

Concurso Público

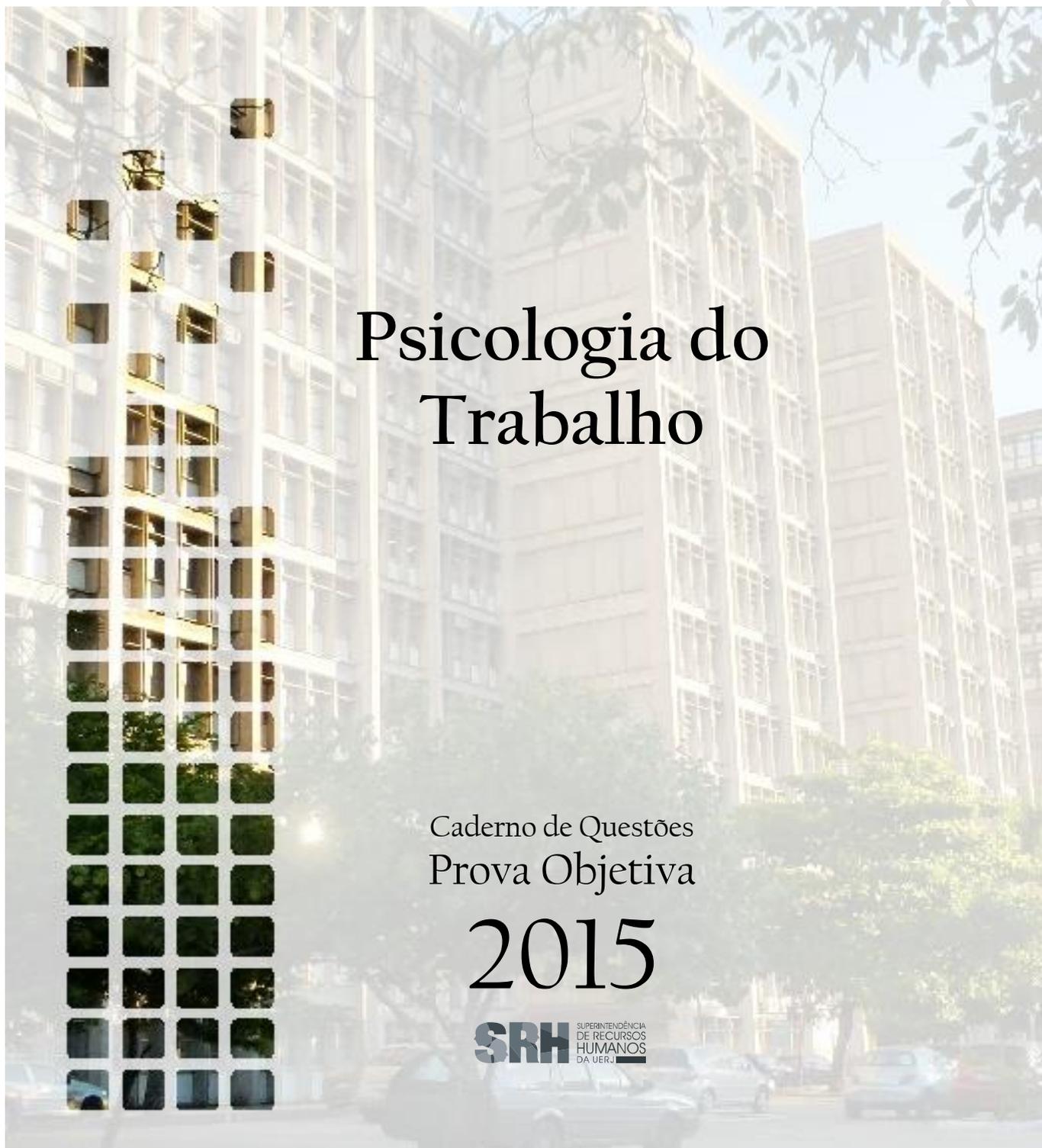


Psicologia do Trabalho

Caderno de Questões
Prova Objetiva

2015

SRH SUPERINTENDÊNCIA
DE RECURSOS
HUMANOS
DA UERJ





01|

A Clínica da Atividade de Yves Clot, tem como base epistemológica:

