

# Concurso Público

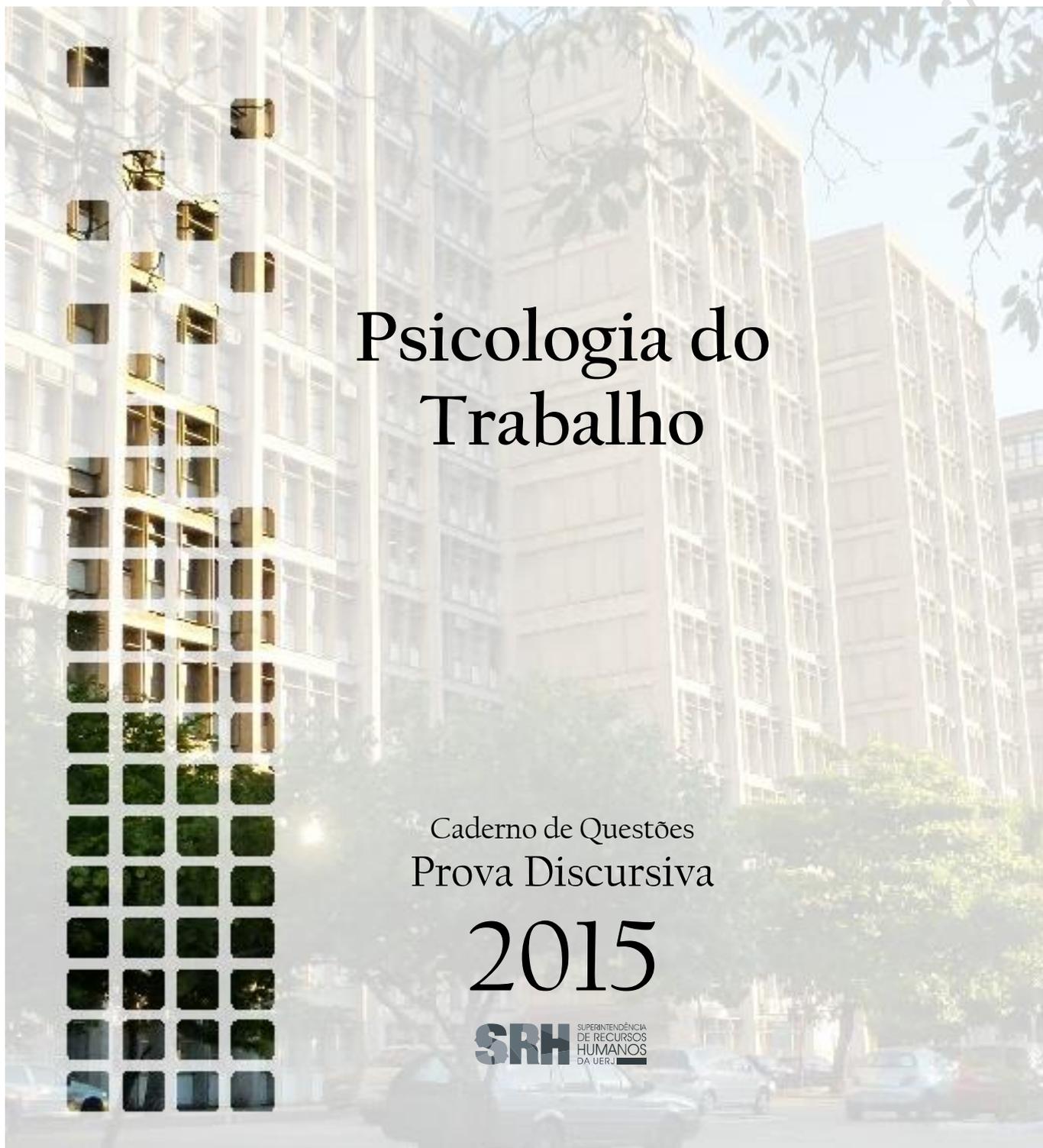


## Psicologia do Trabalho

Caderno de Questões  
Prova Discursiva

# 2015

**SRH** SUPERINTENDÊNCIA  
DE RECURSOS  
HUMANOS  
DA UERJ









02|

A partir do texto “Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações”, de Bendassolli e Soboll, responda às questões a seguir:

- a) Cite 02 (duas) características que definam o posicionamento das clínicas do trabalho no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. (10,0 pontos)

---

---

---

---

---

---

---

---

- b) Indique 02 (dois) campos de conhecimento que fundamentam a Psicodinâmica do Trabalho. (5,0 pontos)

---

---

---

- c) Apresente 03 (três) características da Psicodinâmica do Trabalho. (10,0 pontos)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

03|

A universidade corporativa de uma grande empresa pública oferecia regularmente aos seus servidores cursos de capacitação de curta e média duração. A despeito de estarem satisfeitos com o seu aprendizado nos cursos realizados, muitos servidores egressos desses cursos se queixavam posteriormente ao RH sobre a dificuldade de aplicar os conhecimentos aprendidos.

