

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA (MJSP) - POLÍCIA FEDERAL

CARGO 12: PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

Prova Discursiva

Aplicação: 29/06/2025

PADRÃO DE RESPOSTA

À medida que a interação entre grupos diferentes se torna mais frequente na organização, maior deve ser a habilidade comunicativa e de negociação ante a potencial ocorrência de conflitos e desentendimentos, o que deve ser observado pelas práticas de gestão. Assim, um modelo de gestão da diversidade que traga benefícios implica administrar as relações de trabalho, a composição da força de trabalho e o emprego. Além disso, também se faz necessário observar o grau de pressão para incorporar grupos sociais excluídos das posições de poder e prestígio, bem como avaliar as atitudes dos gestores em relação a esses grupos sociais e o modo como a organização prioriza e responde estrategicamente às necessidades de uma força de trabalho diversa.

Medidas devem ser tomadas para facilitar o aproveitamento das diferenças entre grupos a serviço da organização, seu crescimento e sua renovação: (i) as lideranças devem reconhecer que, com a diversidade, haverá mais de uma maneira de obterem resultados positivos; (ii) as lideranças devem reconhecer que perspectivas diferentes representam desafios e oportunidades de aprendizado; (iii) a cultura organizacional deve criar expectativas de alto padrão para todos, sem diferenciações; (iv) a cultura organizacional deve estimular o desenvolvimento pessoal; (v) a cultura organizacional deve encorajar os debates e controvérsias e dar suporte aos conflitos construtivos; (vi) a cultura deve fazer os trabalhadores se sentirem valorizados; (vii) a organização deve ter uma missão articulada e amplamente divulgada; (viii) a organização deve ter uma estrutura relativamente igualitária e não burocrática. Os discursos gerenciais e as políticas de pessoal, embora reconheçam a diversidade como uma realidade, quase sempre não sabem como lidar com essa realidade e, não raramente, desenvolvem mecanismos extremamente poderosos de controle em prol da uniformidade, traço do modelo burocrático que parece mostrar-se impróprio quando o contexto demanda criatividade, inovação e capacidade de aprendizagem. Os gerentes devem desenvolver consciência das diferenças, comunicar e mostrar respeito por elas, evitar estereótipos, inspirar e mobilizar pessoas. Para isso, é preciso estimular um processo de aprendizagem permanente, que questione com frequência as práticas rotineiras, propondo uma experimentação contínua e desafiando respostas prontas e suas premissas. A inclusão e o desenvolvimento de competência para tanto é um fenômeno socialmente construído. A gestão inclusiva requer mais do que a elaboração e implementação de normas e procedimentos: requer mudanças culturais, e o gestor, sendo legítimo representante e agente de manutenção da cultura organizacional, deve desenvolver não apenas a consciência, mas também competências para responder a desafios e oportunidades impostos pela diversidade.

Sem desconsiderar a importância de uma preparação formal, com cursos e oficinas sobre diversidade, há ênfase na aprendizagem por meio da experiência do dia a dia, seguida de *coaching*, experiências estas que permitem o exercício do diálogo e da reflexão como uma forma de promover o desenvolvimento tanto individual quanto grupal. Isso reflete a importância que a literatura em aprendizagem e competências vem atribuindo à conversação e ao diálogo reflexivo. As experiências compartilhadas compõem um repertório que os gerentes podem usar como referência quando novas situações se apresentam no cotidiano do processo de inclusão. A reflexão após a ação aparece como um processo relevante, uma vez que a reflexão permite rever crenças, suposições e questionar modelos mentais. A reflexão deve ser uma prática consciente para que a aprendizagem aconteça, tem que provocar mudanças. Outras ações envolvem experiências de grupo que promovam o *feedback* e a aprendizagem compartilhada, principalmente das situações que evocam sentimentos de discriminação e preconceito.

QUESITOS AVALIADOS

Quesito 2.1

Conceito 0 – Não abordou o aspecto ou o fez de forma totalmente equivocada.

Conceito 1 – Abordou o tema da inclusão de forma superficial, sem descrever suas implicações para a gestão.

Conceito 2 – Abordou o tema da inclusão de forma parcialmente adequada, tendo descrito apenas uma implicação da inclusão para a gestão.

Conceito 3 – Abordou o tema da inclusão, tendo descrito, de forma parcialmente adequada, pelo menos duas implicações da inclusão para a gestão.

Conceito 4 – Abordou o tema da inclusão de forma adequada, tendo descrito corretamente duas implicações da inclusão para a gestão.

Quesito 2.2

Conceito 0 – Não abordou o aspecto ou o fez de forma totalmente equivocada.

Conceito 1 – Abordou o aspecto de forma superficial, sem identificar nem classificar competências para a inclusão no contexto da diversidade nas organizações.

Conceito 2 – Abordou o aspecto de forma parcialmente adequada, tendo identificado e classificado apenas uma competência para a inclusão no contexto da diversidade nas organizações.

Conceito 3 – Abordou o aspecto, tendo identificado e classificado, de forma parcialmente adequada, pelo menos duas competências para a inclusão no contexto da diversidade nas organizações.

Conceito 4 – Abordou o aspecto de forma adequada, tendo identificado e classificado corretamente duas competências para a inclusão no contexto da diversidade nas organizações.

Quesito 2.3

Conceito 0 – Não abordou o aspecto ou o fez de forma totalmente equivocada.

Conceito 1 – Descreveu corretamente apenas uma ação que pode ser desenvolvida para favorecer a aprendizagem informal das competências elencadas.

Conceito 2 – Descreveu de forma parcialmente adequada duas ações que podem ser desenvolvidas para favorecer a aprendizagem informal das competências elencadas.

Conceito 3 – Descreveu corretamente duas ações que podem ser desenvolvidas para favorecer a aprendizagem informal das competências elencadas.