- a) a tradição psicanalítica
- b) uma leitura crítica de Cristophe Dejours
- c) uma leitura renovada de Vygotsky e Bakhtin
- d) os estudos da psicologia do trabalho americana

02|

“Assim como os trabalhadores no exercício de suas atividades, a clínica da atividade parte de conceitos e metodologias já existentes no campo da psicologia do trabalho e força-os, impregna-os de outros sentidos e usos, principalmente no que tange ao conceito de tarefa e atividade” (SILVA; BARROS; LOUZADA).

Segundo Clot, a atividade se efetiva:

- a) como elaboração, por parte dos sujeitos, de sua tarefa
- b) na realização completa de uma série organizada de tarefas
- c) na execução da tarefa, seguindo rigidamente a prescrição estabelecida
- d) como esforço físico, por parte dos sujeitos, na execução da tarefa prescrita

03|

“O ponto de partida ergológico para compreender-transformar positivamente a vida e o trabalho são as ‘dramáticas de uso de si’, exigindo-se todo cuidado para resistir às seduções e não colocá-las de imediato no campo do sofrimento patogênico, malgrado seu apelo e facilidades”.

Segundo Athayde e Brito, o conceito de Schwartz de “dramáticas de uso de si” remete:

- a) à pessoa em atividade, em sua relação inconsciente com os dramas vividos no processo de trabalho
- b) ao grupo de pessoas em atividade, em suas relações hierárquicas atravessadas por processos de exploração no trabalho
- c) à pessoa em atividade, centro de arbitragens que incorporam o biológico, o psicológico, o social, o institucional, os valores em jogo, a relação com o tempo e com os diferentes níveis de racionalidade
- d) ao grupo de pessoas em atividade, em suas relações intersubjetivas que incorporam aos processos de trabalho, o psicológico e o social e propiciam a interferência de diferentes níveis de racionalidade a sua organização

04|

Analise as afirmativas abaixo:

- I. A incerteza e os riscos próprios do capitalismo flexível favorecem o fortalecimento do caráter dos sujeitos;
- II. O ganho de autonomia dos trabalhadores no capitalismo flexível estimula as relações de confiança e o trabalho em equipe;
- III. A incerteza e os riscos próprios do capitalismo flexível afrouxam os laços de confiança e compromisso no trabalho e na vida pessoal.

Assinale a opção que contém as características do trabalho no capitalismo flexível e suas consequências subjetivas, segundo Richard Sennett.

- a) II
- b) III
- c) I e II
- d) I e III

05|

As análises de Sennett, em seu livro *A corrosão do caráter*, sobre o trabalho em uma padaria em Boston, apontam que o uso da tecnologia:

- a) exige uma maior qualificação dos trabalhadores e aumenta o compromisso destes com o trabalho
- b) torna os processos de trabalho menos opacos para os trabalhadores, ainda que não diminua a exploração
- c) garante, quase sempre, o enriquecimento do conteúdo dos postos de trabalho onde é utilizada e repercute numa maior identidade com o trabalho
- d) favorece, em muitos casos, uma compreensão superficial do trabalho e cria as condições para uma atividade acrítica e indiferente de seus usuários



06|

Segundo Sennett, é inerente ao trabalho em equipe no capitalismo flexível:

- a) eliminar os conflitos e diminuir a exploração do trabalho
- b) negar a luta individual pelo poder, fortalecendo o *status quo*
- c) exigir mais dos trabalhadores e desconstruir as relações de dominação
- d) definir rigidamente a hierarquia e responsabilidades no trabalho, aumentando a produtividade

07|

Analise as afirmativas abaixo sobre as características da pesquisa/intervenção psicossociológica:

- I. Considerar que pesquisadores e sujeitos pesquisados possuem o mesmo *status* de conhecimento;
- II. Preocupar-se em garantir o afastamento e a neutralidade do pesquisador em relação aos sujeitos pesquisados;
- III. Considerar que a análise da implicação do pesquisador é também objeto de pesquisa.

