



5792 – FACTORES HUMANOS

18/18

Nome do Formando: Eládio Pereira

Ficha de verificação de competências

1. A auto-regulação possibilita ao individuo melhorar o seu desempenho na vertente profissional mas não na vertente pessoal.
2. Por stress no trabalho podemos entender as reacções físicas e emocionais negativas que se produzem quando as exigências do trabalho estão de acordo com as capacidades, os meios ou as necessidades do trabalhador.
3. O stress pode ser desejável, sendo até uma condição de incentivo ou “pressão” para fazer algo que irá dar prazer.
4. A falta de concentração, as insónias e a irritabilidade são sintomas de stress.
5. Segundo o modelo IRS – o ambiente subjectivo de trabalho é avaliado objectivamente pelos individuos originando quando negativo, respostas fisiológicas, comportamentais e emocionais que podem influenciar a saúde física e mental.
6. Robert Karasek ao estudar a relação entre as doenças associadas ao stress e a forma como o trabalho é organizado, enuncia no seu modelo duas dimensões da motivação fomentadas pela aprendizagem em contexto de trabalho: a latitude de decisão e as exigências organizacionais.
7. Karasek definiu 4 grandes tipos de experiências psicológicas do trabalho, a que correspondem 4 grandes quadrantes de empregos: elevado stress, baixo stress, activos e pró-activos.
8. A satisfação ou insatisfação no trabalho é um indicio do grau de stress sentido pelo trabalhador.
9. Do ponto de vista dos Factores Humanos existe a possibilidade de uma operação livre de erros humanos.
10. Para Reason (1995), as falhas técnicas mais do que as humanas, representam a maior ameaça a sistemas complexos e potencialmente perigosos.
11. Segundo Swain, “erro de sequência” significa que a tarefa prevista foi executada num momento que não corresponde ao momento previsto no plano de organização do trabalho.
12. Segundo Reason, erros de coordenação são erros de omissão ou transferência defeituosa de informação.
13. As falhas activas são os elementos patogénicos que residem no sistema.
14. Por erro humano podemos entender a acção resultante da capacidade de tratamento a nível cognitivo da informação necessária para não errar.
15. O modelo SHEL, significa S(suporte lógico), H (equipamento, máquina), E (ambiente) e L (causa latente)
16. A probabilidade de um acto inseguro ser cometido é altamente influenciada pela natureza da tarefa e pelas condições de trabalho.
17. Wiegmann, aponta a importância das variáveis organizacionais como condições latentes importantes para a ocorrência de erros.
18. As aspirações pessoais, ambições funcionais, adequação da remuneração, horário de trabalho, relacionamento hierárquico, relacionamento profissional, interação social, são alguns dos factores que podem estar presentes no estudo do “Clima Organizacional”.