificada quando o valor relativo dos cargos é definido para determinar a variação de remuneração.
- 115 Um sistema de remuneração pode ser observado nas organizações quando a composição salarial é feita com base em fatores internos, como capacidade financeira, valor do trabalho, política de remuneração; fatores externos, como mercado de trabalho, custo de vida, requisitos legais e outros fatores, como a criação de faixas e níveis salariais escalonados em diferentes patamares de complexidade.

No que se refere à atuação do psicólogo organizacional em processos de recrutamento e seleção de pessoas, julgue os itens subsequentes.

- 116 Entrevistas situacionais que focalizam situações reais de trabalho enfrentadas pelo candidato em sua vida profissional são aplicadas em processos seletivos para inferir como a pessoa agiu em relação a determinadas situações no passado.
- 117 Em uma seleção, caso os candidatos questionem sobre a validade científica e profissional dos testes psicológicos, o psicólogo deverá responder que essas informações são sigilosas conforme estabelece o código de ética da profissão.
- 118 Se comparado ao recrutamento externo, o recrutamento interno apresenta vantagem, já que, nos processos seletivos, permite a identificação rápida de candidatos qualificados.
- 119 Caso um candidato queira ter acesso ao seu desempenho em um processo seletivo, o psicólogo será obrigado a dar-lhe o *feedback*, resguardando o sigilo e a confidencialidade de informações tipificadas em normativos legais.
- 120 As boas práticas de recrutamento e seleção de pessoas nas organizações podem ser observadas quando uma pessoa procura emprego espontaneamente, não encontra vaga, mas é orientada a deixar seu currículo para futuras oportunidades na organização, além de ser devidamente informada sobre os próximos processos seletivos.

## PROVA DISCURSIVA

- Nesta prova, faça o que se pede, usando, caso deseje, o espaço para rascunho indicado no presente caderno. Em seguida, transcreva o texto para a **FOLHA DE TEXTO DEFINITIVO DA PROVA DISCURSIVA**, no local apropriado, pois **não será avaliado fragmento de texto escrito em local indevido**.
- Qualquer fragmento de texto além da extensão máxima de linhas disponibilizadas será desconsiderado.
- Na folha de texto definitivo, identifique-se apenas no cabeçalho da primeira página, pois não será avaliado texto que tenha qualquer assinatura ou marca identificadora fora do local apropriado.
- Ao domínio do conteúdo serão atribuídos até **20,00 pontos**, dos quais até **1,00 ponto** será atribuído ao quesito apresentação (legibilidade, respeito às margens e indicação de parágrafos) e estrutura textual (organização das ideias em texto estruturado).

O sociólogo italiano Domenico De Masi afirma em novo livro que, apesar da desigualdade social, o Brasil pode colaborar para a construção de um novo modelo social para o mundo. O patrimônio histórico e cultural do país é insubstituível, segundo o autor, conhecido principalmente pelo livro **O ócio criativo**. Segundo ele, “a História ensina que quando velhos modelos não satisfazem mais, mais cedo ou mais tarde floresce um novo”.

**O Globo**, 26/1/2014, p. 49 (com adaptações).

---

Considerando que o fragmento de texto acima tem caráter unicamente motivador, redija um texto dissertativo acerca do seguinte tema.

### **O BRASIL E O DESAFIO DE CONSTRUÇÃO DE UM NOVO MODELO DE SOCIEDADE PARA O MUNDO**

Ao elaborar seu texto, aborde, necessariamente, os seguintes aspectos:

- ▶ sinais de esgotamento do modelo vigente na sociedade contemporânea: crises econômicas e perda de referências; [valor: 6,50 pontos]
- ▶ fundamentos do modelo histórico-cultural brasileiro que poderiam orientar a sociedade global pós-industrial; [valor: 6,50 pontos]
- ▶ desigualdades a serem superadas pela sociedade brasileira. [valor: 6,00 pontos]

**RASCUNHO**

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