Assinale a opção que contém a(s) afirmativa(s) correta(s), segundo Carretero e Barros.

- a) I e II
- b) I e III
- c) apenas II
- d) apenas III

08|

Bendassoli e Soboll compreendem “clínicas do trabalho” por:

- a) um conjunto de teorias cujo foco de estudo é a relação trabalho-subjetividade, que apresentam uma diversidade epistemológica, teórica e metodológica
- b) um conjunto de práticas baseadas na psicanálise que tem como objetivo intervir terapêuticamente em processos de adoecimento psíquico no trabalho
- c) um conjunto de teorias cujo objeto comum é a situação do trabalho e que apresentam uma grande similaridade em seus pressupostos teórico metodológicos
- d) um conjunto de práticas sustentadas por diferentes aportes teóricos que se propõe a fazer intervenção clínica no ambiente de trabalho e garantir a harmonia no espaço produtivo

09|

A saúde mental e trabalho, subárea do campo da saúde do trabalhador, segundo Sato e Bernardo, tem como característica:

- a) tomar como matriz de leitura as relações de trabalho e sua historicidade
- b) compreender a adequação psicológica dos sujeitos à organização do trabalho como referência fundamental de saúde
- c) pautar-se em estudos e intervenções que favoreçam a saúde mental, desconsiderando as condições concretas de trabalho
- d) entender a gênese dos problemas de saúde mental dos trabalhadores, principalmente a partir do seu universo intraindividual

10|

Segundo Lacaz (2007), o campo da saúde do trabalhador considera o trabalhador como:

- a) agente de mudanças que pode intervir e transformar a realidade do trabalho e participar do controle de sua nocividade
- b) indivíduo responsável que protege a sua saúde, seguindo as normas de segurança propostas pelos especialistas
- c) agente de mudanças cujo desconhecimento sobre os fatores de adoecimento no trabalho impede, entretanto, sua atuação no controle destes
- d) indivíduo passivo sujeito a influências patogênicas nos ambientes de trabalho que precisam ser analisadas e controladas cientificamente por especialistas



11|

A partir do olhar clínico, Cristophe Dejours define trabalho como:

- a) uma relação social de exploração que produz adoecimento
- b) um espaço de disputas que não propicia o engajamento da personalidade
- c) um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões materiais e sociais
- d) um processo puramente intelectual de processar a execução de uma tarefa delimitada por pressões materiais e sociais

12|

Analise as reflexões sobre a inteligência no trabalho:

- I. O cérebro constitui a sede específica da inteligência e da habilidade desenvolvida no trabalho;
- II. A inteligência do corpo é um recurso natural que o sujeito aplica no processo de trabalho;
- III. O trabalho intelectual não se reduz a uma pura cognição. Ao contrário, trabalhar passa, primeiro, pela experiência afetiva do sofrimento.

Assinale a opção que contém a(s) afirmativa(s) correta(s), segundo Dejours.

- a) I
- b) III
- c) I e II
- d) II e III

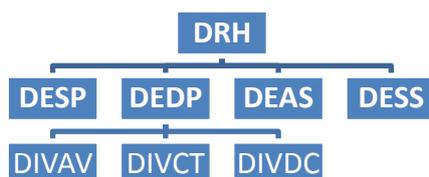
13|

A afirmativa de Gernet e Dejours, “[...] o exercício do trabalho vem inevitavelmente acompanhado da confrontação com o real [...]”, significa que:

- a) o sujeito só conhece a realidade quando inserido no mundo do trabalho
- b) o sujeito precisa seguir fielmente o que está prescrito pela organização do trabalho
- c) o trabalhador precisa conhecer de forma integral o processo de trabalho em que está envolvido
- d) o trabalhador é levado a pensar e agir de forma diferente daquela prevista pela organização do trabalho

14|

Em uma grande empresa pública, que possui diversas filiais espalhadas por todo o território nacional, a Diretoria de Recursos Humanos (DRH) atende a todos os servidores dessas filiais e integra as seguintes subdivisões: DESP - Departamento de Seleção de Pessoal; DEDP - Departamento de Desenvolvimento Pessoal; DEAS - Departamento de Administração de Salários; DESS - Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho. O DEDP, por sua vez, subdivide-se em: DIVAV - Divisão de Avaliação e Análise de Cargos; DIVCT - Divisão de Capacitação e Treinamento; DIVDC – Divisão de Desenvolvimento Gerencial e Consultoria Interna.



