



COLEÇÃO MANUAIS DA  
**PSICOLOGIA**

**3**

**PSICOLOGIA  
ORGANIZACIONAL  
E DO TRABALHO**

---

**COORDENADORA DA COLEÇÃO**  
ROBERTA FERREIRA TAKEI

**AUTORES**

JOSÉ BONIFÁCIO DO AMPARO SOBRINHO  
LAILA LEITE CARNEIRO  
CAMILA FERREIRA OLIVEIRA

editora  
**SANAR**

The logo for editora SANAR, featuring the word "editora" in a smaller font above the word "SANAR" in a large, bold, sans-serif font. To the right of the text is a graphic element consisting of several thick, black, parallel lines that curve and intersect to form a stylized, abstract shape.

# AUTORES

## ROBERTA FERREIRA TAKEI

Graduada em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Mestre e Doutora em Psicologia do Desenvolvimento pelo Programa de Pós-graduação em Psicologia (POSPSI/UFBA). Possui formação em Psicanálise, atendendo principalmente crianças e adolescentes.

## CAMILA FERREIRA OLIVEIRA

Mestre em Psicologia Social e do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA), MBA em Gestão de Pessoas pela LAUREATE International University (UNIFACS), formação em Psicologia Cognitivo-Comportamental pelo Centro de Terapia Cognitiva (CTC), certificada em Analista Comportamental pelo grupo FASYS e PDA certificação Internacional. Professora no campo de Psicologia do Trabalho e Organizacional (PTO), Psicologia aplicada a Administração e a Ciências Contábeis e processos Psicológicos Básicos em Instituições de graduação e pós-graduação de Salvador e Feira de Santana.

## LAILA LEITE CARNEIRO

Graduada em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia (2010), com mestrado concluído na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (2013) também pela UFBA. Doutoranda no mesmo curso e instituição, dedicando-se à temática de bem-estar do trabalhador, do comprometimento organizacional e da voz nas organizações. Experiência nas áreas de avaliação psicológica, orientação profissional e consultoria de gestão de pessoas (recrutamento e seleção, pesquisa de clima organizacional, diagnóstico organizacional, qualidade de vida, entre outros). Leciona em cursos de graduação de Psicologia disciplinas do campo de Avaliação Psicológica e de Psicologia Organizacional e do Trabalho, assim como em cursos de pós-graduação com ênfase em Gestão de Pessoas, em Psicologia Organizacional e do Trabalho e em Saúde do Trabalhador.

## **JOSÉ BONIFÁCIO DO AMPARO SOBRINHO**

Doutorando em Psicologia pela linha de pesquisa Cognição Social e Dinâmicas Internacionais e Mestre em Psicologia Social e do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA), com especialização em Gestalt-Terapia pelo Instituto de Gestalt-Terapia da Bahia (IGTBA). Fundador do Centro de Estudos e Pesquisas em Ciências do Comportamento (CEPECC), foi professor substituto em disciplinas sobre Introdução à Psicologia e elaboração de projetos de pesquisa científica na UFBA e professor efetivo no campo de Psicologia do Trabalho e Organizacional (PTO) e Abordagens psicoterápicas fenomenológico-existenciais, em outras instituições. É membro efetivo do Grupo de Pesquisa em Interação, Tecnologias Digitais e Sociedade (GITS), participando de pesquisas sobre estratégias interacionais advindas de mediação tecnológicas.

# APRESENTAÇÃO

## VOLUME 3 - PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

A coleção **Manuais de Psicologia** é o melhor e mais completo conjunto de obras voltado para a capacitação e aprovação de psicólogos em concursos públicos e programas de residências do Brasil. Elaborada a partir de uma metodologia que julgamos ser a mais apropriada ao estudo direcionado para as provas em Psicologia, contemplando o 3º volume da coleção com os seguintes recursos:

- ✓ Teoria esquematizada de todos os assuntos;
- ✓ Questões comentadas alternativa por alternativa (incluindo as falsas);
- ✓ Quadros, tabelas e esquemas didáticos;
- ✓ Destaque em roxo para as palavras-chave;
- ✓ Questões categorizadas por grau de dificuldade, de acordo com o modelo a seguir:

FÁCIL	● ○ ○
INTERMEDIÁRIO	● ● ○
DIFÍCIL	● ● ●

Elaborado por professores com sólida formação acadêmica em Psicologia, a presente obra é composta por um conjunto de elementos didáticos que em nossa avaliação otimizam o estudo, contribuindo assim para a obtenção de altas performances em provas e concursos na Psicologia.

