



Ministério do Esporte

CONCURSO PÚBLICO

NÍVEL SUPERIOR

CARGO 11

PSICÓLOGO

ÁREA: ORGANIZACIONAL

Aplicação: 23/1/2008

CADERNO DE PROVAS – PARTE II

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

MANHÃ

LEIA COM ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

- » Leia atentamente as instruções constantes na capa da Parte I do seu caderno de provas.
- » Nesta parte do seu caderno de provas, que contém os itens relativos à prova objetiva de **Conhecimentos Específicos** e a prova discursiva, confira inicialmente os seus dados pessoais transcritos acima e o seu nome no rodapé de cada página numerada deste caderno. Em seguida, confira o número e o nome do seu cargo e, para os cargos 9, 10 e 11, a área transcritos acima e no rodapé de cada página numerada desta parte do caderno de provas.

AGENDA (datas prováveis)

- 25/11/2008, após as 19 h (horário de Brasília) – Gabaritos oficiais preliminares das provas objetivas: Internet — www.cespe.unb.br.
- 26 e 27/11/2008 – Recursos (provas objetivas): exclusivamente no Sistema Eletrônico de Interposição de Recurso, Internet, mediante instruções e formulários que estarão disponíveis nesse sistema.
- 30/12/2008 – Resultados final das provas objetivas e provisório da prova discursiva: Diário Oficial da União e Internet.
- 31/12/2008 e 2/1/2009 – Recursos (prova discursiva): exclusivamente no Sistema Eletrônico de Interposição de Recurso, Internet, mediante instruções e formulários que estarão disponíveis nesse sistema.
- 29/1/2009 – Resultado final da prova discursiva e convocação para a entrega da documentação para a avaliação de títulos e para a perícia médica: Diário Oficial da União e Internet.
- 2 e 3/2/2009 – Entrega da documentação para a avaliação de títulos: em locais e horários a serem divulgados na respectiva convocação.

OBSERVAÇÕES

- Não serão objeto de conhecimento recursos em desacordo com o item 11 do Edital n.º 1 - ME, de 12/9/2008.
- Informações adicionais: telefone 0(XX) 61 3448-0100; Internet – www.cespe.unb.br.
- É permitida a reprodução deste material apenas para fins didáticos, desde que citada a fonte.

De acordo com o comando a que cada um dos itens de **51 a 120** se refira, marque, na **folha de respostas**, para cada item: o campo designado com o código **C**, caso julgue o item **CERTO**; ou o campo designado com o código **E**, caso julgue o item **ERRADO**. A ausência de marcação ou a marcação de ambos os campos não serão apenadas, ou seja, não receberão pontuação negativa. Para as devidas marcações, use a **folha de respostas**, único documento válido para a correção das suas provas.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Uma empresária com de 37 anos de idade, fundadora da empresa Jonas & Cia., uma firma de consultoria de *marketing* e relacionamento com a mídia, em Santa Cruz, Rio Grande do Sul, com dois anos de operação, descobriu que alguns dos seus 15 funcionários levavam queixas a um consultor sênior da empresa e não a ela. A empresária, dona dessa pequena empresa, sabia da importância que é a troca de informações e como essas informações fluem dentro de sua empresa. Perturbada com o fato de que não era o centro das informações em sua firma, a empresária criou um novo cargo — planejador de avaliações —, com a atribuição de manter todas as pessoas, incluindo a dona da empresa, bem informadas sobre os fatos relacionados à empresa e à relação de cada trabalhador e seus questionamentos com a empresa. O planejador de avaliações manteria também a empresária informada sobre os problemas e o fluxo de todas as informações.

Considerando essa situação hipotética, julgue os itens a seguir.

- 51** É correto inferir que, por se tratar de uma empresa pequena, a padronização é um dos principais mecanismos de coordenação dessa organização.
- 52** O evento presente na situação descrita mostra como a estrutura formal pode ser facilmente suplementada pela estrutura informal.
- 53** O mecanismo de diferenciação não é muito presente em organizações pequenas como essa.
- 54** Na situação hipotética em apreço, o consultor sênior possui maior poder de referência junto aos funcionários que a dona da empresa.
- 55** O cargo criado pela proprietária pode ser totalmente dispensável na estrutura da organização, uma vez que atende somente às suas necessidades de controle e centralização das decisões e informações.