Essa estrutura de departamentalização da DRH segue o modelo:

- a) funcional e por serviço
- b) por processo e por clientes
- c) departamental e geográfica
- d) por período e amplitude de controle



15|

Distintamente das visões históricas antecedentes, segundo a perspectiva contemporânea da gestão de pessoas, as pessoas que ocupam funções estratégicas nas organizações, são consideradas:

- fonte de vantagem competitiva para a organização
- mão de obra qualificada, porém substituível, tal qual uma peça em uma imensa engrenagem
- seres dotados de emoção e de necessidades sociais, e não somente seres racionais de necessidades materiais
- seres racionais que seguem regras e papéis dentro da estrutura organizacional e que priorizam maximizar seus benefícios materiais

16|

O psicólogo que pretende atuar na gestão de pessoas em organização pública precisa conhecer os problemas e desafios que enfrentará. Schikmann (in PANTOJA, 2010) lista uma série de características comuns à maioria das organizações públicas que poderiam ser evitadas.

Analise as características abaixo:

- Limites à postura inovativa – a rigidez da legislação estimula a inércia gerencial, uma vez que muitas iniciativas esbarram nas limitações da legislação;
- Falta de rotatividade na ocupação de posições de chefia, sobretudo da alta direção – a falta de rotatividade nas posições de chefia representa um desestímulo à progressão de carreira e contribui para a estagnação da gestão;
- Desvinculação da visão do cidadão como destinatário do serviço público – em diversas organizações públicas ainda não é clara a ideia de que o cidadão é a razão de ser da organização;
- Mecanismos de remuneração que desvinculam os vencimentos do desempenho – os funcionários sentem-se pouco estimulados a melhorar seu desempenho, uma vez que a remuneração independe do seu desempenho.

Assinale a opção que apresenta as características comuns às organizações públicas:

- I, II e III
- I, II e IV
- I, III e IV
- II, III e IV

17|

O detalhamento adequado dos comportamentos esperados numa descrição de competência é fundamental para orientar processos seletivos, de treinamento e de avaliação de desempenho.

Nesse sentido, dentre os comportamentos abaixo relacionados, o que **não** pode ser enquadrado nas componentes que integram a descrição de uma competência é:

- descreve corretamente o modelo do *Balanced Scorecard*
- apresenta temperamento racional e extrovertido no teste MBTI
- demonstra interesse por atividades cooperativas e trabalhos de grupo
- utiliza corretamente as ferramentas de estatística descritiva básica para analisar dados quantitativos

18|

Dentro da área de Recursos Humanos, o conceito técnico de transferência vertical de treinamento refere-se:

- ao processo de aprendizagem de capacidades mais complexas a partir da aprendizagem de capacidades subordinadas mais simples, aprendidas em programas de treinamento
- a mudança de uma atividade de treinamento de um setor da organização para uma divisão mais ampla e abrangente da mesma, permitindo atingir uma quantidade maior de funcionários dessa organização
- ao efeito exercido por programas de treinamento, em que novos conhecimentos, habilidades, atitudes e/ou comportamentos são aprendidos, com objetivo de promover a progressão funcional daqueles que participaram desses programas
- a evolução da atividade de treinamento, antes responsabilidade restrita a aspectos operacionais nos chamados “centros de treinamento”, para o contexto das universidades corporativas, nas quais o treinamento passa a se inserir dentro de um currículo mais amplo, vinculado às estratégias organizacionais



19|

Segundo Zanelli et al. (2012), frequentemente os termos desenvolvimento, educação e treinamento têm sido utilizados, de forma equivocada, como sinônimos.

