

Prezado(a) leitor(a), seguem abaixo as questões corrigidas que apresentaram erro na primeira edição do livro 1000 Questões Comentadas de Provas e Concursos em Psicologia. Todas as questões fazem parte do Capítulo 5 - Psicologia Organizacional e do Trabalho.

101 (PSICÓLOGO - UNESP - 2014 - VUNESP)

A análise da literatura evidencia que a cultura organizacional tem sido conceituada das mais diversas formas e sob diferentes perspectivas teóricas. Isso pode ser atribuído à:

- (A) dificuldade para aceitar que a cultura organizacional implica uma forma de pensar que tem correspondência direta com um objeto empírico determinado.
- (B) percepção de que a cultura organizacional não interfere significativamente nos processos organizacionais a ponto de precisar de uma clara conceituação.
- (C) interdependência existente entre os processos históricos, as estruturas sociais e as experiências subjetivas que estão envolvidas em sua concepção.
- (D) falta de pesquisas e de estudos que se ocupem em identificar as interferências da cultura organizacional na dinâmica das organizações.
- (E) constatação de que a maioria dos elementos relacionados com a cultura organizacional não é observável e, por isso, não pode ser interpretada.

ANÁLISE DAS ALTERNATIVAS

Alternativa A: VERDADEIRA. A alternativa apresenta a conceituação de Mats Alvesson, todavia a alternativa precisaria ser corrigida para: dificuldade para aceitar que a cultura organizacional implica uma forma de pensar que **não** tem correspondência direta com um objeto empírico determinado. Ou seja, é justamente por não haver um objeto empírico determinado para a compreensão do fenômeno da cultura organizacional que se torna possível formular conceitos sob diversas perspectivas.

Alternativa B: INCORRETA. A pluralidade conceitual em torno da cultura organizacional decorre de evidências do seu impacto no cotidiano do trabalho e na dinâmica das organizações. Trata-se de um tema que busca atender a questões gerenciais nas organizações e o conceito está relacionado a valores, crenças, normas e mitos de colaboradores e de equipes de trabalho.

Alternativa C: INCORRETA. A alternativa apresenta o fenômeno da cultura organizacional atrelado a processos históricos e estruturas sociais. Todavia, o conceito de cultura organizacional é concebido a partir dos valores a serem praticados e desenvolvidos na organização, não sendo tão abrangente conforme sugerido na alternativa.

Alternativa D: INCORRETA. Cultura organizacional tem sido um tema de interesse crescente desde o final do século XVIII – estudado pela Sociologia, Antropologia, Psicologia, Administração. Silva e Zanelli¹⁶ apresentam vasta revisão da literatura sobre o assunto.

Alternativa E: INCORRETA. Existem dimensões concretas e observáveis da cultura organizacional, a exemplo de eventos planejados e tradicionais na empresa – festas, comemorações, atos específicos. São considerados ritos/rituais, manifestações concretas e expressivas de valores da organização. Em relação aos fatores que afetam a absorção de cálcio, analise as proposições abaixo.

108 (PSICÓLOGO - HMDCC/MG - IBFC - 2014)

Ao criar um programa de remuneração por habilidades e competências em uma empresa do ramo de informática, ela deverá ter uma ação prioritária de gestão de recursos humanos para o sucesso na implementação desse programa. Assinale a alternativa que representa essa ação prioritária.

- Ⓐ Criar o planejamento de carreira.
- Ⓑ Mudar os processos e as técnicas de seleção.
- Ⓒ Reduzir o quadro de pessoal.
- Ⓓ Alterar as descrições de cargo.

ANÁLISE DAS ALTERNATIVAS

Alternativa A: CORRETA. Através do planejamento de carreira é possível desenvolver um guia de objetivos e ações de desenvolvimento profissional do colaborador, articulado com as habilidades e competências previstas para as suas atividades na organização. Em decorrência, o colaborador poderá avançar nas responsabilidades a serem assumidas, avançando também no programa de remuneração estabelecido pela gestão dos recursos humanos.

Alternativa B: INCORRETA. É possível que os processos e as técnicas de seleção sejam alterados. Todavia, torna-se uma ação secundária ao planejamento de carreira, uma vez que é a partir do desenho de como se prevê o desenvolvimento do colaborador e de suas competências na organização que se pode avaliar a necessidade de alteração nas práticas de seleção existentes na organização.

Alternativa C: INCORRETA. Não se aplica ao contexto da questão.

Alternativa D: INCORRETA. Não há evidências de que necessariamente o cargo será alterado. Trata-se da forma de situar e avaliar o colaborador no cargo exercido.