

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA

CONCURSO DE PROVAS E TÍTULOS PARA CONCESSÃO DO REGISTRO DO TÍTULO DE ESPECIALISTA EM PSICOLOGIA

Especialidade: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

CADERNO DE PROVAS

Aplicação: 9/2/2003



LEIA COM ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

- 1 Este caderno é constituído de trinta questões objetivas, com cinco itens cada uma; nele também constam a prova discursiva e três folhas para rascunho, de uso opcional.
- 2 Caso o caderno esteja incompleto ou tenha qualquer defeito, o candidato deverá solicitar ao fiscal de sala mais próximo que tome as providências cabíveis.
- 3 Recomenda-se não marcar ao acaso; cada item cuja resposta diverja do gabarito oficial definitivo acarretará a perda de 0,20 ponto, conforme consta no Edital n.º 1/2002 – CFP, de 11/10/2002.
- 4 Não é permitida a utilização de nenhum material de consulta que não seja fornecido pelo CESPE.
- 5 Durante as provas, o candidato não deverá levantar-se ou comunicar-se com outros candidatos.
- 6 A duração das provas é de cinco horas, já incluído o tempo destinado à identificação — que será feita no decorrer das provas —, ao preenchimento da folha de respostas e à transcrição dos textos da prova discursiva para as folhas de textos definitivos.
- 7 A desobediência a qualquer uma das determinações constantes nas presentes instruções, na folha de rascunho ou na folha de respostas poderá implicar a anulação das provas do candidato.

AGENDA

- i 10/2/2003 – Divulgação, a partir das 10 h, dos gabaritos oficiais preliminares da prova objetiva, na internet — no endereço eletrônico <http://www.cespe.unb.br> — e nos quadros de avisos do CESPE/UnB — e em Brasília.
- ii 11 e 12/2/2003 – Recebimento de recursos contra os gabaritos oficiais preliminares da prova objetiva, exclusivamente nos locais e no horário que serão informados na divulgação dos referidos gabaritos.
- iii 11/3/2003 – Data provável de divulgação, nos locais mencionados no item i, dos seguintes resultados: final da prova objetiva (após a apreciação de eventuais recursos) e provérbio da prova discursiva e da avaliação de títulos.

OBSERVAÇÕES

- Menção objeto de encaminhamento recursivo em desacordo com o estabelecido no item 8 DOS RECURSOS do Edital n.º 1/2002 – CFP, de 11/10/2002.
- Informações relativas ao concurso poderão ser obtidas pelo telefone DDX (61) 448-0100.
- É permitida a reprodução deste material, desde que citada a fonte.

PARTE I – OBJETIVA

De acordo com o comando de cada uma das questões de 1 a 30, marque, na **folha de respostas**, para cada item: o campo designado com o código **C**, caso julgue o item **CERTO**; o campo designado com o código **E**, caso julgue o item **ERRADO**; ou o campo designado com o código **SR**, caso desconheça a resposta correta. Marque, obrigatoriamente, para cada item, um, e somente um, dos três campos da **folha de respostas**, sob pena de arcar com os prejuízos decorrentes de marcações indevidas. A marcação do campo designado com o código **SR** não implicará anulação. Para as devidas marcações, use a folha de rascunho e, posteriormente, a **folha de respostas**, que é o único documento válido para a correção da sua prova.

QUESTÃO 1

No que concerne ao comprometimento no trabalho no Brasil, julgue os itens abaixo.

- 1 As pessoas não podem, ao mesmo tempo, ter níveis elevados de comprometimento com o sindicato, a organização e a sua carreira.
- 2 No Brasil, há muito mais conhecimento sobre o comprometimento afetivo.
- 3 No Brasil, há muito mais conhecimento sobre o comprometimento organizacional.
- 4 O comprometimento organizacional dos trabalhadores depende principalmente da qualidade da liderança dos supervisores e de como estes planejam e manejam as atividades daqueles trabalhadores.
- 5 O comprometimento organizacional dos trabalhadores está bastante associado com as oportunidades de crescimento ocupacional e de justiça das políticas de recursos humanos.

QUESTÃO 2

É correto afirmar que a satisfação dos indivíduos no trabalho

- 1 será mais elevada quando o trabalhador tem oportunidade de usar suas habilidades e capacidades em tarefas diversificadas.
- 2 independe de o trabalhador ter acesso a informações referentes ao seu desempenho.
- 3 depende da existência de condições de apoio social — de colegas e supervisores — no trabalho, e não de apoio material — ferramentas e equipamentos adequados.
- 4 depende de existirem condições de apoio material — ferramentas e equipamentos adequados — no trabalho, mas não de apoio social — de colegas e supervisores.
- 5 é um determinante poderoso da produtividade de cada indivíduo trabalhador.