**GEISEL ALVES**

**Editor**

# SUMÁRIO

## CAPÍTULO 1 - O TRABALHO, A PSICOLOGIA E AS ORGANIZAÇÕES ..... 15

<b>1. Introdução.....</b>	<b>17</b>
<b>2. A psicologia e a história do trabalho.....</b>	<b>17</b>
1. Do homo sapiens ao artesão (200 mil a.c./século XV).....	17
2. Capitalismo (Séc. XVI).....	18
3. Primeira revolução industrial (Séc. XVII) .....	19
4. Segunda revolução industrial (início do século XIX) .....	19
5. Queda do Fordismo (final da década de 1960) .....	22
6. Pós-industrial ismo (a partir de 1970).....	23
7. O setor de serviços e a contemporaneidade conectada.....	24
8. Atuação de Psicólogos (as) no trabalho e nas organizações .....	25
9. Categorias interdisciplinares.....	26
10. Níveis de análise do comportamento.....	27
<b>3. A Psicologia Organizacional no Brasil.....</b>	<b>28</b>
<b>Referências .....</b>	<b>35</b>

## CAPÍTULO 2 – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ..... 37

<b>1. Introdução.....</b>	<b>37</b>
<b>2. Recrutamento: Conceitos, Tipos e Técnicas .....</b>	<b>38</b>
<b>3. Seleção: Conceitos, Tipos e Técnicas.....</b>	<b>40</b>
1. Análise de currículo .....	41
2. Provas técnicas / de conhecimentos .....	42
3. Dinâmicas de grupo .....	42
4. Assessment center (centros de avaliação).....	43
5. Avaliação psicológica.....	43
6. Avaliação física.....	44
7. Entrevistas .....	44
<b>4. Considerações Finais .....</b>	<b>46</b>
<b>Referências .....</b>	<b>54</b>

## **CAPÍTULO 3 - TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO & EDUCAÇÃO (TD&E)..... 55**

<b>1. Introdução .....</b>	<b>55</b>
<b>2. Diferenciação entre os conceitos.....</b>	<b>56</b>
<b>3. Visão integrada dos cinco conceitos .....</b>	<b>58</b>
<b>4. A educação na contemporaneidade .....</b>	<b>59</b>
<b>5. Subsistemas de td&amp;e (avaliação de necessidade de treinamento, planejamento e execução e avaliação de treinamento) .....</b>	<b>60</b>
<b>Referências .....</b>	<b>77</b>

## **CAPÍTULO 4 - CLIMA ORGANIZACIONAL..... 79**

<b>1. Introdução .....</b>	<b>79</b>
<b>2. Origem e evolução do conceito .....</b>	<b>79</b>
<b>3. Diferenciação clima e cultura organizacional .....</b>	<b>84</b>
1. Diferenciação clima organizacional e clima psicológico .....	84
<b>4. Diferenciação clima organizacional e satisfação .....</b>	<b>85</b>
<b>5. O clima organizacional como variável de estudo .....</b>	<b>85</b>
<b>6. Níveis do construto e mensuração .....</b>	<b>86</b>
<b>7. A gestão do clima organizacional .....</b>	<b>87</b>
<b>Referências .....</b>	<b>95</b>

## **CAPÍTULO 5 – LIDERANÇA E PODER NAS ORGANIZAÇÕES ..... 101**

<b>1. Introdução .....</b>	<b>101</b>
<b>2. Poder nas Organizações .....</b>	<b>102</b>
<b>3. Abuso de Poder .....</b>	<b>108</b>
1. Assédio Moral.....	108
2. Assédio Sexual .....	110
<b>4. Liderança: Conceito e Abordagens .....</b>	<b>112</b>
<b>5. Considerações Finais .....</b>	<b>114</b>
<b>Referências .....</b>	<b>126</b>