João, gerente de uma loja de departamentos, foi nomeado há aproximadamente um mês e atualmente trabalha sob muita pressão, pois as orientações sobre seu trabalho provêm de três diferentes departamentos da empresa. Sua gerência fica ligada apenas ao departamento de operações, mas as orientações oferecidas pelos outros departamentos são divergentes dos objetivos da sua área e possuem conseqüências distintas.

Acerca das fundamentações teóricas da ergonomia da atividade e da situação acima descrita, julgue os itens de **56 a 60**.

- 56** João está com sobrecarga de trabalho por realizar tarefas sob pressão, apesar de a quantidade de tarefas não ser grande.

- 57** João atualmente vivencia uma situação de ambigüidade de papéis dentro da organização.
- 58** O controle sobre o trabalho, como no caso relatado, consiste na análise do quanto o ritmo de trabalho é definido pela máquina ou do quanto a máquina define quando o empregado deve agir.
- 59** Ignorar as orientações dos outros departamentos seria uma estratégia de mediação possível para João resolver a situação em apreço.
- 60** Grandes mudanças no conteúdo do trabalho ou na sua organização podem causar ou precipitar transtornos depressivos ou ansiedade.

Com referência a sistemas de gestão de desempenho, julgue os itens seguintes.

- 61** As punições ao desempenho insatisfatório não interferem na promoção do desempenho profissional dos trabalhadores, que é um dos principais objetivos da avaliação.
- 62** Os dados sobre desempenho no trabalho servem para aferir os níveis de produtividade individual. A produtividade organizacional envolve outras medidas e não contempla o desempenho individual.
- 63** As escalas de observação dos comportamentos são escalas de classificação na quais as opções de resposta são definidas em termos de comportamento.
- 64** Os termos critério ou indicador na avaliação de desempenho dizem respeito às definições e à operacionalização do bom desempenho, anteriores ao processo de avaliação.
- 65** A concepção de gestão do desempenho envolve o processo cíclico que consiste em planejamento, desenvolvimento, revisão e avaliação.

Atualmente, o atendimento às novas exigências do mercado de trabalho, caracterizado por transformações sociais e tecnológicas, exige que empresas, escolas técnicas, órgãos de governo, entre outras instituições que compõem o sistema produtivo, desenvolvam estratégias de atualização contínua de suas competências organizacionais e individuais. É fato, também, que um dos grandes desafios do Brasil é promover o desenvolvimento econômico e social sustentável em diversas regiões. Programas de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) nas empresas de formação e qualificação profissional em ambiente aberto contribuem para que esse desenvolvimento ocorra. A partir desse contexto e com relação ao TD&E em organizações, julgue os itens subseqüentes.

- 66** A melhoria do desempenho no trabalho por meio das ações de treinamento requer, impreterivelmente, a transferência de habilidades, conhecimentos e atitudes apreendidos no ambiente da aprendizagem para o contexto de trabalho.
- 67** O nível de avaliação de treinamento que envolve o desempenho no cargo diz respeito à satisfação inicial com o treinamento e às condições de sua execução.
- 68** De maneira geral, apesar da divergência de alguns autores, as competências organizacionais e individuais dizem respeito aos conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos ao desempenho satisfatório no trabalho.
- 69** O processo de aprendizagem em organizações ocorre somente de forma induzida.

Uma empresa de origem européia com filiais no Brasil contrata seus novos empregados sob indicação dos mais antigos da casa. Essa prática tem funcionado bem desde a instalação da empresa no país. Os novos empregados aprendem suas funções passando por um treinamento de seis meses na matriz da Europa. A empresa trabalha por demanda de produção: em certas épocas do ano, ocorrem picos de demanda e é necessário contratar trabalhadores temporários para dar conta da produção. Justamente nessas épocas, por algum motivo, ocorre um aumento significativo das horas extras dos empregados mais antigos, que alegam que os temporários não têm muita noção do que deve ser feito, ficam perdidos — às vezes até parados — e precisam de contínua assistência. Os empregados mais antigos, por sua vez, valorizam muito seu trabalho, sentem-se mais indispensáveis, melhores no trabalho e dizem que os temporários não sabem fazer nada direito.