QUESTÃO 3

Quando solicitado para dar assessoria acerca de estratégias para aumentar a motivação dos trabalhadores, um psicólogo organizacional deverá

- 1 considerar a forma como as metas de trabalho são estabelecidas, pois há evidências de que elas têm significativa influência sobre o desempenho.
- 2 verificar as relações percebidas por esses trabalhadores entre seu esforço e seu desempenho, entre seu desempenho e os resultados obtidos e entre esses resultados e suas metas pessoais.
- 3 realizar um diagnóstico do estágio em que se encontram satisfeitas as necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto-realização dos trabalhadores.
- 4 identificar, entre os gerentes desses trabalhadores, se predominam a respeito da natureza dos seres humanos, as pressuposições da Teoria X — visão negativa — ou da Teoria Y — visão positiva.
- 5 diagnosticar as percepções de justiça, equidade e injustiça existentes entre os trabalhadores.

QUESTÃO 4

Ao receber a tarefa de selecionar um novo gerente que lidere os membros de uma unidade organizacional que precisa continuar sendo produtiva, um psicólogo que conhece as teorias de liderança contemporâneas deverá

- 1 priorizar o diagnóstico, entre os candidatos a gerente, de traços de personalidade que estejam associados a liderança.
- 2 identificar candidatos a gerente que tenham elevados níveis de preocupação com as pessoas.
- 3 considerar os fatores que tornam essa unidade organizacional produtiva.
- 4 estar ciente de que muitas unidades organizacionais podem ser produtivas independentemente do fato de seus gerentes serem líderes.
- 5 identificar os principais traços de comportamento dos membros dessa unidade organizacional.

QUESTÃO 5

É correto afirmar que a comunicação nas organizações

- 1 envolve transferência e compreensão de significados entre integrantes da organização.
- 2 só tem a função de controlar o comportamento do trabalhador quando formalizada (por exemplo: normas passadas por pessoas reconhecidas como autoridades).
- 3 tem a função de motivar para o desempenho produtivo.
- 4 tem a função de permitir a expressão emocional no trabalho.
- 5 deve considerar o fato de que a mensagem percebida ou decodificada pelo trabalhador influencia menos o seu comportamento que a mensagem original emitida pela fonte dessa mensagem.

QUESTÃO 6

Com relação aos grupos de trabalho em organizações, julgue os itens abaixo.

- 1 Quando o tamanho do grupo aumenta, cresce também a sua eficácia no que diz respeito à obtenção de recursos e insumos para realizar o trabalho e à sua ação sobre esses insumos para produzir resultados.
- 2 Quando o tamanho do grupo diminui, cai o índice de vadiagem social no trabalho — tendência dos indivíduos de empregarem menos esforços quando trabalham coletivamente.
- 3 Existe uma correlação negativa entre tamanho de grupo e eficácia para cumprir tarefas de tomada de decisão.
- 4 Há uma correlação positiva entre tamanho do grupo e eficácia para cumprir tarefas de encontrar fatos.
- 5 A vadiagem social no trabalho não pode ser controlada por medidas de desempenho individual dentro do grupo.

QUESTÃO 7

Quanto a equipes de alto desempenho no trabalho, é correto afirmar que elas

- ❶ tendem a ser pequenas.
- ❷ contêm pessoas que possuem tipos similares de habilidades.
- ❸ são formadas por pessoas que possuem tipos similares de personalidades.
- ❹ não contêm pessoas com propósitos comuns.
- ❺ não precisam ter pessoas que confiem umas nas outras.

QUESTÃO 8

No que se refere ao planejamento de treinamento, julgue os itens que se seguem.

- ❶ Antes de se planejar a oferta de treinamentos, é necessário avaliar as necessidades do público por meio do levantamento dos cursos que as pessoas gostariam de fazer, circulando uma lista dos mesmos na organização.
- ❷ Deve ser feita uma avaliação de necessidades que leve em conta o que é esperado das pessoas no trabalho e o que elas efetivamente sabem fazer.
- ❸ A elaboração dos objetivos dos cursos deve considerar as atividades que os instrutores deverão desenvolver durante os treinamentos.
- ❹ Os objetivos dos cursos devem ser elaborados em termos das atividades que os treinandos deverão desenvolver depois dos treinamentos.
- ❺ Boas medidas de aprendizagem são as que verificam se uma amostra aleatória do conteúdo dos cursos foi assimilada pelos treinandos.