Analise as definições abaixo:

- I. Processo especificamente planejado para suprir a necessidade de aquisição de determinados conhecimentos, habilidades e/ou atitudes pelo empregado, que tem como objetivo melhorar o seu desempenho. Visa suprir, sobretudo, necessidades atuais, de curto prazo;
- II. Processo de longo prazo, que envolve diversas ações de aprendizagem e visa, sobretudo, aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados, promover o seu crescimento pessoal e a efetivação de mudanças organizacionais mais amplas. Voltado para necessidades de transformação futura da organização;
- III. Conjunto variado das experiências e oportunidades de aprendizagem proporcionadas pela organização, estruturadas ou não, que ampliam as competências dos empregados e os capacitam a ocuparem novos cargos.

Assinale a opção que apresenta a definição de desenvolvimento, educação e treinamento, respectivamente:

- a) III, I, II
- b) II, I, III
- c) III, II, I
- d) II, III, I

20|

Conforme descrito por França (2010), Wood Jr. (1995) divide a história da Administração de Recursos Humanos no Brasil em períodos.

O período que vai da década de 1930 a 1950, que o autor denominou de “Burocrático”, é caracterizado por:

- a) advento da legislação trabalhista e surgimento do departamento pessoal centrado, principalmente, em rotinas de controle de frequência, pontualidade, absenteísmo e pagamento dos salários
- b) integração sistêmica dos enfoques administrativo, estruturalista e comportamental, implicando no esforço de alinhar rotinas de pessoal, estrutura organizacional e comportamento individual
- c) inexistência de legislação trabalhista, do departamento pessoal ou área correlata que se responsabilize formalmente pela gestão de pessoas; e descentralização das funções relativas à gestão de pessoas
- d) implantação da indústria automobilística no Brasil; surgimento dos primeiros polos industriais; maior preocupação com a eficiência e desempenho; e criação de subsistemas de RH responsáveis por atividades de recrutamento e seleção, treinamento, avaliação de desempenho, cargos e salários, higiene industrial e serviço social

21|

As áreas que cuidam da gestão de pessoal das organizações públicas se deparam com diversos problemas comuns.

Dentre as características abaixo, a única que **não** corresponde aos problemas identificados por Schikmann (in PANTOJA, 2010) é:

- a) o recrutamento e a seleção realizados por concursos têm foco baseado, principalmente, em cargos, e não em competências
- b) a descrição de cargos, da forma como é realizada, costuma limitar o escopo de atuação dos funcionários, desestimulando a multifuncionalidade
- c) a forma de atuação das áreas que cuidam da gestão de pessoas é geralmente reativa, isto é, respondendo quando acionadas pelas demandas das outras áreas da organização
- d) as demandas sobre as áreas que cuidam da gestão de pessoas priorizam questões estratégicas, de longo prazo, criando um distanciamento prejudicial em relação às demandas emergenciais e de curto prazo das demais áreas



22|

Analise os itens abaixo e assinale a opção que apresenta os principais mecanismos e instrumentos que comumente constituem a gestão estratégica de pessoas, segundo Schikmann (in PANTOJA, 2010):

- I. Planejamento de recursos humanos;
 - II. Capacitação continuada com base em competências;
 - III. Avaliação de desempenho e de competências;
 - IV. Saúde e segurança no trabalho.
- a) I e IV
b) I, II e III
c) II, III e IV
d) I, II, III e IV

23|

A aplicação de provas de conhecimento e de provas práticas é comum em concursos públicos. Contudo, para o exercício de funções incompatíveis com determinadas características psicológicas – como o caso de policiais e controladores de voo – pode ser necessária a aplicação de testes psicológicos:

“Ao optar pelo uso de testes psicológicos para a realização da avaliação, o psicólogo deverá utilizar *testes nacionalmente validados*, aprovados pelo SATEPSI, conforme Resolução CFP n.02/2003.” (<http://www.crprj.org.br/concursos/duvidas.html>. Acesso em 24/04/2015)