## **CAPÍTULO 6 – CULTURA ORGANIZACIONAL ..... 127**

<b>1. Introdução .....</b>	<b>127</b>
<b>2. O que são organizações? Particularidades organizacionais: missão e valores ..</b>	<b>128</b>
<b>3. Particularidades organizacionais: missão e valores.....</b>	<b>130</b>
<b>4. Cultura e cultura organizacional .....</b>	<b>132</b>
<b>5. Formação da cultura organizacional .....</b>	<b>134</b>
<b>6. Culturas organizacionais fortes e fracas.....</b>	<b>136</b>
<b>7. Intervenção e gestão da cultura nas organizações .....</b>	<b>137</b>
<b>Referências .....</b>	<b>146</b>

## **CAPÍTULO 7 – AFETOS E EMOÇÕES NO TRABALHO..... 147**

<b>1. Introdução .....</b>	<b>147</b>
<b>2. Emoções e Afetos .....</b>	<b>148</b>
<b>3. Funções das Emoções e Afetos .....</b>	<b>151</b>
<b>4. Tipos de Emoções.....</b>	<b>153</b>
1. Emoções Primárias e suas Funções Adaptativas.....	153
2. Surpresa.....	153
3. Asco.....	154
4. Alegria.....	154
5. Medo.....	154
6. Ira.....	154
7. Tristeza .....	155
8. Emoções Secundárias.....	155
<b>5. Emoções e Afetos no Trabalho .....</b>	<b>156</b>
<b>6. Regulação das Emoções .....</b>	<b>157</b>
1. Estratégias de Foco Antecedente .....	158
2. Estratégias de Foco Consequente .....	161
<b>7. Inteligência Emocional .....</b>	<b>161</b>
1. Trabalho Emocional.....	163
<b>8. Considerações Finais .....</b>	<b>164</b>
<b>Referências .....</b>	<b>172</b>

## **CAPÍTULO 8 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO..... 173**

<b>1. Introdução .....</b>	<b>173</b>
----------------------------	------------

<b>2. O Que Avaliar?</b> .....	<b>174</b>
<b>3. Como avaliar?</b> .....	<b>175</b>
1. Checklist (ou Lista de Verificação).....	175
2. Escala Gráfica.....	175
3. Escolha Forçada.....	176
4. Incidentes Críticos.....	176
5. Avaliação Forçada (Curva Forçada ou Ranking Compulsório) .....	176
6. Método da Pesquisa de Campo.....	177
7. Avaliação Participativa por Objetivos .....	177
8. Avaliação por Competências .....	177
<b>4. Quem Avaliar?</b> .....	<b>177</b>
<b>5. Vieses e Erros de Avaliação</b> .....	<b>179</b>
<b>Referências</b> .....	<b>192</b>

## **CAPÍTULO 9 - SAÚDE E TRABALHO..... 193**

<b>1. Introdução</b> .....	<b>193</b>
<b>2. Evolução Histórica do Campo</b> .....	<b>195</b>
<b>3. Saúde do Trabalhador no Brasil</b> .....	<b>197</b>
<b>4. Abordagens Teórico- Metodológicas</b> .....	<b>200</b>
1. Epidemiologia.....	200
2. Modelos Teóricos do Estresse Ocupacional.....	201
3. Ergonomia.....	204
4. Psicodinâmica do Trabalho.....	206
<b>5. Considerações Finais</b> .....	<b>208</b>
<b>Referências</b> .....	<b>221</b>

## **CAPÍTULO 10 - GRUPOS E EQUIPES NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL .....223**

<b>1. Introdução</b> .....	<b>223</b>
<b>2. Grupos Sociais</b> .....	<b>224</b>
<b>3. Definição de Equipe de Trabalho e Diferenciação ao Conceito de Grupos</b> .....	<b>226</b>
<b>4. Estágios de Desenvolvimento da Vida dos Grupos</b> .....	<b>228</b>
<b>5. Equipes de Trabalho Efetivas</b> .....	<b>230</b>
<b>Referências</b> .....	<b>247</b>