QUESTÃO 9

Na elaboração de uma proposta de sistema de avaliação de desempenho de indivíduos no trabalho, é preciso considerar que, em uma configuração de poder organizacional do tipo

- ❶ sistema fechado, há uma menor probabilidade de a avaliação de desempenho funcionar.
- ❷ arena política, há maior probabilidade de a avaliação de desempenho funcionar.
- ❸ autocrática, um sistema de avaliação que privilegie a negociação provavelmente não funcionará.
- ❹ meritocrática, é indispensável a consulta e a negociação com os trabalhadores especialistas da organização antes de se implantar um sistema de avaliação de desempenho.
- ❺ missionária, um sistema formal de avaliação de desempenho pode ser dispensável.

QUESTÃO 10

No referente à avaliação de desempenho, julgue os itens subsequentes.

- ❶ Os resultados de tarefas e os comportamentos e traços individuais são critérios muito apropriados para o uso do avaliador.
- ❷ O uso de múltiplos avaliadores aumenta a fidedignidade, mas o uso de múltiplos critérios torna o trabalho desses avaliadores por demais complexo.
- ❸ A realização de treinamentos regulares de avaliadores diminui os erros de indulgência e halo.
- ❹ Os resultados positivos e negativos dos processos de avaliação de desempenho de grupos de indivíduos podem servir como dados em pesquisas que visem validar processos seletivos e programas de treinamento.
- ❺ Esse tipo de avaliação pode ter mais de um propósito organizacional.

QUESTÃO 11

A distribuição de poder nas organizações é uma variável cultural e exerce papel fundamental na gestão do desempenho e da saúde dos indivíduos no trabalho. Por isso, é importante que o psicólogo investigue as variáveis determinantes das relações de poder, visando uma intervenção que otimize tanto a resolução dos conflitos quanto os processos decisórios para garantir a produção e a saúde organizacional. Acerca dessas variáveis, julgue os itens que se seguem.

- ❶ A linguagem influencia as relações de poder.
- ❷ As condições físicas, ambientais e socioculturais às quais os trabalhadores estão submetidos afetam a tomada de decisão sempre de forma positiva e significativa.
- ❸ Os fatores que determinam as configurações e as bases de poder são as características de personalidade.
- ❹ A percepção da auto-imagem pode definir padrões específicos de relações de poder entre as pessoas.
- ❺ A necessidade de controle favorece o exercício do poder pessoal.

QUESTÃO 12

Em relação à atuação do psicólogo no que se refere ao acompanhamento psicossocial, julgue os itens abaixo.

- ❶ Na primeira entrevista de atendimento, o psicólogo deve diagnosticar o problema a ser tratado.
- ❷ Ao longo do período de acompanhamento, devem ser evitadas interpretações psicológicas.
- ❸ Os procedimentos do atendimento psicossocial devem ser discutidos em equipes multiprofissionais.
- ❹ No trabalho de acompanhamento, o psicólogo deve encaminhar aos gestores todos os relatórios referentes à avaliação da situação do trabalhador.
- ❺ Uma das funções do acompanhamento é a realização de trabalho preventivo de saúde.

QUESTÃO 13

O sofrimento psíquico no trabalho freqüentemente é combatido com estratégias coletivas de defesa, o que implica que ele está relacionado não apenas com a presença e a intensidade do sofrimento, mas também ao modo pelo qual o indivíduo reage e se mobiliza para enfrentar e superar esse sofrimento. Com relação a esse tema, julgue os itens abaixo.

- ❶ A utilização dessas defesas no trabalho é inconsciente.
- ❷ Esse tipo de defesa requer capacidade de julgamento e atuação de processos ligados ao princípio da realidade.
- ❸ O emprego de defesas favorece o equilíbrio psíquico e a resistência à mudança.
- ❹ A defesa corresponde ao sintoma neurótico que age na resolução de conflitos causadores de sofrimento psíquico no trabalho.
- ❺ A ansiedade é um dos sintomas do sofrimento psíquico no trabalho, que leva à utilização de defesas.

QUESTÃO 14

Em uma instituição, o psicólogo deve fazer pesquisas constantes acerca do clima organizacional, com a finalidade de diagnosticar e intervir no encaminhamento de diversos problemas. Para tanto, faz-se necessária a utilização de alguns instrumentos diagnósticos, como a entrevista psicológica com as pessoas das organizações. Julgue os itens abaixo em relação à condução dessas entrevistas.

- ❶ A entrevista deve ser aberta em todos os casos, para se encorajar a livre manifestação do entrevistado.
- ❷ A entrevista deve investigar os traços de personalidade para identificar os antecedentes do clima organizacional.
- ❸ As entrevistas devem ser individuais e coletivas.
- ❹ As entrevistas devem ser gravadas a fim de oferecerem maior subsídio para as análises qualitativas.
- ❺ A condução da entrevista deve ser feita com base em atitudes e princípios clínicos.

QUESTÃO 15

Julgue os itens abaixo, em relação à atuação do psicólogo na área de saúde no trabalho.