G. Dessler. *Administração de recursos humanos*. 2.^a ed. São Paulo: Pearson-Prentice Hall, 2003 (com adaptações).

Com referência à situação descrita no texto acima, julgue os itens de **70** a **76**.

- 70** O caso ilustra como o processo de aprendizagem no trabalho é imprescindível para o desempenho satisfatório.
- 71** Informalmente, os empregados permanentes realizam treinamento em serviço para os empregados temporários.

- 72** O tipo de recrutamento realizado na empresa em questão é o recrutamento interno.
- 73** Há possibilidade de conflitos entre grupos com identidades diferenciadas no caso exposto.
- 74** É correto inferir que os empregados mais antigos possuem maior envolvimento com o trabalho.
- 75** Na situação descrita, os empregados temporários possuem menor índice de comprometimento com a organização que os permanentes.
- 76** Certamente, a situação ilustrada afeta a satisfação no trabalho dos empregados temporários.

O ambiente organizacional é formado por grupos, equipes e relacionamentos entre indivíduos. Esses relacionamentos e a estrutura formal compõem uma intrincada rede de jogos de poder exercido pelos membros organizacionais. A respeito dos grupos, das equipes e do poder nas organizações, julgue os itens a seguir.

- 77** Os grupos sociais devem estabelecer normas de comportamento que podem direcionar os comportamentos dos seus membros, desde que não violem as leis e regras explícitas das organizações.
- 78** Alguns experimentos de grupos em organizações revelam que a aprendizagem humana é resultado prioritariamente das experiências subjetivas dos indivíduos.
- 79** A liderança exercida por um membro da equipe, não imposta pela organização, será mais eficaz na sua tarefa de conduzir os membros da equipe ao sucesso que aquela exercida por um chefe nomeado pela organização.
- 80** O *status* de membros das equipes é delegado pela organização como resultado do lugar que eles ocupam na estrutura social.
- 81** As equipes de trabalho cujas metas não são claramente identificáveis pelos seus integrantes constituem um exemplo de equipes com atribuições complexas.
- 82** Resultados afetivos positivos decorrentes da atuação em conjunto podem ser considerados indicadores de efetividade da equipe.
- 83** Resultados afetivos positivos decorrentes do desempenho de uma seqüência de tarefas constituem indicadores suficientes de efetividade da equipe.
- 84** Evidências empíricas demonstram que a quantidade de membros que compõem as equipes de trabalho afeta a efetividade da equipe.
- 85** Organizações cuja estrutura é caracterizada por equipes de trabalho precisam adotar sistemas de avaliação de desempenho grupal.
- 86** No primeiro estágio do poder personalista do grupo, o individualismo é mais acentuado, fato que possibilita a projeção dos membros mais fortes.

Steven Jobs e Stephen Wozniak fundaram a Apple em 1976, em Santa Clara, Califórnia. A idéia inicial era vender placas de circuito integrado, mas passou-se a vender microcomputadores após o sucesso inicial. Na garagem de Jobs, foi construído o Apple I, já incorporando as características de interatividade e objetivando o mercado de pequenos computadores. Resta, hoje, a mística da criatividade, uma sombra do brilho inicial, quando do lançamento do Macintosh. Essa mística está até hoje associada ao nome de seu fundador: Steven Jobs.

Steven Jobs está associado à Apple, embora nem sempre tenha estado lá. Após um período de crescimento inicial, e com a abertura do controle acionário, Jobs começou a encontrar problemas e oposições a sua gestão no meio da década de 80 do século passado.

Considerado por todos como um gênio da indústria, mas por muitos como um temperamento difícil, Jobs enfrentou uma série de desgastes. Por volta de 1985, foi substituído no comando da Apple por John Sculley, um executivo vindo de uma passagem brilhante pela Pepsi Co.