## **CAPÍTULO 11 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA.....249**

<b>1. Introdução .....</b>	<b>249</b>
<b>2. A Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional e do Trabalho.....</b>	<b>250</b>
<b>3. Passo a Passo da Avaliação Psicológica .....</b>	<b>252</b>
<b>4. Técnicas e Instrumentos de Avaliação Psicológica .....</b>	<b>256</b>
1. Observação .....	256
2. Entrevista .....	257
3. Testes Psicológicos.....	258
4. Testes Objetivos-Psicométricos .....	259
5. Técnicas Projetivas-Expressivas .....	260
<b>5. Considerações Finais .....</b>	<b>261</b>
<b>6. Lista de Resoluções Importantes para Consulta.....</b>	<b>262</b>
<b>Referências .....</b>	<b>272</b>

## **CAPÍTULO 12 - TEORIAS DE MOTIVAÇÃO: APLICAÇÃO NO TRABALHO.....275**

<b>1. Introdução .....</b>	<b>275</b>
<b>2. A Natureza da Motivação .....</b>	<b>277</b>
<b>3. O Processo Motivacional .....</b>	<b>279</b>
1. Ativação.....	279
2. Direcionamento .....	280
3. Intensidade .....	281
4. Persistência De Ação .....	282
<b>4. Teorias de Motivação .....</b>	<b>282</b>
<b>5. Teorias de Necessidades.....</b>	<b>283</b>
1. Necessidades Básicas Inferiores.....	284
2. Necessidades Superiores.....	284
<b>6. Teoria Bifatorial .....</b>	<b>285</b>
<b>7. Teorias X e Y .....</b>	<b>287</b>
<b>8. Teoria das Expectativas .....</b>	<b>287</b>
<b>9. Teoria do Estabelecimento de Metas .....</b>	<b>288</b>
<b>10. Considerações Finais .....</b>	<b>290</b>
<b>Referências .....</b>	<b>296</b>

# O Trabalho, a Psicologia e as Organizações

JOSÉ BONIFÁCIO DO AMPARO SOBRINHO

CAPÍTULO

1

## O que você irá ver nesse capítulo:

- ✓ 1. Introdução
- ✓ 2. A psicologia e a história do trabalho
- ✓ 3. Atuação de Psicólogos(os) no trabalho e nas organizações
- ✓ 4. Categorias interdisciplinares na Psicologia do Trabalho e Organizações
- ✓ 5. Níveis de análise do comportamento
- ✓ 6. Níveis de intervenção do psicólogo no Trabalho e Organizações
- ✓ 7. A psicologia organizacional no Brasil
- ✓ 8. Quadro resumo
- ✓ 9. Quadro esquemático
- ✓ 10. Questões comentadas

## 1. INTRODUÇÃO

Estamos em pleno século XXI. Mesmo breves e descuidadas avaliações sobre fenômenos relacionados ao desenvolvimento e à sociabilidade do *homo sapiens* não nos permitiriam desconsiderar a dimensão do trabalho como elemento estruturante da vida social. Não falo, necessariamente, sobre aquilo que você e centenas de pessoas realizam todos os dias com a finalidade de receber um salário ao fim do mês. Falo do trabalho enquanto elemento constituinte da “condição humana”\*\*.

\*\* Hannah Arendt, filósofa alemã, em “A condição humana” sugere haver 3 dimensões constituintes da condição humana, a saber: Trabalho, labor e vida ativa (política). Resumidamente, Labor diz respeito às ações corpóreas sem finalidade específica, enquanto política refere-se ao caráter relacional dos indivíduos.

O trabalho é um dos elementos que constituem a sua existência, mesmo que nesse momento você esteja sem emprego, empreenda autonomamente ou até mesmo realize uma atividade religiosa missionária, sem fins lucrativos. Na verdade, como você verá nas linhas abaixo, o trabalho, em sua concepção fundamental, não diz respeito necessariamente ao acúmulo de riquezas, ou à submissão de pessoas às determinações de outras pessoas em posição de chefia, mas sugere a relação primordial entre humanidade e natureza: uma atividade em que seres humanos operam uma transformação intencional sobre objetos, por meio do uso de instrumentos<sup>1</sup>.