- ❶ O psicólogo deve estar mais preocupado em promover o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho que em manter seu enfoque na saúde mental.
- ❷ A prática e a atuação do profissional vão além do indivíduo e se voltam também a grupos, instituições, famílias e sistemas sociais.
- ❸ A intervenção deve-se dar prioritariamente na interação entre os membros da organização, com o uso de uma abordagem sistêmica.
- ❹ Na área de saúde, o profissional deve trabalhar em equipes multiprofissionais e utilizar enfoques educativos quando atuar em programas de prevenção.
- ❺ As técnicas de pesquisa e intervenção utilizadas pelo psicólogo na área de saúde são variadas, sendo muito relevantes as entrevistas e as observações.

Texto I – questões 16 e 17

Um psicólogo recém-contratado recebe como tarefa realizar uma intervenção na cultura de determinada organização para que sejam implantadas novas tecnologias. A cultura atual caracteriza-se por princípios conservadores, burocráticos e hierarquizados. A cultura desejada deve estar voltada para inovação, audácia de mercado e descentralização dos processos decisórios.

QUESTÃO 16

Com relação à situação hipotética apresentada no texto I e às estratégias de atuação que podem ser propostas, julgue os itens subseqüentes.

- ❶ O psicólogo deve propor um treinamento para todas as pessoas da organização.
- ❷ Antes da atuação, deve ser proposto um contrato com os gestores da organização para que sejam criadas condições organizacionais que viabilizem as mudanças desejadas.
- ❸ O psicólogo deve realizar entrevistas com os trabalhadores antes de propor as mudanças.
- ❹ A pesquisa acerca da cultura e do clima organizacional são fundamentais para que se realize a intervenção.
- ❺ O treinamento atitudinal e de novas tecnologias deve fazer parte do plano de trabalho desse psicólogo.

QUESTÃO 17

Ainda considerando a situação hipotética descrita no texto I, julgue os itens abaixo, referentes ao impacto das mudanças no trabalho.

- ❶ É certo que haverá aumento de sobrecarga e tensão, decorrentes da responsabilidade pelas novas tecnologias.
- ❷ Haverá melhoria das condições de trabalho, o que trará mais produtividade por força do maior bem-estar dos trabalhadores.
- ❸ Os trabalhadores desenvolverão traços neuróticos em decorrência das situações de insegurança e incerteza diante da necessidade de aquisição de novos comportamentos.
- ❹ A dificuldade de desempenhar as tarefas repetitivas aumentará com a inovação exigida pela empresa, o que criará dissonância entre o perfil profissional desejado e a natureza da atividade.
- ❺ As mudanças aumentarão a possibilidade de crescimento profissional.

QUESTÃO 18

No referente à importância da seleção de pessoal, julgue os itens que se seguem.

- ❶ A seleção apropriada de pessoal contribui para o aumento da produtividade e da competitividade da empresa.
- ❷ A seleção elabora estratégias que visam a realização do profissional e o atendimento de necessidades psicológicas pela empresa.
- ❸ A seleção de pessoal desenvolve ações para potencializar a satisfação com o trabalho.
- ❹ Os indicadores críticos levantados na seleção são relevantes para o desenvolvimento da saúde e da qualidade de vida no trabalho.
- ❺ Na seleção de pessoal são definidos perfis profissiográficos que contribuem para a retroalimentação dos bancos de pessoal.

QUESTÃO 19

Quanto à pesquisa científica nas organizações, é correto afirmar que ela

- ❶ compatibiliza as necessidades individuais e organizacionais.
- ❷ previne doenças ocupacionais e melhora a qualidade de vida do trabalhador.
- ❸ retroalimenta os subsistemas de seleção e treinamento de pessoal.
- ❹ implementa mudanças na estrutura organizacional.
- ❺ fornece subsídios para as políticas de realocação de pessoal.

QUESTÃO 20

As pesquisas nas organizações são realizadas por meio de diversos instrumentos e procedimentos de análise de dados, de acordo com a complexidade das relações e do comportamento no contexto das organizações. Para garantir os critérios de cientificidade, o psicólogo organizacional deve escolher instrumentos compatíveis com o objeto a ser investigado. Acerca desses instrumentos, julgue os itens abaixo.

- ❶ As escalas devem ser psicometricamente validadas, com índices de confiabilidade em torno de 0,70.
- ❷ Os procedimentos para coletar dados devem ser compatíveis com as normas e as regras da organização, e devem considerar princípios éticos e técnicos.
- ❸ É recomendável a utilização de coleta e análise qualitativas de dados, especialmente a análise de conteúdo antes da elaboração e da aplicação das escalas.
- ❹ A técnica da observação é fundamental para ampliar o grau de validade da pesquisa.
- ❺ Os instrumentos devem ser elaborados a partir de bases teóricas e empíricas para que se garanta a generalização dos dados.

