



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO ORGANIZACIONAL
EDITAL Nº 02/2024 - PROCESSO SELETIVO DE ALUNOS REGULARES 2025
1ª Etapa – Prova Eliminatória de Suficiência em Língua Inglesa

NOME DO (a) CANDIDATO (a): _____

ASSINATURA: _____

INSTRUÇÕES GERAIS:

- 1- Esta prova contém 10 questões de múltipla-escolha, que possuem o mesmo valor (1,0 ponto cada uma), e apenas uma alternativa correta em cada uma delas.
- 2 - Escolha a alternativa que julgar a correta de acordo com o pedido no enunciado de cada questão e marque-a nos respectivos espaços baixo utilizando tinta preta ou azul. Respostas a lápis ou rasuradas serão anuladas, independentemente de estarem certas ou erradas.
- 3 - A prova é individual e não será permitida a comunicação entre os participantes. É permitida a consulta a somente 01 (um) dicionário impresso.
- 4 - A duração máxima da prova é de 03 (três) horas, não sendo permitida a saída de nenhum participante antes dos primeiros 30 minutos após seu início, bem como a entrada de candidatos após este prazo.
- 5- Não é permitido o uso de equipamentos eletrônicos de nenhuma espécie. Os celulares e/ou *smartphones* devem ser desligados.
- 6- Esta primeira página deve ser identificada com o nome e assinatura do (a) candidato (a) e ao final da prova deve ser entregue para os aplicadores. As demais páginas com o conteúdo da prova poderão ser levadas pelo candidato, para posterior conferência com o gabarito que será divulgado no site do PPGGO.
- 7 - A interpretação faz parte da prova não cabendo portando perguntas aos aplicadores.

GABARITO DAS RESPOSTAS

QUESTÃO	ALTERNATIVA/ RESPOSTA	QUESTÃO	ALTERNATIVA/ RESPOSTA
QUESTÃO 01	E	QUESTÃO 06	D
QUESTÃO 02	E	QUESTÃO 07	A
QUESTÃO 03	A	QUESTÃO 08	B
QUESTÃO 04	C	QUESTÃO 09	A
QUESTÃO 05	A	QUESTÃO 10	D

NOTAS:

1 - De acordo com item 4.2.1 do edital 002/2024 a nota da prova é de 0,0 (zero) até 10,0 (dez), sendo que os candidatos que obtiverem nota inferior a 5,0 (cinco) serão eliminados do processo seletivo.

TEXTO 1

Workaholism is defined as a strong inner drive to work excessively hard (Oates, 1971; Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008). Workaholics have the compulsion to work incessantly and tend to allocate an exceptional amount of time to work. They work beyond what is reasonably expected to meet organizational or economic requirements (Taris, Schaufeli, & Shimazu, 2010). Their compulsive tendencies make workaholics devote more resources (e.g., time, effort) to work, leaving them with fewer resources to devote to their family and other facets of their non-work life (Bakker, Demerouti, & Burke, 2009). As a consequence, workaholics often neglect their life outside their job. Compulsive workers recognize that work is excessive but are unable to reduce or control it; they continue to work despite social or health problems; and they experience unpleasant withdrawal symptoms (or anxiety) when away from work (Scott, Moore, & Miceli, 1997). Their motive to work excessively is not because they enjoy their work or their high achievement orientation but because they are perfectionist and set overly stringent standards (Porter, 2001).

For example, survey studies have shown that workaholism is positively related to working overtime and work–family conflict (Bonebright, Clay, & Ankenmann, 2000; Taris et al., 2005). This suggests that workaholics often work in the evenings, which intrudes with family life. Because workaholics are willing to sacrifice personal relationships to derive satisfaction from work (Porter, 2001), it is not surprising that research shows a negative relationship between workaholism and relationship quality (Bakker et al., 2009; Robinson, Flowers, & Carroll, 2001). There is also accumulating evidence that workaholism is related to poorer psychological and physical well-being (e.g., Andreassen, Ursin, & Eriksen, 2007; Burke & Matthiesen, 2004; Spence & Robbins, 1992; Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk, & Lagerveld, 2008). Workaholics love to work, but the repetitive and addictive character of their behaviors seems to drain their energy resources. It is therefore not surprising that workaholics also report lower levels of energy and happiness with life as a whole (Schaufeli, Bakker, Van der Heijden, & Prins, 2009). Moreover, Schaufeli, Taris, and Van Rhenen (2008) have shown that workaholics report not only relatively high levels of exhaustion, anxiety, and depression but also relatively low levels of work engagement.