Há uma metáfora que sugere que o trabalho humano modifica a natureza “à sua imagem e semelhança”, com o intuito de transformá-la em meios de uso satisfatórios à vida humana. Certamente você já ouviu ou leu o jargão acima em alguma mídia religiosa, para uma tentativa da explicação da produção da humanidade sob a semelhança de um Deus. Utilizando a mesma lógica, porém numa perspectiva filosófica, podemos dizer que o trabalho é uma condição fundamental, que em sua gênese permite a deificação da humanidade, ao passo que viabiliza a transformação do mundo na medida das suas necessidades e intenções, por conseguinte, proporcionando a manutenção da sua sobrevivência. Ademais, é justamente nesse intercâmbio com a natureza que as pessoas modificam as suas próprias naturezas, prefigurando uma relação potencialmente estruturante, saudável e integradora.

É sobre essa concepção de trabalho que as Psicologia do Trabalho e das Organizações debruça os seus olhares, pesquisas e elucubrações: um fenômeno humano, investido de intenção e significado, circunscrito em contextos sociais e culturais. Acontece que no decurso do desenvolvimento da humanidade, diversos fatores interferiram e interferem nos organismos sociais, causando consequências nem sempre positivas para trabalhadoras e trabalhadores, nem para os interesses das organizações - que passam a figurar o papel de “natureza” no percurso da história das civilizações humanas, após a propagação do modo de produção capitalista.

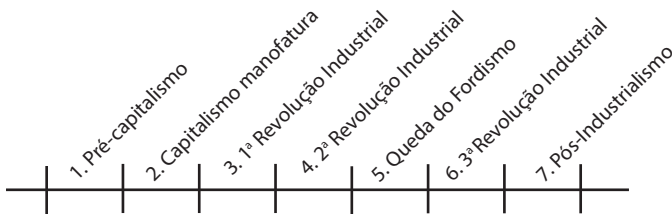
Nesse capítulo vamos dialogar sobre a atuação da psicologia junto ao trabalho das pessoas, bem como sobre a atuação das psicólogas e psicólogos nas organizações: sistemas sociais e técnicos com razões de ser e finalidades particulares, que por vezes são desenhadas sistematicamente para suprirem ou criarem necessidades para a sociedade.

## 2. A PSICOLOGIA E A HISTÓRIA DO TRABALHO

Não foi por acaso que foram investidas algumas linhas para discursar sobre o trabalho humano, antes de ingressarmos nas discussões específicas sobre a atuação da psicologia, das psicólogas e psicólogos sobre aspectos relacionados ao trabalho, trabalhadores, organizações e, conseqüentemente, à sociedade. É importante que os profissionais atuantes em Psicologia do Trabalho e das Organizações apropriem-se de ampla compreensão sobre os aspectos sociais, contextuais, culturais e econômicos que circunscrevem os seus exercícios profissionais, afinal, todas estas dimensões potencialmente se interrelacionam com suas possibilidades de atuação e seus objetos de trabalho.

É importante, sobretudo, compreender o processo de formação do trabalho na sociedade ocidental para que se possam fazer inferências e elucubrações mais convincentes acerca das relações de trabalho na contemporaneidade. Ademais, esse exercício colabora para que os psicólogos situem de forma mais coerente o exercício de sua classe no tabuleiro das relações humanas em diferentes cenários históricos, econômicos, sociais e culturais.

Para fins didáticos, dividiremos a história do trabalho ocidental em sete séries históricas, com breves explanações sobre os respectivos períodos em termos econômicos, sociais e de trabalho, em articulação com eventuais contribuições da psicologia:



### Do homo sapiens ao artesão (200 mil a.c./século XV)

O princípio das organizações sociais da humanidade resulta da mudança do comportamento nômade do homo sapiens para a convivência coletiva, favorecendo o maior controle da relação com a natureza e sobrevivência. O desenvolvimento e uso de **linguagem** promoveu a sociabilidade e conseqüentes

formações de identidade, subjetividades, relações políticas, estabelecimento de papéis sociais, institucionalizações e a manutenção da própria vida.