QUESTÃO 21

Ao abordarem a questão de incidente/acidente no contexto de trabalho, Guérin e cols. (2001:62-63) sustentam a tese de que, ao invés de “erro humano”, é mais adequado se falar em “falha”, que se caracteriza pela impossibilidade de construir uma representação adequada da situação para uma tomada de decisão acertada em face dos constrangimentos que se operaram em um dado momento. Julgue os itens abaixo referentes a fatores que aparecem com frequência nas análises de acidentes e incidentes.

- ❶ No momento de execução das tarefas, os trabalhadores não recebem informações adequadas ou suficientes para desempenharem suas atividades.
- ❷ Os acidentes e incidentes podem ser causados por afluxo de acontecimentos imprevistos no contexto de trabalho que se manifestam em períodos já sobrecarregados.
- ❸ Comunicações interpretadas diferentemente entre dois interlocutores em função do conhecimento insuficiente que um tem do trabalho do outro podem originar situações de acidentes e incidentes.
- ❹ A variável gênero contribui para dificultar a construção e operacionalização pelos sujeitos de representações mentais adequadas do trabalho.
- ❺ O porte da organização (grande, média ou pequena) constitui fator recorrente na origem e na ocorrência de incidentes e acidentes no contexto de trabalho.

QUESTÃO 22

Os elevados índices de incidência das lesões por esforço repetitivo (LER) entre as mais diversas categorias profissionais, ao mesmo tempo em que reforçam a necessidade de um amplo reconhecimento social da doença, têm colocado dificuldades quanto à caracterização da doença como profissional, em especial quanto ao estabelecimento de relações causais entre as diferentes patologias e as várias atividades de trabalho.

M.E.T. Lima, J.N.G. Araújo e F.P.A. Lima. 1998, p. 237 (com adaptações).

A respeito do assunto referido no texto acima, julgue os itens subseqüentes.

- ❶ A diversidade de categorias profissionais atingidas oculta as condições objetivas de trabalho e ressalta a figura do trabalhador, do qual, comumente, apenas restam as características fisiológicas e psicológicas.
- ❷ Nesse contexto, ganham força as teorias que procuram explicar as LER como sendo de origem psicológica ou causada por fatores fisiológicos congênitos ou adquiridos.
- ❸ A manifestação quase generalizada da incidência de LER não torna necessariamente fácil encontrar uma explicação geral da doença.
- ❹ Tem havido resistência precisamente contra as tentativas de generalização das LER, já que, além da diversidade de situações em que a doença se manifesta, ela aparece sob múltiplas formas, apresentando, quase sempre, sintomas inespecíficos.
- ❺ O fato de algumas pessoas submetidas a situações de trabalho idênticas àquelas dos lesionados não desenvolverem a doença não constitui uma dificuldade para a caracterização de doença profissional.

QUESTÃO 23

A Portaria n.º 3.214, de 8/6/1977, que alterou o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituiu um conjunto de normas regulamentadoras (NR) relativas à segurança e à medicina do trabalho. Essas NR, por meio de legislação complementar, foram sendo atualizadas com a edição de novas portarias e constituem um documento técnico-jurídico de referência para profissionais que atuam no mundo do trabalho. Acerca desse tema, julgue os itens que se seguem.

- ❶ O uso de equipamento de proteção individual (EPI) é objeto de regulamentação específica de uma NR.
- ❷ As questões relativas às condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho não são regulamentadas pelas NR.
- ❸ Atualmente, não há nenhuma NR que estabeleça parâmetros em ergonomia.
- ❹ A obrigatoriedade de criação e de manutenção dos serviços especializados de segurança e medicina do trabalho (SESMT) nas empresas públicas e privadas está estabelecida por NR.
- ❺ A constituição e as atribuições das comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA) não são objeto de NR específica.

QUESTÃO 24

No campo da interrelação saúde-trabalho, os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) podem ser conceituados como um conjunto de doenças que se caracteriza pela presença de sintomas como dor, parestesias (dormências, formigamento, diminuição de sensibilidade) e sensação de peso e(ou) fadiga, que se manifestam, sobretudo, nos membros superiores. Nas últimas décadas do século passado, constatou-se uma explosão de casos de DORT principalmente nos países industrializados. Acerca dessa temática, julgue os itens que se seguem.

