

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

A respeito do comportamento humano nas organizações, julgue os itens que se seguem.

- 51 A composição de equipes de trabalho nas organizações modernas busca combinar competência técnica homogênea com características de personalidade e comportamentais complementares para aumentar o desempenho coletivo das equipes.
- 52 Os rituais culturais são importantes para a história da trajetória organizacional, por meio de ritos de renovação (melhoria da estrutura) ou de ritos de integração (boas relações e emoções) no trabalho.
- 53 O estilo fundamentado na competição — voltado à solução de conflitos no trabalho — incentiva a predominância de comportamentos orientados à acomodação das outras partes e à construção da controvérsia.
- 54 A lógica negocial da colaboração como estilo de solução de conflito é a soma variável.
- 55 A eficácia da liderança estratégica ocorre como resultado da capacidade de o líder absorver a turbulência ambiental, mudar comportamentos e decidir com agilidade para que o desempenho organizacional seja alcançado adequadamente.
- 56 Em situações de conflito interpessoal no trabalho, os líderes assumem papel decisivo na moderação, o que possibilita o envolvimento das partes na solução do conflito por meio do empoderamento e da tomada de decisão compartilhada.

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

- 57 Uma das lógicas subjacentes na atualidade é a reelaboração das estruturas organizacionais para que haja compatibilização entre práticas táticas de gestão de pessoas e as práticas estratégicas de planejamento, direção e gestão das organizações.
- 58 A racionalidade burocrática presente nas organizações do setor público evoluiu historicamente para estabelecer como elemento central da gestão de pessoas as práticas estratégicas que minimizam possíveis incongruências entre a natureza do trabalho e os resultados organizacionais.
- 59 A análise de Markov no planejamento estratégico de gestão de pessoas possibilita à organização identificar a demanda por novos empregados com base em uma análise do ambiente externo.
- 60 O desafio da diversidade na atualidade faz que os valores organizacionais da gestão estejam fundamentados em uma cultura integrada, na oferta contínua de oportunidades e na liderança orientada ao desenvolvimento humano nas organizações.
- 61 O alinhamento entre gestão de pessoas e estratégia organizacional ocorre a partir da análise SWOT e da definição das dimensões de gestão do *balanced scorecard*.

Julgue os próximos itens, com relação à psicodinâmica do trabalho e à prevenção da saúde do trabalhador.

- 62 Por adotar uma abordagem voltada à relação homem-trabalho-doença, sem envolvimento com os aspectos ativos da ação humana sobre o contexto de trabalho, a psicopatologia do trabalho cedeu lugar aos estudos da ergonomia da atividade.
- 63 A ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho estudam a relação entre indivíduo e ambiente de trabalho, bem como as ferramentas, os métodos e a organização de trabalho que constituem o contexto de atuação profissional e produtivo.
- 64 Para a ergonomia da atividade, o trabalho constitui o meio físico no qual o indivíduo é sujeito ativo que pensa, age, sente, constrói e desconstrói a experiência de trabalho no cotidiano.
- 65 A atividade profissional escolhida livremente se torna fonte de satisfação humana, diferentemente daquela exercida sob pressão em virtude de necessidades da organização.

A respeito do desenvolvimento de pessoas e competências nas organizações, julgue os itens subsequentes.

- 66 Princípios de aprendizagem, tais como o estabelecimento de metas e o significado da apresentação do conteúdo a ser aprendido, organizam a oferta de treinamento, pois definem os métodos e as práticas envolvidas nas ações de aprendizagem.
- 67 Treinamentos no local de trabalho, enquanto métodos de desenvolvimento de pessoas, envolvem componentes básicos que permitem a aquisição dos comportamentos esperados, como, por exemplo, objetivos e metas, modelo a ser seguido, prática e desempenho, e *feedbacks*.
- 68 Organizações que aprendem incentivam o pensamento sistêmico como competência inerente a pessoas, a processos e a tecnologias, por ser importante para promover a vantagem competitiva.
- 69 As competências necessárias para a realização do trabalho nas organizações depende da análise das pessoas, sendo esta uma etapa do levantamento das necessidades de aprendizagem ou de treinamento realizado pela área de gestão de pessoas.
- 70 A valorização de múltiplas competências nas organizações requer metodologias de avaliação do potencial humano e do desempenho técnico e comportamental para que a diversidade seja gerenciada como ativo diferenciado das organizações no contexto atual.

No que se refere à gestão de pessoas no setor público, julgue os itens a seguir.