Observe a função do trabalho para o desenvolvimento das sociedades: através da relação e organização com outros humanos foi possível relacionar-se de forma mais eficaz e eficiente com a natureza, promovendo a sobrevivência de grupos e indivíduos; fêmeas e machos passaram a construir vidas com sentido e articulação com a natureza<sup>2</sup>; foram formadas as comunidades, regras de convívio e o comércio, baseado em trocas de recursos de qualquer ordem por outros recursos de valor socialmente similar, até o surgimento da moeda.

É digno de nota que neste período o artesanato e a agricultura eram atividades preponderantes da produção de riquezas. Os artesãos cumpriam papéis relevantes no seio social entre os séculos XI e XII, tanto na transmissão de conhecimentos e habilidades aos jovens aprendizes, como na institucionalização ocupacional, sendo a “Liga dos artesãos” a primeira representação de trabalhadores da história.

### **Capitalismo (Séc. XVI)**

A organização social do trabalho colaborou para a objetificação do tempo de trabalho humano em moeda de troca. Indivíduos, detentores dos meios de produção (instrumentos de trabalho e maquinário) passaram a acolher artesãos destituídos de meios de produção como empregados em manufaturas (estruturas pré-industriais, divididas em especificidades do trabalho como um todo). As diferenças individuais foram eliminadas em execuções de tarefas similares em produções de larga escala e o tempo de trabalho dos indivíduos trocados por quantidades de moeda com valor social equiparável à quantidade de trabalho humano investido por hora trabalhada, conhecido, ainda, em nossa cultura como salário.

Aspectos religiosos, econômicos e ideológicos estavam relacionados a todas essas modificações nas concepções dos cotidianos dos indivíduos naquele período. No campo religioso, a **ética protestante** exigia a submissão ao trabalho árduo, sustentada pela premissa de que havia de ser realizada a vocação para o trabalho cedida por Deus aos homens<sup>3</sup>. A ética econômica emergente,



Palavras-chave	Descrição
<b>Trabalho</b>	Uma atividade em que o homem opera uma transformação intencional em objetos por meio do uso de instrumentos.
<b>Organizações</b>	Ajuntamentos humanos com finalidades particulares, que por vezes são desenhadas sistematicamente para suprirem ou criarem necessidades para a sociedade.
<b>Mais valia</b>	Valor resultante do decréscimo do valor do salário por toda a produção do trabalhador.
<b>Instrumentos de avaliação psicológica</b>	Medem a aptidão dos candidatos a determinadas funções de trabalho. Uso exclusivo dos psicólogos.
<b>Neoliberalismo</b>	Sistema económico que sugere a interferência mínima do Estado e o livre mercado.
<b><i>Just in time</i></b>	Método de trabalho que pressupõe total controle e organização sobre os processos de trabalho, com a finalidade de promover maior eficiência e menores custos.
<b>Toyotismo</b>	Modelo de produção baseado no sistema japonês kanban que pressupunha total controle e organização sobre os processos de trabalho.
<b>Psicologia Organizacional</b>	Compreende aspectos relacionados à coordenação das pessoas para o alcance dos objetivos e metas organizacionais.
<b>Psicologia do Trabalho</b>	Categoria que vislumbra aprofundar e compreender as relações dos indivíduos e grupos de trabalhadores com as suas atividades de trabalho ou desemprego, bem como orientação profissional e carreira.
<b>Gestão de Pessoas</b>	Responsável pelas estratégias para captação, integração, desenvolvimento, retenção e avaliação dos indivíduos, com o foco no alcance de objetivos organizacionais.
<b>Ingresso</b>	Sistema responsável pelo recrutamento e seleção de pessoas, avaliação psicológica, socialização, alocação e demissão dos funcionários.
<b>Desenvolvimento</b>	Sistema responsável pelo planeamento, transmissão e desenvolvimento de competências fundamentais para o exercício das funções atuais e futuras. As atividades são mediadas por programas de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E).
<b>Valorização</b>	Sistema responsável por reconhecer, valorizar, preparar para a aposentadoria e viabilizar bem-estar para os trabalhadores.



### 1. (SRH-UERJ - 2015)

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.