- ❶ Um programa de prevenção deve necessariamente se concentrar na implementação de ações dirigidas aos trabalhadores.
- ❷ A reconcepção dos postos de trabalhos é a única medida capaz de prevenir a ocorrência da doença.
- ❸ A gestão do trabalho deve primar pelo rígido controle de desempenho dos funcionários como forma de evitar a gênese da doença.
- ❹ A prevenção da doença requer a implementação de ações diversificadas e multidirecionadas.
- ❺ Aumentar a autonomia do trabalhador na execução das tarefas constitui uma das medidas preconizadas na literatura científica para se prevenir a ocorrência da doença.

QUESTÃO 25

Em situação de trabalho profissional, a definição de tarefas nas organizações corresponde, em geral, a um modo concreto de apreensão do trabalho que tem por objetivos reduzir ao máximo o trabalho improdutivo e otimizar ao máximo o trabalho produtivo. A eliminação das “más” maneiras de trabalhar e a busca dos métodos mais eficientes permitem atingir esses objetivos. A respeito da temática análise de tarefas, julgue os itens a seguir.

- ❶ No campo da psicologia organizacional, a análise de tarefas se restringe exclusivamente ao diagnóstico por meio da realização de entrevistas.
- ❷ O redesenho ou reconcepção de cargos e postos de trabalho não deve considerar as tarefas prescritas pela empresa/instituição.
- ❸ A tarefa, entre outras características, corresponde a um conjunto de objetivos dados aos indivíduos que integram, principalmente, a definição de modos operatórios, instruções e normas de produção/serviços.
- ❹ Em geral, a análise e a definição de tarefas estão ligadas à necessidade de estabelecimento de métodos de gestão que permitam definir e medir a produtividade dos indivíduos no contexto de trabalho.
- ❺ De forma geral, para os profissionais que atuam na área de psicologia organizacional, é irrelevante realizar a análise de tarefas voltadas para a compreensão do comportamento dos indivíduos nas organizações.

QUESTÃO 26

O estado de saúde de um trabalhador não é independente de sua atividade profissional. No entanto, as relações entre trabalho e saúde são complexas pois as agressões à saúde ligadas ao trabalho não são somente as doenças profissionais reconhecidas ou os acidentes no trabalho. A análise do trabalho pode contribuir na prevenção por meio da identificação de fatores e mecanismos que colocam em risco a saúde dos indivíduos. Com referência à relação entre saúde e trabalho, julgue os itens que se seguem.

- ❶ A variabilidade interindividual torna difícil a interpretação de certos sofrimentos relatados pelos trabalhadores, pois uma mesma causa pode produzir efeitos diferentes em indivíduos distintos ou, ainda, um mesmo fator da situação de trabalho pode afetar a saúde de um trabalhador mas não a de outro.
- ❷ As variáveis relacionadas à saúde dos trabalhadores não são objeto de preocupação dos profissionais que atuam no campo das organizações, pois estes estão voltados para a melhoria de desempenho da organização.
- ❸ Certas agressões à saúde do trabalhador não se manifestam de um modo perceptível; por isso o analista do trabalho deve realizar medidas físicas e(ou) biológicas que permitam avaliar riscos, informar as pessoas e verificar as medidas de proteção.
- ❹ Em termos mundiais, os estudos efetuados no campo da epidemiologia ocupacional têm demonstrado a inexistência de nexos causais entre os tipos de ocupação profissional e a incidência de doenças.
- ❺ A multiplicidade dos fatores presentes nas situações de trabalho não simplifica a previsão de um ou de vários efeitos sobre a saúde, mas é recomendável avaliar em termos de uma combinação de causas e de uma multiplicidade de efeitos.

QUESTÃO 27

O dimensionamento dos locais de trabalho não deve considerar apenas as medidas antropométricas dos usuários; deve considerar também o comportamento dos trabalhadores e as exigências específicas do trabalho. Entre as recomendações voltadas para o aumento do conforto dos usuários, a relação custo-benefício constitui um parâmetro importante. No referente às condições de trabalho, julgue os itens a seguir.

- ❶ Para um trabalho delicado, que exige controle psicomotor de precisão, é recomendável que o ambiente de trabalho possibilite o apoio dos cotovelos, de forma a proporcionar, principalmente, maior alívio à musculatura do tronco.
- ❷ Os assentos de escritório utilizados para todos os tipos de atividades, as tradicionais ou aquelas realizadas em frente a telas de monitores, não precisam ser compatíveis com as características antropométricas dos trabalhadores.
- ❸ Em geral, o diagnóstico de postos de trabalho visa aumentar a eficiência e a eficácia das atividades executadas pelos trabalhadores, pois a produtividade é hierarquicamente o fator mais importante.
- ❹ O trabalho que é executado por um indivíduo sentado obriga esse indivíduo a uma postura extremamente desconfortável, pois não proporciona, por exemplo, o alívio das pernas, a redução no consumo de energia e o alívio da circulação sanguínea nos membros inferiores.
- ❺ Para a configuração dos locais de trabalho em que as atividades são realizadas por trabalhadores em pé, a escolha da altura correta da superfície de trabalho é essencial, pois, se ela for muito alta, obrigará o trabalhador a erguer os ombros, o que poderá produzir contrações musculares dolorosas e evoluir para estados de fadiga muscular.