- 71 A interseção entre o modelo estratégico e o modelo político de gestão de pessoas indica que a efetividade da área depende de sua capacidade de satisfazer os interesses dos diversos atores e grupos, internos e externos às organizações, que interferem tanto no planejamento quanto na execução das políticas e das práticas de administração na área de recursos humanos.
- 72 As novas configurações dos sistemas de gestão de pessoas diferem-se das configurações de caráter instrumental por privilegiarem as iniciativas de trabalho que contribuem para a realização das diretrizes estratégicas organizacionais.
- 73 No modelo estratégico de gestão de pessoas, as organizações são compreendidas como um processo de construção social que ocorre por meio da influência de grupos diversos, de forma que a negociação e a resolução de conflitos assumem posição central na atuação da área.
- 74 A gestão estratégica de pessoas é fundamentada na noção de que os resultados da área dependem tanto do alinhamento vertical e sistêmico de suas políticas e práticas quanto da observação dos aspectos relativos à qualidade de vida e ao bem estar dos trabalhadores.

Com base no disposto na Lei n.º 8.112/1990, especificamente no que concerne aos direitos, aos deveres e às responsabilidades dos servidores públicos civis, julgue os seguintes itens.

- 75 De acordo com o entendimento sumulado do Supremo Tribunal Federal, os servidores públicos não têm vencimentos irredutíveis, sendo essa prerrogativa dos membros do Poder Judiciário e dos que lhes são equiparados.
- 76 O servidor em estágio probatório pode exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação.
- 77 A servidora gestante tem garantido seu direito de afastamento das operações e locais considerados penosos, insalubres ou perigosos durante os períodos da gestação e da lactação.

Com relação às temáticas avaliação e gestão de desempenho, julgue os itens subsequentes.

- 78 Enquanto a perspectiva do desempenho humano vinculada à noção de produtividade torna possível a avaliação do desempenho ou a emissão de *feedbacks* somativos, a perspectiva comportamental, por sua vez, permite o monitoramento ou a geração de *feedbacks* formativos ao longo dos ciclos de gestão de desempenho.
- 79 A amplitude de controle associada à autoridade funcional deve ser considerada tanto na etapa de planejamento quanto na etapa de implementação do ciclo de gestão do desempenho, pois o desempenho competente exige dos funcionários autonomia e flexibilidade para que eles desenvolvam métodos próprios de trabalho e, se necessário, redirecionem seus objetivos.
- 80 A gestão de desempenho diferencia-se da avaliação de desempenho, visto que aquela privilegia a etapa de planejamento, momento em que se considera, além dos objetivos e metas, o contexto material, psicossocial e técnico do trabalho realizado pelos funcionários.
- 81 A definição de metas de trabalho, abordada na etapa de planejamento dos ciclos de gestão do desempenho, visa o cumprimento das atribuições e responsabilidades contidas nas descrições de cargos, conforme prazos e produtos acordados entre gestores e subordinados.
- 82 Traços de personalidade, motivação e autoeficácia e interesses e valores são fatores psicológicos desconsiderados na gestão do desempenho, uma vez que a subjetividade inerente a tais aspectos dificulta a realização de sessões de *feedbacks* entre os avaliadores e os avaliados.

Acerca da política de recrutamento e seleção de pessoas, julgue os itens subsecutivos.

- 83 Entrevistas estruturadas, comportamentais e com base em competências tendem a eliminar a subjetividade dos processos seletivos desde que sejam fundamentadas em expectativas claras de desempenho no trabalho e em critérios objetivos de avaliação.
- 84 Indicadores de rotatividade e de absenteísmo, elementos associados ao comportamento no trabalho, podem ser utilizados para determinar a validade de critério dos procedimentos adotados em processos seletivos.
- 85 A vacância de cargos é elemento suficiente para que a área de gestão de pessoas dê início a um processo de recrutamento e seleção de pessoas, pois indica, quantitativamente, a necessidade organizacional de provimento de pessoal.
- 86 A validade preditiva de provas de conhecimento em concursos públicos pode ser especificada ao se comparar os resultados alcançados pelo candidato nomeado com os escores por ele obtidos em avaliações de desempenho por competência.
- 87 O dimensionamento da força de trabalho específica, quantitativa e qualitativamente, a força de trabalho necessária para a realização das atividades organizacionais por meio da análise da capacidade instalada das unidades organizacionais, da carga horária necessária à realização de cada atividade e da avaliação de especialistas a respeito do padrão de qualidade de desempenho dos funcionários.

Julgue os itens que se seguem, relativos a política de promoção e planos de carreira.

- 88 A estruturação de planos de carreira deve considerar que a mobilidade dos funcionários se faz possível não apenas lateralmente — entre diferentes áreas e funções — e verticalmente — por meio da ascensão na hierarquia organizacional —, mas também radialmente — a partir da aquisição de influência nas arenas decisórias das organizações.
- 89 Exercícios autodirigidos, materiais instrucionais, *workshop*, *feedback*, *coaching*, *mentoring* e programas de preparação para a aposentadoria são exemplos de atividades de gestão de carreira adotadas pelas áreas de gestão de pessoas.
- 90 O processo de desenvolvimento de carreira tem a função de atender as necessidades presentes e futuras das organizações, de modo que o planejamento das carreiras dos funcionários deve visar, sobretudo, a eficiência operacional.