**GRAU DE DIFICULDADE** ● ● ●

**ALTERNATIVA A: CORRETA.** As clínicas do trabalho são formadas por diferentes teorias com foco no estudo da relação subjetiva entre o trabalhador e o trabalho. Por serem diferentes teorias, apresentam diferentes perspectivas epistemológicas, teóricas e metodológicas. A psicodinâmica do trabalho, de Dejours, por exemplo, tem um fundamento psicanalítico e metodologias voltadas para a expressão de problemas, enquanto a clínica da atividade é fundamentada no materialismo dialético.

**ALTERNATIVA B: INCORRETA.** A única prática baseada em psicanálise, em clínicas da atividade, é a psicodinâmica do trabalho.

**ALTERNATIVA C: INCORRETA.** Apesar de as clínicas da atividade direcionarem suas atividades para o fenômeno do trabalho, os pressupostos teórico-metodológicos podem ser distintos.

**ALTERNATIVA D: INCORRETA.** As clínicas da atividade, apesar de apresentarem o nome “clínica” em seu título, não se propõem a realizar intervenções clínicas no ambiente de trabalho.

### 2. (SRH-UERJ - 2015)

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 identifi-



## QUESTÕES COMENTADAS

cam três campos intradisciplinares que estruturam a área, que são:

- Ⓐ políticas em RH, gestão estratégica e psicologia organizacional.
- Ⓑ consultoria organizacional, políticas em RH e gestão estratégica.
- Ⓒ psicologia do trabalho, psicologia organizacional e gestão de pessoas.
- Ⓓ gestão de pessoas, psicologia do trabalho e consultoria organizacional.

**GRAU DE DIFICULDADE** ● ● ○

**ALTERNATIVA A: INCORRETA.** Políticas em RH e gestão estratégica são responsabilidades da área de gestão de pessoas.

**ALTERNATIVA B: INCORRETA.** Políticas em RH e gestão estratégica são responsabilidades da área de gestão de pessoas.

**ALTERNATIVA C: CORRETA.** A alternativa corresponde aos campos intradisciplinares apresentados pelos autores.

**ALTERNATIVA D: INCORRETA.** Consultoria Organizacional pode se referir a qualquer tipo de serviço específico, em qualquer categoria intradisciplinar das atividades em psicologia do trabalho e organizações.

### 3. (FUNDAÇÃO DOM CINTRA - PREFEITURA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE - 2012)

Certas formas de Clínica do Trabalho consideram que transtornos como o burnout e o karoshi são “patologias da atividade” decorrentes da divisão taylorista entre:

- Ⓐ prescrição e desvio
- Ⓑ concepção e execução
- Ⓒ dominação e resistência
- Ⓓ carreirismo e empreendedorismo
- Ⓔ institucionalização e autodissolução

**GRAU DE DIFICULDADE** ● ● ○

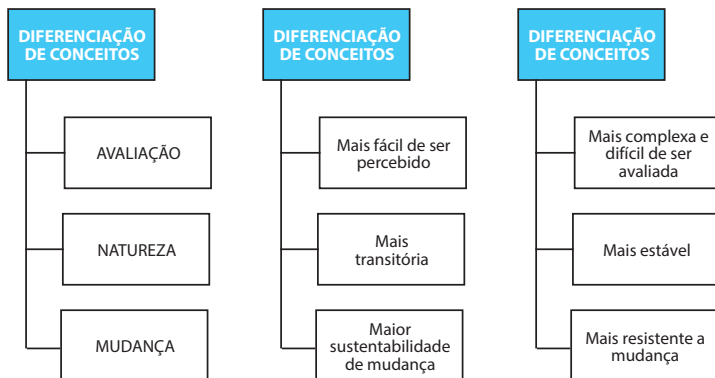
**ALTERNATIVA A: INCORRETA.** A prescrição do trabalho é um dos fatores potencialmente relacionados ao adoecimento no trabalho e à perspectiva taylorista, porém o desvio é consequência da adaptação dos indivíduos às situações de trabalho, não estando diretamente relacionado ao taylorismo.





## QUADRO ESQUEMÁTICO

### DIFERENCIAÇÃO DOS CONCEITOS DE CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL



### ABRANGÊNCIA GRÁFICA DOS CONCEITOS DE CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAIS E CLIMA PSICOLÓGICO.