Sabendo disso, o gerente da universidade corporativa decidiu investigar o problema mais a fundo. Para tanto, elaborou um formulário de pesquisa e o encaminhou aos servidores que haviam participado dos cursos no ano anterior. A pesquisa solicitava que eles respondessem a uma escala, devidamente validada, constituída por dois fatores. O primeiro, com 12 itens, versava sobre o suporte gerencial e social à transferência do treinamento. Esses itens mediam o quanto as condições psicossociais favoráveis ou desfavoráveis estavam presentes no ambiente pós-treinamento, na percepção dos respondentes. O segundo fator foi denominado de suporte material à transferência de treinamento, e era composto por cinco itens que avaliavam o quanto a organização disponibilizava condições e recursos materiais necessários à transferência de treinamento na percepção dos respondentes. A escala era de cinco pontos (1 = nunca; 2 = raramente; 3 = algumas vezes; 4 = frequentemente; 5 = sempre).

Em torno de 59 servidores responderam à pesquisa, cujos resultados são mostrados abaixo:

**Tabela 1. Resultado das análises estatísticas descritivas – suporte psicossocial**

Itens	Casos Válidos	Média	Moda	Desvio-Padrão
1. Tenho oportunidade de utilizar no trabalho o que aprendi no curso	59	3,27	3	1,06
2. Meu chefe encoraja-me a aplicar no trabalho o que aprendi no treinamento	59	2,66	2	1,20
3. Meu chefe remove obstáculos e dificuldades ao uso eficaz das novas habilidades.	59	2,27	2	1,03
4. Meu chefe encoraja a aplicação.	58	2,31	1	1,16
5. Meu chefe planeja comigo o uso das novas habilidades.	59	2,20	1	1,22
6. Recebo as informações necessárias ao uso eficaz das novas habilidades.	57	2,35	3	0,94
7. Minhas sugestões são levadas em consideração.	58	3,16	3	0,97
8. Recebo apoio dos colegas experientes.	58	2,84	3	1,12
9. Minhas tentativas de uso das novas habilidades passam despercebidas.	59	3,12	2	1,05
10. São ressaltados os aspectos negativos à aplicação das novas habilidades.	56	2,54	3	1,03
11. Recebo elogio pelo uso correto das novas habilidades.	59	2,76	3	0,99
12. Recebo as orientações à aplicação eficaz das novas habilidades.	57	2,30	2	1,02

**Tabela 2. Resultado das análises estatísticas descritivas – suporte material**

Itens	Casos Válidos	Média	Moda	Desvio-Padrão
13. A organização fornece os recursos materiais necessários.	58	3,19	4	1,25
14. Fornece recursos em quantidade suficiente.	58	3,33	4	1,19
15. Os recursos materiais estão em boas condições de uso.	58	3,88	4	1,04
16. As ferramentas de trabalho são compatíveis com a aplicação eficaz das novas habilidades.	58	3,76	4	1,11
17. O local de trabalho é adequado à aplicação das novas habilidades.	57	3,58	5	1,35

CAMÕES, M. R. de S. Suporte à Transferência de Treinamento: Estudo de caso na Administração Pública. In: PANTOJA, M. J. et al. *Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público*. Brasília: ENAP, 2010, p.105-120.

Com base nessas informações, responda às questões a seguir:

a) Indique 03 (três) aspectos evidenciados pelos resultados das tabelas. (10,0 pontos)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

b) Descreva 03 (três) estratégias (pré e/ou pós-treinamento) que podem ser adotadas pela gestão da universidade corporativa e pelas chefias (gerentes e supervisores) das áreas dos servidores egressos dos cursos, para aumentar o suporte à transferência e maximizar a aplicação do que foi aprendido. (15,0 pontos)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### 04|

Como afirmam Salanova, Hotangas, “a motivação como processo psicológico básico pode ser definida como uma ação dirigida a objetivos, sendo autorregulada, biológica ou cognitivamente, persistente no tempo e ativada por um conjunto de necessidades, emoções, valores, metas e expectativas”. Nesse sentido, motivação é uma força, não é estática, tem caráter de continuidade em uma noção de “motivo para uma ação”, que se configura a cada momento, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa. As pessoas se motivam de forma diferente, algumas se sentem altamente motivadas com uma determinada tarefa, outras, diante da mesma tarefa, as consideram desinteressantes. As pessoas são diferentes, têm valores diferentes, interesses diferentes, enfim, uma história diferente.

Segundo Gondim e Silva (in ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B., 2014), há disponível na literatura três modelos de classificação das teorias de Motivação. O primeiro modelo divide as teorias de Motivação em: teorias de conteúdo e teorias de processo.