Com relação ao profissional de psicologia que atua com crianças e adolescentes em situações de abuso sexual, julgue os itens a seguir.

- 91 A oitiva de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade é um momento essencial de coleta de dados, está prevista no Estatuto da Criança e do Adolescente, e exige do profissional de psicologia conhecimentos acerca dos diferentes aspectos do desenvolvimento infantil e das etapas de desenvolvimento da linguagem simbólica.
- 92 A atenção psicossocial é operacionalizada com o objetivo de estruturar ações de atendimento e de proteção à criança e ao adolescente e devem ser realizadas após o afastamento desses indivíduos do contexto de vulnerabilização.

Com relação à alienação parental, julgue os itens subsequentes.

- 93 Os critérios de diferenciação entre abuso ou descuido e a síndrome de alienação parental englobam as recordações dos filhos; a lucidez do genitor; situações patológicas da vítima; características pessoais das vítimas do abuso; e a análise do momento do abuso.
- 94 Segundo a Lei n.º 12.318/2010, o laudo pericial em casos de alienação parental deve ser produzido em até sessenta dias e será fundamentado em avaliação psicológica, realizada com testes validados pelo SATEPSI, após entrevista com um assistente social.
- 95 Conforme a Lei n.º 12.318/2010, a alienação parental pode ser definida como a interferência na formação psicológica da criança ou do adolescente promovida diretamente por um dos genitores para que repudie verbalmente e fisicamente o outro genitor e, assim, cause prejuízo ao estabelecimento ou à manutenção de vínculos com este.
- 96 Alguns comportamentos clássicos de um alienador parental são os seguintes: apresentar o novo cônjuge aos filhos como sua nova mãe ou seu novo pai; esquecer-se de avisar ao outro genitor de compromissos importantes da criança, como a ida ao dentista ou reuniões da escola; ir às festividades da vida da criança acompanhado de seu novo cônjuge e enteados.

No contexto forense, o uso de técnicas de entrevistas e a aplicação de treinamentos para entrevistadores têm possibilitado uma melhoria no desempenho dos psicólogos durante a realização de entrevistas, especificamente na detecção de mentiras. Considerando esse assunto, julgue os itens que se seguem com relação à entrevista forense.

- 97 O método PEACE, desenvolvido pela Associação dos Chefes de Polícia da Inglaterra e País de Gales e pelo Home Office, é utilizado para entrevistar suspeitos e testemunhas, com base nos conhecimentos da área de psicologia e em evidências obtidas por meio das pesquisas psicológicas, que possibilita treinar os profissionais para que identifiquem sinais comportamentais de mentiras.
- 98 Os pressupostos da abordagem PEACE para entrevistas investigativas são os seguintes: P, de planejamento e preparação; E, de engajamento do suspeito; A, de aquisição ou obtenção de relato livre do suspeito, sem interrupções; C, de cerrar, ou seja, de fechamento, incluindo o resumo; e E, de expansão dos dados coletados ao se avaliá-los após a entrevista.
- 99 O método PEACE revela um significativo avanço nos procedimentos de entrevista forense, pois seus pressupostos baseiam-se em valores humanitários e respeito incondicional à vítima entrevistada. Por consequência, o desempenho do psicólogo nessa prática está diretamente relacionado ao quanto esse profissional consegue sustentar o vínculo com o entrevistado nesse momento crucial.

Com relação à atuação do profissional de psicologia nas questões relacionadas ao direito de família, da criança e do adolescente, julgue os itens seguintes.

- 100 No contexto do divórcio e da dinâmica conjugal e familiar, psicólogos devem estar atentos à estratégia de descrédito, também denominada *ziskinização*, que diz respeito à tentativa dos envolvidos em desvalorizar as intervenções psicológicas, mesmo diante de evidência científica, por meio de jogos conceituais que misturam hipóteses e recursos de retórica ou, ainda, partem de premissas não generalizáveis e nem sempre verdadeiras.
- 101 Ao intervir em famílias, os psicólogos forenses devem ter a capacidade de reconhecer as fases do ciclo de vida familiar, uma vez que as interseções e tramas de cada família estão presentes no modo como elas enfrentam e superam cada fase, o que tornam visíveis as dificuldades vivenciadas por elas.
- 102 Na guarda compartilhada, os genitores precisam cumprir alguns requisitos, tais como possuírem certo grau de flexibilidade psicológica e maturidade, a fim de se submeterem a compromissos comuns; e estabelecerem um modo de vida que respeite eventuais problemas e não os transformem em impedimentos, reais ou presumidos, para o cumprimento do acordo previamente estabelecido sobre a guarda.
- 103 Do ponto de vista psicológico, o processo de adoção pode ser um evento traumático para a criança adotada, visto que aumenta a probabilidade de a criança desenvolver problemas afetivos por ter sido privada de seus pais biológicos em momento inicial da vida, quando a capacidade de vinculação duradoura é assimilada.
- 104 As intervenções psicológicas em situação de divórcio e separação, que passam pelo crivo das partes que poderão vir a contestar, criticar e por à prova o trabalho psicológico, em decorrência do princípio do contraditório e da livre convicção do juiz, têm por objetivo resgatar o embasamento teórico e o risco patológico desse momento, principalmente para os filhos.