A validade é considerada um dos aspectos mais relevantes para a construção e uso dos testes psicológicos. O conceito de validade de um teste psicológico se refere ao seguinte aspecto:

- a) se o teste apresenta suficiente evidência científica de que mede/avalia aquilo que se propõe a medir/avaliar
- b) se o teste apresenta suficiente coerência e constância em medidas sucessivas, obtidas em condições semelhantes
- c) se o teste é adequado à idade, à escolaridade e ao grupo social, econômico ou profissional daqueles que serão examinados
- d) se o teste é objetivo, no sentido de apresentar um resultado em termos quantificáveis (escores, índices, medidas ponderadas etc.)

24|

Mesmo tendo poucos anos de existência, uma empresa está em rápido crescimento devido às demandas por parte dos grandes magazines nacionais que vendem roupa “básica” (jeans, camisetas, shorts etc.). Apesar das perspectivas serem boas, o RH tem verificado o aumento do absenteísmo e das demissões em alguns setores. Na última reunião, a diretoria decidiu que era necessário verificar a percepção e o grau de satisfação de todos os funcionários em relação à empresa, às chefias imediatas, aos colegas e ao trabalho que realizavam.

Nesse caso, o que ficou claro nessa reunião foi a necessidade de implementar a seguinte ação:

- a) pesquisa de mercado
- b) avaliação de desempenho ampla
- c) pesquisa de clima organizacional
- d) pesquisa de cultura organizacional

25|

Um dos elementos mais importantes na gestão das relações de trabalho é a gestão das recompensas. Conforme escreve França, “É importante diferenciar os termos recompensa, remuneração e salário, muitas vezes confundidos e tratados como sinônimos” (2012).

Analise as definições abaixo:

- I. O conjunto que engloba os pagamentos fixos, os pagamentos variáveis e os benefícios (assistência médica, vale-transporte, seguro de vida etc.);
- II. Pagamento em dinheiro e de forma regular, geralmente realizado de forma mensal;
- III. O conjunto de elementos tangíveis e intangíveis que caracterizam a retribuição e o reconhecimento da organização pelo bom trabalho realizado;

Assinale a opção que apresenta a definição de recompensa, remuneração e salário, respectivamente.

- a) I, II, III
- b) I, III, II
- c) II, III, I
- d) III, I, II



26|

Uma jovem passou recentemente no concurso para auxiliar técnico-administrativo de uma empresa pública. Ao final do primeiro semestre, recebeu o primeiro *feedback* acerca do seu desempenho. Infelizmente, os resultados estavam abaixo do esperado. Ela sabia que era capaz de realizar aquilo que foi avaliado, mas alegou para seu superior direto que ela desconhecia os padrões de desempenho que foram exigidos dela.

Em relação ao processo de gestão do desempenho, Odellius (in PANTOJA, 2010) identifica diversos aspectos e/ou motivos que podem ter influenciado os resultados de desempenho obtidos e indica as respectivas ações corretivas que podem ser adotadas pela organização.

Segundo a autora, a ação mais adequada aplicável ao caso é:

- a) rever as metas de desempenho
- b) melhorar o sistema de informação/comunicação
- c) substituir as metas estabelecidas pela organização
- d) programar atividades formais e/ou informais de capacitação

27|

De acordo com Zanelli e Bastos (in ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014), "um conjunto de pesquisas ao longo das últimas décadas, procurou caracterizar o que faz o psicólogo organizacional e do trabalho" e identificam três campos intradisciplinares que estruturam a área, que são:

- a) políticas em RH, gestão estratégica e psicologia organizacional
- b) consultoria organizacional, políticas em RH e gestão estratégica
- c) psicologia do trabalho, psicologia organizacional e gestão de pessoas
- d) gestão de pessoas, psicologia do trabalho e consultoria organizacional

28|

Hirigoyen (2001) entende "por assédio em um local de trabalho toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho".