Apesar de haver um comitê diretor na Apple para as decisões mais importantes, o que se viu, durante o período no qual Jobs e Sculley atuaram juntos, foi uma total liberdade nas tomadas de decisão. Uma das decisões importantes foi a execução de uma campanha para o lançamento do Macintosh, que envolvia cerca de 15 milhões de dólares. Nessa época, o poder estava centrado igualmente nos dois executivos. Mesmo sendo Jobs de temperamento difícil, assim dito por todos que conviviam com ele, possuía um carisma pessoal. Devido a sua genialidade, encantava a todos, inclusive ao próprio Sculley.

Na Apple, o aspecto formal da hierarquia e dos níveis de poder não era tão marcado. O acesso a qualquer membro da diretoria era muito fácil e sem formalidade. Nessa época, Jobs e Sculley saíram juntos na capa da Revista **Business Week**. Como não havia uma definição clara do campo de atuação de cada um deles, com o passar do tempo, a situação foi ficando difícil. A responsabilidade perante o comitê diretor era de J. Sculley. Começou a haver divergências entre eles, e Sculley se sentiu ameaçado com as intromissões sucessivas de Jobs na parte administrativa. Jobs começou a querer atuar como gerente e não só mais como o visionário criador de produtos. Os gerentes reclamaram da interferência de Jobs em seus trabalhos e, mesmo após sucessivas conversas de Sculley com ele, o quadro não mudou. O clima político se tornou insustentável. Sculley então convocou uma reunião de diretoria para pedir a saída de Jobs da vice-presidência e mantê-lo como diretor. O *board* aceitou a proposta de Sculley, mas Jobs ficou revoltado e deixou a Apple.

Certamente essa briga pelo poder afetou a unidade da Apple como organização. A tensão política chegou a um ponto que as duas principais divisões da empresa, que eram a Apple e a Macintosh, se empenhavam nos objetivos de cada seção como se não fizessem parte de um todo. Infelizmente, não há como avaliar o quanto uma organização pode perder com uma crise interna de poder. Mas, no caso da Apple, essa perda foi significativa.

Internet: <pcworld.uol.com.br>(com adaptações).

Tendo como referência o texto acima, julgue os itens de **87 a 96**.

- 87** A cultura organizacional pode ser entendida como o que as organizações significam para as pessoas ou como um sistema complexo que *aglomera* e *une* vários pontos de vista.
- 88** A cultura organizacional está alicerçada nas diferenças individuais que proporcionam o desenvolvimento de aspectos tangíveis e racionais como tecnologias e estruturas e também símbolos, ideologias, crenças, rituais e mitos.

- 89** Os mecanismos de socialização dos membros da organização podem ser considerados como mecanismos de perpetuação da cultura organizacional.
- 90** Pode-se considerar o texto em questão como um exemplo das lendas e histórias que compõem a cultura organizacional.
- 91** A idéia de mensuração da cultura implica a sua operacionalização prévia, determinando seus componentes e maneiras de mensurá-los.
- 92** A cultura da Apple, de acordo com o caso descrito no texto, pode ser considerada como tendo um alto índice de distância de poder.
- 93** De acordo com o texto em apreço, a criatividade na elaboração de produtos pode ser considerada uma das características culturais da Apple que repercutem, inclusive, em sua imagem externa.
- 94** Como ilustrado no texto, os valores individuais dos membros organizacionais são considerados o núcleo da cultura da organização.
- 95** O caso descrito no texto ilustra como a cultura da organização pode ser considerada uma cultura forte, com alta probabilidade de resistência a mudanças.
- 96** A mudança e o gerenciamento do clima organizacional tornam-se pouco prováveis na medida em que seu conteúdo metafórico é caracterizado pela estabilidade e pela constante reprodução.

A política organizacional envolve aquelas atividades realizadas na organização com o objetivo de adquirir, desenvolver e usar o poder e outros recursos para obter resultados preferidos, em uma situação em que haja incerteza ou dissenso das escolhas. Acerca do poder, dos conflitos e dos jogos de poder nas organizações, julgue os itens que se seguem.