Acerca da atuação do psicólogo forense em contextos de violência e vulnerabilidade, julgue os itens subsequentes.

- 105 Ao atuar como mediador em situações de violência doméstica, o psicólogo deve adotar uma ação adversarial diante da exposição de argumentos conflitantes, e deve atentar, ainda, para o processo de vitimização, assim como para as fantasias e as assimetrias produzidas pelos cônjuges.
- 106 Na atuação junto a jovens infratores, com vistas a reintegrá-los no meio social, é necessário que os psicólogos tenham conhecimento de que programas com base em intervenções cognitivo-comportamentais reduzem a incidência da infração, ao passo que tratamentos fundamentados em punição e medo não têm tido sucesso.
- 107 A confiabilidade do depoimento de crianças vítimas de abuso ou em situação de vulnerabilidade exige do psicólogo o conhecimento dos procedimentos de inquirição, bem como das categorias para análise da credibilidade do depoimento infantil, que são o processamento da memória, a codificação, o armazenamento, a recuperação e o estado emocional.
- 108 Conforme o Estatuto do Idoso, as medidas protetivas são aplicáveis nas situações em que exista a constatação de violência física, sendo papel do psicólogo diagnosticar e exigir medidas protetivas ao Ministério Público no que concerne às situações de violência direcionada a essa população, como o abuso psicológico ou material.

Julgue os próximos itens, acerca da psicopatologia.

- 109** Ao atuar em contextos de drogadição e dependência, faz-se necessário que o psicólogo observe no paciente o aumento da agressividade, a redução da tolerância à frustração, a autoestima, a maturidade para gerenciar situações, labilidade de sentimentos e o uso de situações verdadeiras ou mentirosas, uma vez que a droga torna-se o instrumento de apoio para suportar situações negativas.
- 110** Pacientes com amnésia dissociativa apresentam incapacidade de recordar informações pessoais importantes, geralmente traumáticas ou estressantes, demasiadamente extensa para ser explicada como um esquecimento normal. Essa incapacidade pode ou não ocorrer durante o curso de um transtorno dissociativo, sem a ocorrência de transtornos orgânicos associados.

Com relação às disposições do Regimento Interno (RI) do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT), julgue os itens a seguir.

- 111** Se um servidor da justiça do Distrito Federal (DF) cometer infração disciplinar cuja penalidade, após processo disciplinar, seja a demissão, a autoridade responsável para aplicá-la será o corregedor da justiça.
- 112** Se um desembargador afastar-se de suas funções por um período de quarenta dias, o presidente do TJDFT designará um juiz de direito substituto de segundo grau para substituí-lo, o que vinculará esse juiz aos processos que lhe possam ser distribuídos durante o período da substituição.
- 113** O presidente e o vice-presidente do tribunal e o corregedor da justiça integram o Conselho Especial do TJDFT; os demais desembargadores integrantes desse conselho são eleitos pelo Tribunal Pleno.
- 114** Caso um advogado impetre pedido de *habeas corpus* no TJDFT em favor de um cliente seu e a referida medida for concedida, a decisão será cumprida, independentemente de acórdão.

Ainda com base no RI do TJDFT, julgue os itens que se seguem.

- 115** Se secretário de governo do DF cometer crime comum no período em que exerce a função, ele será processado e julgado originariamente pelo Tribunal Pleno do TJDFT.
- 116** O corregedor da justiça do TJDFT integra o Conselho da Magistratura, logo pode exercer, nesse conselho, as funções de relator e de revisor.

Acerca da organização judiciária do DF e dos territórios, julgue os itens a seguir.

- 117** Ação de indenização por acidente de trabalho ajuizada por servidor contra o DF deverá ser processada e julgada por uma das varas de fazenda pública.
- 118** O TJDFT tem competência originária para processar e julgar o governador e o vice-governador do DF em crimes comuns e de responsabilidade.
- 119** Um quinto dos cargos de desembargador devem ser preenchidos por membros do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios e por advogados em efetivo exercício da profissão.
- 120** Cabe aos juízes de direito aplicar penalidades disciplinares a servidores que lhes sejam subordinados, desde que a pena não exceda a trinta dias de suspensão.

Espaço livre