In sum, previous survey research has shown that workaholics' uncontrollable need to work very hard in order to meet stringent standards is satisfied by working long hours. This compulsive behavior reduces two types of resources, namely the available time and energy resources that could be invested in non-work activities and psychological and mental resources because of unpleasant withdrawal symptoms (or anxiety) when away from work.

It should be noted that previous studies have examined between-person differences in workaholism, work–home interference, and well-being, and have not tried to map the within-person processes workaholics set in motion on a daily basis. The only exception is the experience sampling study by Snir and Zohar (2008), who operationalized workaholism as working 11.5 hours/day or more. They found that workaholism was associated with continued cognitive engagement with work, accompanied by a preference for work over leisure activity, and higher positive affect during work activity than during leisure activity. Workaholics and non-workaholics did not differ in the likelihood of performing work-related activities during leisure time or in the levels of physical discomfort and negative affect during the weekend. However, workaholism in the Snir and Zohar study is heavily overlapping with working overtime, which is indicative of working excessively, but not necessarily of working compulsively—the core dimension of workaholism that is consistently related to negative consequences (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008; Taris et al., 2008).

Source: Bekker, A. et. al. Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, J. Organiz. Behav. 34, 87–107 (2013).

01. De acordo com o texto, os *workaholics*

- A) param de trabalhar somente quando atingem os padrões pessoais de perfeccionismo.
- B) fazem seus trabalhos porque esperam que eles esperam conseguir promoções de cargo.
- C) são fortes o suficiente para dirigir uma quantidade excepcional de tempo até o trabalho.
- D) continuar trabalhando até que tenham problemas sociais e de saúde, e ainda continuam.
- E) **sentem-se compelidos a trabalhar e ficam ansiosos quando não estão trabalhando.**

02. O texto afirma que

- A) a dependência de drogas é alta entre workaholics e os sintomas de abstinência são desagradáveis.
- B) como os *workaholics* não são perfeccionistas, eles trabalham apenas no local de trabalho.
- C) trabalhar horas extras é, para *workaholics*, uma maneira de reduzir o caminho para uma promoção.
- D) trabalhador algum está disposto a sacrificar vida pessoal para obter satisfação laboral plena.

- E) obter satisfação com o trabalho é mais importante para *workaholics* do que o bem-estar físico.**
03. Os *workaholics* trabalham muitas horas porque
- A) **querem atender os requisitos organizacionais ou econômicos.**
 - B) precisam e querem de todas as formas ficar longe de suas famílias.
 - C) as organizações esperam que eles trabalhem duro, mesmo doentes.
 - D) não tem qualquer apreço pelo bem estar, buscam sucesso pessoal.
 - E) ter mais tempo com a família é algo que os preocupa em excesso.
04. Estudo de Snir e Zohar (2008)
- A) mapeou o comportamento excepcionalmente fútil dos *workaholics*.
 - B) examinou processos complexos no *workaholism*, como sonambulismo.
 - C) **definiu que os *workaholics* trabalham 11,5 horas/dia ou mais.**
 - D) esclarece o papel dos *workaholics* nas atividades de lazer das empresas.
 - E) cita estudos anteriores sobre as diferenças entre pessoas quaisquer.
05. A pesquisa mostrou que os *workaholics* pensam como os não *workaholics* quanto a
- A) **realizar atividades relacionadas ao trabalho durante o tempo de lazer.**
 - B) férias não remuneradas sem a família, com muito trabalho a ser feito.
 - C) disposição em cumprir horas extras, e ficar longo tempo longe da família.
 - D) trabalhar compulsivamente e mais do que é razoavelmente esperado.
 - E) sentimento de desconforto físico e sintomas de abstinência de videogame.

TEXTO 2

In 1936, Charlie Chaplin released his movie *Modern Times*. The film starts with the shot of a herd of jostling pigs followed by a frame that captures a swarm of workers entering a steel factory. It makes a telling statement on the similarity in the behaviour of animals and humans. The movie then goes on to tell the story of Chaplin, whose job as a factory worker involves tightening nuts on a piece of machinery on the assembly line. After a few hours, as the line accelerates and work picks up a frenetic pace, Chaplin suffers a nervous breakdown, creates terror on the floor and ends up in hospital. Three quarters of a century later, nothing seems to have changed.