- 97** Nos jogos de poder, os jogadores ou influenciadores tentam controlar as ações organizacionais; logo, podem pertencer ou não à estrutura organizacional.
- 98** Para serem considerados jogadores, os influenciadores externos devem compor uma coalizão ativa.
- 99** A base do poder dos especialistas faz que eles possuam maior autonomia, ainda que seu trabalho dependa da distribuição do poder formal.
- 100** Nas organizações cuja configuração de poder é missionária, a identificação dos membros com as metas e objetivos ideológicos da organização ocorre apesar da socialização.
- 101** As organizações meritocráticas e os sistemas autônomos são aqueles que possuem as configurações de poder mais maduras em virtude da possibilidade de jogarem todos os tipos de jogos políticos.

A respeito da motivação e satisfação no trabalho, julgue os itens que se seguem.

- 102** O sistema de recompensa em equipes de trabalho pode ser considerado um fator mediador na relação entre motivação e desempenho no trabalho.
- 103** As teorias motivacionais de conteúdo explicam a motivação humana a partir da satisfação das necessidades.
- 104** Os fenômenos de motivação, satisfação e comprometimento podem ser considerados antecedentes de desempenho no trabalho.
- 105** De acordo com o princípio da reciprocidade, existe a noção de débito no receptor, o que leva o doador a desenvolver expectativas de retribuição por parte do receptor.
- 106** De acordo com as teorias motivacionais, uma necessidade satisfeita não é motivadora de comportamento. Apenas as necessidades não satisfeitas influenciam o comportamento.

Com relação a recrutamento e a seleção de pessoal, julgue os itens subseqüentes.

- 107** A análise dos requisitos essenciais e desejáveis para os cargos em uma organização e a definição do perfil profissional podem ser consideradas etapas preliminares à realização do recrutamento e seleção.
- 108** Os mecanismos de recrutamento interno podem facilitar o relacionamento entre as áreas de recursos humanos e de lotação do profissional e entre a área de recursos humanos e o próprio candidato.
- 109** Os métodos de seleção devem permitir o conhecimento das habilidades dos candidatos e, ainda, a previsão do comportamento deste no cargo a ser ocupado.
- 110** As entrevistas de seleção consistem em colocar os candidatos reunidos em grupo diante de situações construídas para avaliar a forma de reação de cada um diante de situações de conflituosas.
- 111** Na tomada de decisão, são recomendáveis a elaboração e o uso de planilhas de avaliação em que estejam especificados os fatores a serem avaliados.

A avaliação do treinamento envolve o levantamento de informações em quatro níveis que se diferenciam em termos do grau de complexidade quanto ao tipo de resultados a serem alcançados. Em relação ao treinamento, desenvolvimento e aprendizagem nos ambientes de trabalho, julgue os próximos itens.

- 112** A avaliação da utilidade dos conhecimentos e habilidades, enfatizadas no treinamento para resolução de problemas de trabalho, refere-se aos resultados do evento de treinamento no nível da organização.
- 113** O custo-hora de treinamento *versus* média do mercado *versus* melhorias conseguidas com treinamento e o índice comparativo de treinamento *per capita*, considerando o número de sujeitos que conseguiram melhorar seu desempenho e realizar suas funções, são exemplos de resultados de treinamento vinculados ao valor final.
- 114** O fato de os alunos terem assimilado o conteúdo do curso e a qualidade do relacionamento entre professor e aluno indicam resultados de treinamento no nível da aprendizagem.
- 115** A avaliação de treinamento pode ser definida como uma coleta sistemática de informações descritivas e valorativas necessárias para tornar eficazes as decisões relacionadas à seleção, adoção, valorização e modificação de várias atividades instrucionais.
- 116** A avaliação de necessidades de treinamento deve envolver tanto os conhecimentos, habilidades e atitudes que são necessários ao desenvolvimento de tarefas que o empregado realiza atualmente quanto aqueles que serão utilizados em tarefas que ele pode vir a realizar no futuro.