QUESTÃO 28

Na abordagem da temática da configuração do trabalho para atividades monótonas há fortes motivos para a suposição de que o trabalho, correspondendo às capacidades e habilidades da pessoa, é executado com interesse, satisfação e boa motivação. Opostamente, é evidente que um trabalho sem exigências, que não desafiam as capacidades de uma pessoa, se torna tedioso e pouco motivador. Ao contrário, o trabalho que exige mais que as capacidades pode configurar uma sobrecarga. Nesse sentido, torna-se importante compatibilizar a configuração do trabalho com as capacidades das pessoas, evitando-se a subutilização ou a excessiva utilização dessas capacidades. Acerca dessa temática, julgue os itens que se seguem.

- ❶ Entre as causas externas que podem estar na origem da monotonia estão as atividades repetitivas de longa duração, de grau mínimo de dificuldade e que não permitem que as pessoas se desliguem mentalmente de todo o trabalho.
- ❷ Manifestações como fadiga, sonolência, falta de disposição e diminuição da atenção, constatadas em contexto de trabalho, não são consideradas possíveis sintomas de ocorrência de monotonia no trabalho.
- ❸ A monotonia é causada por situações ricas em estímulos ou não-repetição uniforme dos estímulos, o que exige muito dos trabalhadores.
- ❹ A vulnerabilidade à monotonia aumenta significativamente quando a pessoa está em estado de cansaço, tem alto grau de formação/conhecimento/capacidade e de prontidão para o trabalho.
- ❺ Modelos de gestão do trabalho que reduzem a margem de manobra individual dos trabalhadores e buscam simplificar demasiadamente as tarefas não podem ser responsabilizados pela ocorrência da monotonia no trabalho.

QUESTÃO 29

O custo humano do trabalho aumenta consideravelmente quando a concepção do espaço de trabalho não respeita os limites físicos, cognitivos e psíquicos dos indivíduos, impondo uma carga de trabalho considerável. Julgue os itens abaixo, relativos aos princípios que devem ser respeitados para otimizar o trabalho e garantir o bem-estar dos trabalhadores.

- ❶ Uma configuração otimizada do trabalho deve projetar situações que reduzam o custo físico das tarefas, privilegiando atividades em que predominem posturas estáticas.
- ❷ Construir cenários de trabalho que levem os trabalhadores a executarem as tarefas em pé significa operacionalizar uma regra básica para reduzir o custo humano da atividade.
- ❸ No que concerne à altura da superfície de trabalho, garantir uma observação visual ótima do campo de trabalho, que facilite execução de tarefas, é uma regra secundária e de menor importância.
- ❹ Ao se projetarem situações de trabalho, deve-se evitar a imobilidade postural, para frente ou para o lado, dos braços estendidos, pois ela acelera os estados de fadiga muscular e afeta significativamente os movimentos de destreza e precisão dos braços e das mãos.
- ❺ O conforto postural no trabalho aumenta consideravelmente quando se respeita o princípio de se evitar postura curvada ou não-natural do corpo.

QUESTÃO 30

No enfoque da ergonomia da atividade, o que interessa ao ergonomista não é a atividade de trabalho por si só. Compreendê-la melhor só se justifica se permitir a transformação do trabalho, o que implica freqüentemente em acesso a leitura crítica do funcionamento da empresa. Essa leitura assume um caráter particular. Tem como ponto de partida a maneira pela qual os operadores efetivamente realizam o trabalho que lhes foi confiado. Essa leitura específica interroga as que são realizadas sobre outros pontos de vista na empresa.

Guérin e cols. 2001, p. 37 (com adaptações).

Com referência ao assunto abordado no texto acima, julgue os itens subsequentes.

- ❶ Aceitar essa abordagem significa não só lançar as bases de uma nova maneira de gerir os recursos humanos e de conceber o trabalho, mas também permitir uma melhor articulação entre o social e o econômico.
- ❷ Para ler o funcionamento da empresa por meio da análise da atividade, é preciso acreditar que jamais os elementos desse funcionamento são, *a priori*, intangíveis.
- ❸ O texto trata de um processo que relaciona os componentes da atividade com aquilo que a condiciona e determina no funcionamento da empresa; assim, a primazia dos interesses econômicos orienta a articulação entre a atividade e o funcionamento da empresa.
- ❹ No enfoque metodológico da ergonomia, centrado na análise da atividade, a observação das situações de trabalho ocupa lugar secundário e residual.
- ❺ No que concerne ao método, o texto descreve uma abordagem teórica e prática que não considera importante a análise do funcionamento da empresa.