A autora indica algumas ações a serem implementadas tanto pela empresa quanto pelos empregados: descobrir tais situações, buscar ajuda dentro da empresa, resistir psicologicamente, organizar a prevenção, e acrescenta, ainda, a seguinte ação:

- a) ser irrepreensível
- b) fazer intervir a justiça
- c) reagir com indiferença
- d) estabilizar-se psicologicamente

29|

A Pesquisa-ação, segundo Thiollent (2009), é "possível e eticamente sustentável quando estão reunidas certas condições para o seu desenvolvimento". Indique uma das condições citada pelo autor:

- a) a iniciativa da pesquisa parte do topo do poder
- b) todos os implicados no problema são intimados a participar do projeto
- c) as possíveis ações são negociadas entre as equipes internas e os consultores externos
- d) os objetivos são definidos com autonomia dos atores sociais e com mínima interferência dos membros da estrutura formal

30|

Schein (1985; 2009 apud SILVA; ZANELLI; TOLFO, in ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014) afirma que "a cultura é formada para responder dois grandes desafios com os quais se deparam todas as organizações", que são:

- a) problemas de sobrevivência e problemas de comunicação entre fundadores e colaboradores
- b) problemas de adaptação externa e de sobrevivência e problemas de comunicação entre fundadores e colaboradores
- c) problemas de integração interna de natureza socioemocional dos membros do grupo e problemas de adaptação externa e de sobrevivência
- d) problemas de comunicação entre fundadores e colaboradores e problemas de integração interna de natureza socioemocional dos membros do grupo



31|

No contexto atual da psicologia nas organizações, com a ampliação da atuação do psicólogo e sua inserção em diferentes organizações e instituições, Zanelli e Bastos (in ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014) fazem algumas considerações sobre como se estrutura o trabalho profissional na área.

Assinale a opção que contém uma dessas considerações:

- a) as atividades profissionais implicam em similares níveis de intervenção diante dos problemas organizacionais e do trabalho
- b) o psicólogo assume o papel de tecnólogo, utilizando-se de técnicas grafológicas, e outras disponibilizadas pelas organizações
- c) a diversidade de campos e contextos faz o trabalho da psicologia nas organizações caracterizar-se por sua natureza multiprofissional
- d) a ampliação da atuação profissional é confirmada com a presença de psicólogos em empresas privadas voltadas para produção de bens de consumo

32|

No domínio das Teorias e Tendências no Mundo do Trabalho, Borges e Yamamoto (in ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014) indicam duas concepções sobre o trabalho que representam uma forma didática de organizar, sintetizar as reflexões e visões atuais nessa área. A primeira, representada pelas contribuições de diferentes autores, é designada de “ética do lazer” (nomenclatura de BULCHOLZ, 1977), e a segunda visão, também construída por diversos autores, denominada “integração social e laço social” (por TONI, 2003). Ambas apresentam críticas aos modos de organização do trabalho taylorista-fordista, mas constituem também diferenças em suas concepções.

A concepção “Integração e laço social”, indicada por Borges e Yamamoto (2014), propõe:

- a) uma sociedade sem trabalho
- b) a construção de um novo pacto social
- c) a emancipação da humanidade pela liberação do trabalho
- d) a redução do tempo de trabalho para desenvolver outros modos de sociabilidade

33|

A comunicação é um “instrumento” fundamental nos processos organizacionais, que flui tanto pela estrutura formal como informal. As estruturas horizontalizadas tendem a reduzir as assimetrias de poder e propiciar bases facilitadoras de um processo de comunicação mais fluido.

Assinale as características de comunicação mais fluida, segundo Zanelli e Silva (2014):

- a) a prática da discussão, da reflexão e da gestão inovadora
- b) a gestão inovadora, a prática do diálogo e da discussão
- c) a reflexão, a prática do diálogo e da gestão inovadora
- d) a reflexão, a prática do diálogo e da discussão

34|

A teoria motivacional de Maslow, como afirma Moscovici (2013) “tem sido aceita como estrutura conceitual no estudo da motivação humana, nas situações variadas de vida no lar, no trabalho e na sociedade.”.