A respeito da análise e descrição do trabalho, julgue os itens a seguir.

- 117** As tarefas de um trabalho podem ser classificadas em uma escala hierárquica, em que os níveis mais altos sejam subdivididos em funções menores.
- 118** A abordagem orientada às pessoas fornece informações sobre a natureza das tarefas realizadas no trabalho.
- 119** Um incidente crítico fraco sobre o desempenho de um policial descreveria o caso, por exemplo, de um policial começar a discutir com o cidadão e isso terminar em violência física.
- 120** Uma das maneiras de analisar o trabalho é realizá-lo, contudo, esse método mostra-se dispendioso e pode demandar tempo.

PROVA DISCURSIVA

- Nesta prova, que vale **dez** pontos, faça o que se pede, usando o espaço para rascunho indicado no presente caderno. Em seguida, transcreva o texto para a **FOLHA DE TEXTO DEFINITIVO DA PROVA DISCURSIVA**, no local apropriado, pois **não será avaliado fragmento de texto escrito em local indevido**.
- Qualquer fragmento de texto além da extensão máxima de **trinta** linhas será desconsiderado.
- Na **folha de texto definitivo**, identifique-se apenas no cabeçalho da primeira página, pois **não será avaliado** texto que tenha qualquer assinatura ou marca identificadora fora do local apropriado.

Políticas públicas para o esporte e o lazer no Brasil (1996-2005)

A discussão sobre políticas públicas tem recebido contínuas contribuições de pesquisadores de várias áreas do conhecimento. Muito embora seja dada bastante atenção ao assunto, há que se ressaltar que o grande debate proposto pelas diferentes áreas dedica-se a temáticas relacionadas a trabalho e economia ou saúde e educação, sendo desconsiderados temas que dizem respeito a esporte e lazer. Parece claro para o governo (e também para os pesquisadores) que o estabelecimento de políticas para setores como trabalho e saúde é mais urgente do que para esporte e lazer.

O lazer figura entre os direitos sociais definidos no art. 6.º da Constituição Federal de 1988, que assim estabelece: "São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição." Portanto, embora seja um direito social, o lazer é tratado, na prática, como tema periférico. Nesse sentido, cabem as seguintes indagações: Qual é o espaço destinado ao lazer nas políticas governamentais? O lazer é tratado como direito social?

Ao que tudo indica, o lazer foi efetivamente compreendido como direito social cuja proteção é de iniciativa do Ministério do Esporte. Como uma das dimensões do esporte é a recreação, o lazer foi adotado então como um dos tópicos a serem considerados pelas políticas de esporte. Tanto é assim que o tema da I Conferência Nacional do Esporte, realizada em junho de 2004, em Brasília, foi Esporte, Lazer e Desenvolvimento Humano. O mesmo ocorreu na II Conferência Nacional do Esporte, realizada em maio de 2006, também em Brasília, em que novamente a temática foi relacionada ao lazer (Construindo o Sistema Nacional de Esporte e Lazer). De ambas as conferências resultaram diretrizes para a definição da política nacional de esporte e lazer. Além dessas conferências, houve também a criação, no âmbito do Ministério do Esporte, da Secretaria Nacional de Desenvolvimento do Esporte e do Lazer.

Embora atualmente se perceba considerável avanço em relação ao início da discussão sobre lazer como tema que deve ser privilegiado por políticas públicas, há ainda carência de programas e ações governamentais que sigam nessa direção.

Dulce Maria F. De A. Suassuna. Internet: <observatoriodoesporte.org.br> (com adaptações).

Considerando que o texto acima tem caráter meramente motivador, elabore um texto dissertativo acerca do seguinte tema.

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O ESPORTE E O LAZER

Ao elaborar o seu texto, aborde, necessariamente, os seguintes aspectos:

- ▶ relação entre esporte, lazer e cidadania;
- ▶ papel do Estado no planejamento de políticas para o esporte e para o lazer;
- ▶ possibilidade de integração entre as políticas de esporte e lazer e políticas de outras naturezas (como econômica, de segurança ou de saúde pública).

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	

