

Concurso Público

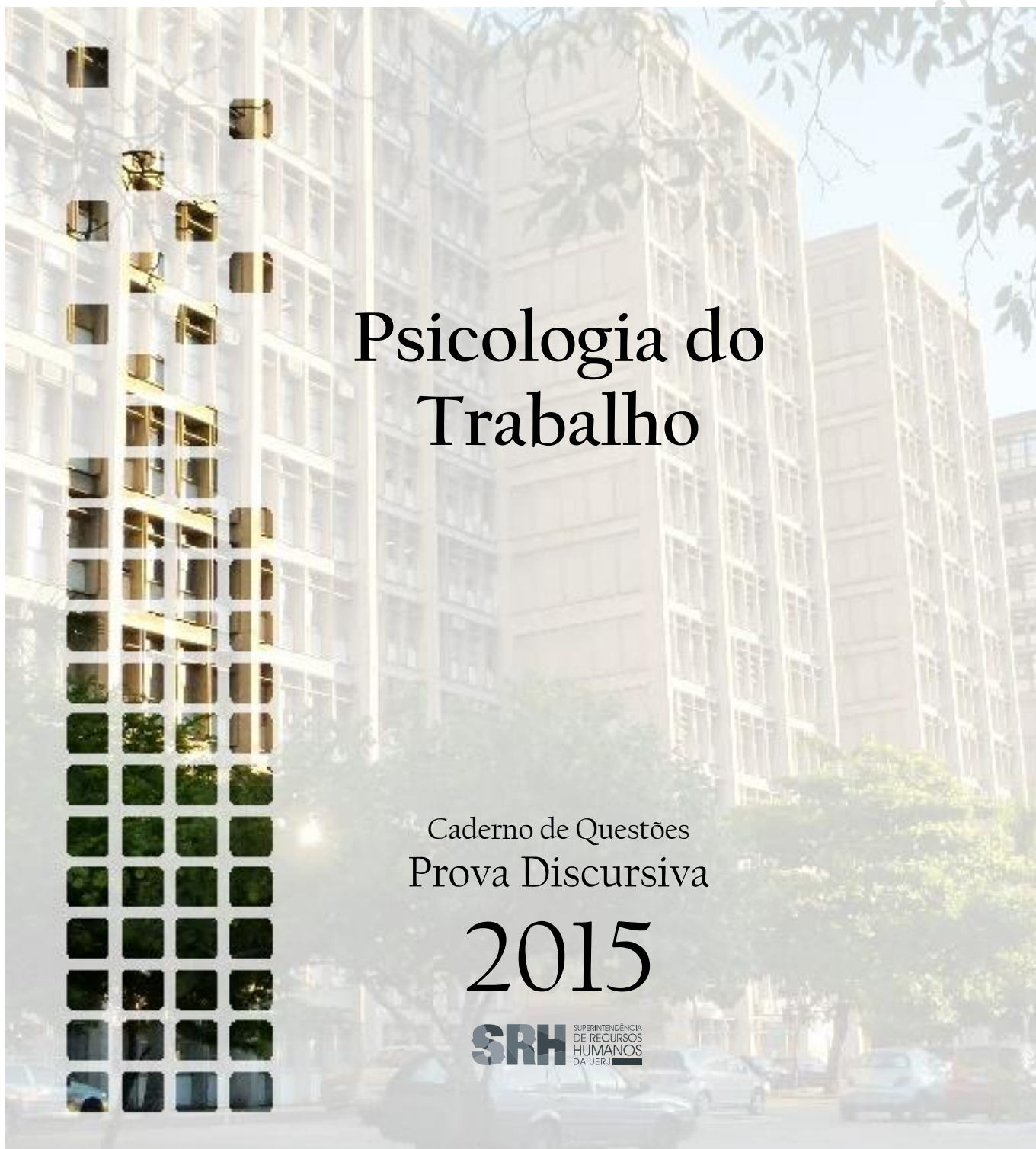


Psicologia do Trabalho

Caderno de Questões
Prova Discursiva

2015

SRH SUPERINTENDÊNCIA
DE RECURSOS
HUMANOS
DA UERJ





01|

“A saúde não é apenas ausência de doença, mas também o completo bem-estar biológico, psicológico e social.” (Organização Mundial de Saúde, OMS, 1986)

Segundo França, “quando se atua em qualidade de vida, surgem sempre muitas ideias e conceitos. Do ponto de vista das pessoas, pode-se afirmar que qualidade de vida é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativas de vida”.

Richard Walton (1975) foi o autor que estabeleceu oito critérios mais citados e utilizados da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), com o objetivo de avaliar a QVT nas organizações. Esses critérios ou categorias são conhecidos como indicadores de QVT.

Com base nessas informações, responda às questões a seguir:

- a) A concepção de QVT do autor se diferencia dos demais em função do seu “olhar” específico sobre o tema. Qual é essa diferença? (10,0 pontos)

- b) Cite 04 (quatro) indicadores de QVT (WALTON, 1975) e indique como cada um pode ser atendido pela empresa, sem se caracterizar como um programa de Qualidade de Vida no Trabalho. (8,0 pontos)

As situações descritas a seguir foram vivenciadas em uma empresa vendida para um grupo de investidores estrangeiros:

- Falta de capacitação técnica;
- Convivência depreciativa no ambiente de trabalho;
- Ambiente em que é difícil conciliar trabalho e a vida pessoal;
- Desrespeito interpessoal entre gestor e grupo de trabalho e entre os colegas de trabalho é frequente.

A área de Gestão de Pessoas teve conhecimento das situações a partir do levantamento e consolidação dos dados da prática de entrevistas de desligamento, realizada em um período de três meses.

- c) Indique 02 (duas) ferramentas/instrumentos que podem ser utilizadas para fazer um mapeamento dessa situação. (7,0 pontos)



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.



A partir das referências bibliográficas sugeridas (MOSCOVICI, 2013; ZANELLI et al., 2014) sobre o tema, responda às questões a seguir:

a) Indique 02 (duas) características das teorias de conteúdo e 02 (duas) das teorias de processo. (8,0 pontos)

b) Cite 02 (duas) teorias classificadas como teorias de conteúdo e 02 (duas) teorias classificadas como de processo. (6,0 pontos)

c) A Teoria de Motivação Bifatorial de Herzberg, Mausner e Snyderman tem como princípios básicos os fatores higiênicos e os fatores de motivação. Explique a Teoria Bifatorial a partir do funcionamento desses fatores e exemplifique-os na área de Gestão de Pessoas. (11,0 pontos)