PARTE II – DISCURSIVA

Em cada questão da prova discursiva — cada uma delas valendo **dez** pontos —, faça o que se pede, usando as páginas correspondentes do presente caderno para rascunho. Em seguida, transcreva os textos para as respectivas folhas de **TEXTOS DEFINITIVOS** da prova discursiva, nos locais apropriados, pois **não serão avaliados fragmentos de textos escritos em locais indevidos**. Utilize, no mínimo, **vinte** e, no máximo, **trinta** linhas para cada questão. Qualquer texto aquém da extensão mínima de **vinte** linhas efetivamente escritas será apenado, e qualquer fragmento de texto além da extensão máxima de **trinta** linhas será desconsiderado.

ATENÇÃO! Nas **folhas de textos definitivos**, identifique-se apenas no cabeçalho da primeira delas, pois **não será avaliado** texto que tenha qualquer assinatura ou marca identificadora fora do local apropriado.

QUESTÃO 1

Uma empresa está vivenciando um período de reconversão tecnológica, com inovações reclamadas por todos os setores. O ciclo de instalação dos novos equipamentos terminou há seis meses. Agora têm-se fotocopiadoras hipermodernas e computadores com programas que eliminaram praticamente todo o trabalho manual. De antigo, só restaram os postos de trabalho. O tempo médio de registro de um contrato reduziu de 23 minutos para 6 minutos. O ganho em eficiência e produtividade foi notável. Todavia, o otimismo inicial com a modernização tecnológica cedeu lugar ao pessimismo. A empresa preocupa-se, a cada dia, com o desempenho dos empregados. No setor, trabalham 85 empregados: 50 homens e 35 mulheres. O absenteísmo cresceu significativamente nos últimos dois meses. As licenças-saúde começaram a se multiplicar. Já há oito empregados (seis mulheres e dois homens) com diagnósticos de DORT confirmados. Precisa-se de ajuda de um especialista em psicologia organizacional.

A prevenção de DORT constitui um desafio de saúde pública para governos, empresas privadas, instituições públicas e, em consequência, para todos os profissionais que atuam no campo do trabalho. Há um relativo consenso na literatura especializada de que a gênese e desenvolvimento de casos de DORT é multicausal, incluindo fatores de naturezas distintas. Nesse contexto, e com base nessa situação hipotética e na referida doença, redija um texto que aborde, necessariamente,

- ▶ três fatores que podem estar na origem da incidência de DORT e para cada fator mencionado exemplifique com uma variável.

QUESTÃO 2

Uma empresa de grande porte da área financeira contrata um psicólogo para o cargo de consultor, por um período de seis meses. A primeira tarefa a ser realizada é o diagnóstico da cultura da organização, utilizando escalas validadas psicometricamente. O consultor deve fazer um projeto de pesquisa com o detalhamento das etapas, definindo as variáveis a serem investigadas, os participantes, as escalas, procedimentos de aplicação e análise de dados. Colocando-se como este consultor, redija um texto abordando, necessariamente, os seguintes aspectos:

- ▶ quais variáveis da cultura devem ser priorizadas em função do prazo estabelecido para realização do diagnóstico; justifique;
- ▶ que escalas validadas poderiam ser aplicadas ou, como elaborar uma escala e validá-la para fins dessa pesquisa; justifique;
- ▶ o fato de ser uma instituição financeira requer cuidados especiais para definição da amostra de uma pesquisa sobre cultura organizacional; indique e justifique três critérios para construção dessa amostra.

QUESTÃO 3

Uma organização bancária mantém um programa de treinamentos para seus funcionários, de modo a manter elevados três tipos de competências relevantes: (1) conhecimentos, (2) habilidades e (3) atitudes. Uma equipe de economistas já verificou que o investimento feito nesse programa tem trazido retornos para a organização, mas que existe espaço para melhoria. Para promover essa melhoria, deveria existir um sistema de avaliação desses treinamentos que verificasse como os procedimentos instrucionais e as atividades administrativas são planejadas e conduzidas, quais competências são aprendidas, qual o nível de satisfação dos treinandos e o que é efetivamente usado por estes no seu trabalho, quando retornam dos treinamentos.

Elabore uma proposta metodológica para desenvolver este sistema, especificando variáveis, instrumentos e procedimentos para mensurar os dados que precisarão ser coletados.

RASCUNHO PARA A PARTE II – QUESTÃO 1

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

RASCUNHO PARA A PARTE II – QUESTÃO 2

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

RASCUNHO PARA A PARTE II – QUESTÃO 3

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	