Essa teoria tem como ênfase a seguinte proposição:

- a) a motivação humana obedeceria a um sentido ascendente
- b) a motivação humana obedeceria a um sentido descendente
- c) a motivação humana se configuraria como um modelo de expectativa
- d) a motivação humana se configuraria como necessidades, que se inter-relacionam

35|

A diversidade de teorias da motivação demonstra a importância e a complexidade do tema. No início dos anos 2000, há uma ênfase e ampliação nos estudos para uma maior compreensão da motivação no trabalho. Autores como Ambrose e Kulick, 1999, Eccles Wigfiel, 2002 e Lathan e Pinder, 2005, citados por Gondin e Silva (in ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014), apontam os seguintes temas desses estudos, nesse período, relacionados à motivação:

- a) o ajuste pessoa-ambiente, o foco-ênfase e a cultura nacional (valores e crenças)
- b) o desenho do trabalho (exigências do trabalho), o ajuste pessoa-ambiente e o foco-ênfase
- c) o foco-ênfase, o desenho do trabalho (exigências do trabalho) e a cultura nacional (valores e crenças)
- d) a cultura nacional (valores e crenças), o desenho do trabalho (exigências do trabalho) e o ajuste pessoa-ambiente



36|

“Se o conceito de liderança é um conceito de relação interpessoal, a noção de poder está implícita no processo de influência social que caracteriza essa relação.” (MOSCOVICI, 2013).

Na Psicologia Social, a proposição teórica de French e Raven (1959), aperfeiçoada por Raven (1993), identifica seis bases principais de poder, que, além de coerção, de recompensa, de referência e de conhecimento, são:

- a) traço pessoal e de informação
- b) traço pessoal e de manipulação
- c) legítimo (autoridade) e de informação
- d) legítimo (autoridade) e de manipulação

37|

As habilidades de comunicação interpessoal são a base para facilitação da compreensão entre as pessoas e para o funcionamento de um grupo, em qualquer contexto organizacional.

Para Moscovici (2013), duas dentre as principais habilidades de comunicação são:

- a) argumentação e paráfrase
- b) sensibilidade e argumentação
- c) paráfrase e descrição do comportamento
- d) descrição do comportamento e sensibilidade

38|

Frequentemente a palavra equipe é utilizada para nomear um grupo de pessoas que trabalham no mesmo departamento. Porém, esses dois termos, grupo e equipe de trabalho, apresentam estruturas e funcionamento diferenciados.

González, Silva e Cornejo (1996 apud PUENTE-PALACIOS; ALBUQUERQUE in ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014), sinalizam que uma das características das equipes que a diferencia de um grupo é:

- a) ter um líder claramente designado por um elemento externo
- b) enfatizar o esforço comum tanto para o desempenho como para recompensas e responsabilidades
- c) enfatizar aspectos individuais para o desempenho, definição de responsabilidades e estabelecimento de recompensas
- d) ter sua efetividade evidenciada a partir da influência que exercem sobre outros membros ou grupos da organização

39|

Segundo Zanelli e Silva (2014), a qualidade de vida no trabalho é expressa por meio de diferentes aspectos, como, por exemplo:

- a) a importância do trabalho frente às outras instâncias da vida do trabalhador
- b) as consequências da participação unilateral nos processos de decisão
- c) as possibilidades de desenvolvimento profissional e pessoal
- d) o significado do trabalho para o empregador

40|

As mudanças, no contexto organizacional, devem envolver diferentes estratégias de intervenção, ou seja, procedimentos, atividades ou técnicas planejadas. A pesquisa-ação possui um caráter participativo, que conta com características, que não são contempladas na pesquisa convencional.

Uma dessas características é:

- a) desenvolvimento de sistema: o dispositivo de pesquisa-ação desenvolve definitivamente mudanças organizacionais
- b) geração de teoria fundamentada na ação: a teoria pode ser corroborada ou revisada por meio da avaliação de sua adequação à ação
- c) predeterminação e adaptação situacional: as próprias relações estabelecidas na situação de pesquisa não variam e são totalmente previsíveis
- d) orientação para o presente: o processo de pesquisa-ação facilita a criação de soluções voltadas para um presente desejável pelos interessados