Sitting in the library of Delhi's Shri Ram College of Commerce (SRCC), Professor Annavajhula J C Bose says the human mind goes through severe stress when it has to do the same task over and over again for more than eight hours a day and for over 350 days a year. Repetitive function, along with a punishing work environment and ridiculously low wages, saps a worker mentally and physically. "It is no surprise that these factories need young guys who can slave that much. But, by the time you are 35, you are done," he says.

Bose is associate professor in the department of economics at SRCC. Over the past 10 years, he has trawled the factories and villages of Gurgaon, Noida and Faridabad to study the condition of workers in one of the largest automobile clusters in India. In his PhD thesis, which he submitted in July, Bose has uncovered shocking realities of the life of a worker and the pitfalls of following the Japanese lean production system blindly.

In the past four years, there has been an alarming rise in industrial conflicts in the National Capital Region. Skirmishes between workers and the management at Honda, Maruti Suzuki and Pricol factories have led to the loss of hundreds of jobs and many lives. What has caused such catastrophe? Bose blames it on the much-touted Japanese lean production system that, he says, has failed to deliver on its promised benefits. Not just in India but across the world. "People said there will be innovation in the automobile industry all over the world and they talked about lean production as its basis. A lot of people also said the industry will be the bellwether of employability in terms of labour relations," says Bose. He, along with a few researchers, decided to check if there was any empirical evidence to back this claim.

What they found was startling. During the golden era of capitalism in the 60s and the 70s, all top Japanese companies ensured job security, wages based on seniority, enterprise unionism and consultative decision making—components that make up labour-friendly working conditions. They quickly junked the model when economic recession set in in the 1990s. What they proposed instead was a restructuring, dubbing it the 'Japanese style of management in a new era' and throwing job security and seniority-based pay system out of the window. According to the new principle, each firm should figure out how to separate 'stock' and 'flow' workers and decide pay strictly on the basis of performance.

06. Segundo o texto, Tempos Modernos
- A) termina com a cena de trabalhadores nadando num belo lago da cidade.
 - B) tem um ritmo tranquilo e com pausas para os trabalhadores, todos felizes.
 - C) atualmente as fábricas, felizmente, mudaram muito a forma de trabalho.
 - D) conta a história do colapso de um trabalhador da linha de montagem.**
 - E) começa com uma manada de elefantes correndo em liberdade pela savana.
07. O professor Bose argumenta que
- A) tarefas repetitivas afetam mentalmente o trabalhador.**
 - B) trabalhar mais de oito horas por dia é algo reconfortante.
 - C) ficar sentado lendo em uma biblioteca é algo prazeroso.
 - D) os salários dos jovens iniciantes são absurdamente altos.
 - E) é possível trabalhar por 350 dias por ano, sem ter estresse.
08. A tese de doutorado de Bose, explicitou sobre
- A) unicamente como é ambiente de trabalho nos Tempos Modernos.
 - B) risco de seguir cegamente o sistema de produção enxuta japonês.**
 - C) como mesma foi feita escrita em dez anos sentado em uma cafeteria.
 - D) Ter sido submetida ao Sri Ram College of Industries em julho.
 - E) revelou as condições dos trabalhadores na indústria brasileira.
09. Segundo Bose, a gestão da Honda, Maruti Suzuki e Pricol
- A) teria causado uma catástrofe industrial no Japão.**
 - B) é o resultado de quatro anos de conflitos industriais.
 - C) mostra a sucesso do sistema de produção enxuta.
 - D) não foi apoiada por nenhuma evidência empírica.
 - E) levou a inovações do setor turístico no Japão.
10. De acordo com o texto, o sistema de produção enxuta japonês
- A) foi o causador da recessão econômica da década de 1990.
 - B) propôs salários baseados em desempenho acadêmico.
 - C) Alterou a rotina dos trabalhadores de 'estoque' e 'fluxo'.
 - D) levaram à perda de centenas de empregos e muitas vidas.**
 - E) extinguiu com o sindicalismo empresarial no Japão.

Área de rascunho

