



Iniciado em	terça, 18 out 2022, 12:38
Estado	Finalizada
Concluída em	terça, 18 out 2022, 12:51
Tempo empregado	13 minutos 16 segundos
Avaliar	1,60 de um máximo de 2,00(80%)

Questão 1

Completo Atingiu 0,20 de 0,20

As teorias motivacionais consagradas na literatura apresentam motivação baseando-se em aspectos específicos. Robbins (2002) alerta que motivação não deve ser compreendida como um traço pessoal de determinados indivíduos, o que leva algumas pessoas, com base no senso comum, rotularem aqueles que não possuem esse traço, como desmotivados ou preguiçosas. Posto isso, segundo Robbins (2002), motivação é:

Escolha uma opção:

- ☒ a. Resultado da interação do indivíduo com a situação.
- ☐ b. Relação entre os traços individuais da pessoa e a situação.
- ☐ c. Resultado das características do indivíduo com o contexto geral.
- ☐ d. Resultado das idiosincrasias geradas nas interações.
- ☐ e. Relação entre aspectos intrínsecos pessoais e a situação.

Questão 2

Completo Atingiu 0,20 de 0,20

Wood Jr. (2009) afirma que não só as pessoas precisam se adaptar às estratégias e mudanças, mas as organizações precisam tornar-se flexíveis para dominar toda a complexidade que as organizações estão envolvidas nesse mundo contemporâneo. Diante disso, marque a opção que representa característica de uma empresa flexível.

Escolha uma opção:

- ☐ a. Estimula o crescimento da produtividade organizacional acima de tudo.
- ☒ b. Recompensam o desempenho e a iniciativa.
- ☐ c. Incentiva o trabalho bem feito a qualquer custo.
- ☐ d. Tem como premissa o relacionamento formal dos seus funcionários.
- ☐ e. Requer do colaborador restrito compromisso com horários e operações.

Questão 3

Completo Atingiu 0,20 de 0,20

As constantes mudanças ocorridas no mundo, de certo modo, são acompanhadas nas organizações. No



condições. O setor pessoal recebeu alterações significativas nos últimos tempos, inclusive em sua nomenclatura, que se alterou de departamento pessoal para gestão com pessoas. Associando essas mudanças, pode se dizer que:

Escolha uma opção:

- ☐ a. Departamento pessoal é estratégico e gestão com pessoas, tático.
- ☐ b. Departamento pessoal é tático e gestão com pessoas, operacional.
- ☐ c. Departamento pessoal é tático e gestão com pessoas, estratégico.
- ☒ d. Departamento pessoal é burocrático e gestão com pessoas, estratégico.
- ☐ e. Departamento pessoal é estratégico e gestão com pessoas, burocrático.

Questão 4

Completo Atingiu 0,20 de 0,20

O líder é responsável por manter e desenvolver os talentos da organização. Ele tem a importante missão de motivar seus colaboradores, influenciando-os a entregarem o seu melhor desempenho. Sabe-se que as decisões democráticas são importantes para criar nas pessoas o sentimento de pertencimento, além de propiciar um ambiente colaborativo. Essas características representam qual estilo de liderança?

Escolha uma opção:

- ☐ a. Centrado nas interações.
- ☐ b. Centrado nas tarefas.
- ☐ c. Centrado na participação.
- ☐ d. Centrado nos processos.
- ☒ e. Centrado nas pessoas.



Questão 5

Completo Atingiu 0,20 de 0,20

Carlos Andrade foi nomeado para substituir o antigo presidente do grupo empresarial ABC. Seu principal desafio será transformar a cultura de uma empresa familiar em uma nova cultura organizacional, fundada em novos valores, como profissionalismo, envolvimento e proatividade. Carlos sabe que essa não será uma tarefa fácil, principalmente em função da resistência dos gerentes e dos funcionários do grupo ABC, que não estão acostumados com mudanças e participação nas decisões. Carlos deixou claro para toda diretoria que não quer criar um clima tenso na organização. Prefere optar por um caminho que melhore o clima e estimule o envolvimento dos antigos funcionários.

Posto isso, qual ação abaixo representa uma iniciativa que pode contribuir na transformação da cultura?

Escolha uma opção:

- ☐ a. Demitir todos os funcionários e contratar novos com uma nova mentalidade.
- ☐ b. Promover treinamentos contínuos com objetivo de estabelecer valores compartilhados.
- ☐ c. Garantir que todos valores compartilhados sejam uníssonos quanto àquilo que a organização requer.
- ☐ d. Exigir que todos funcionários alinhem seu comportamento às regras da organização.
- ☒ e. Personalizar os artefatos da organização à imagem da marca realçando a presença da empresa.

Questão 6

Completo Atingiu 0,00 de 0,20



Os programas de integração visam orientar o novo colaborador em relação ao que se espera dele na organização, as suas atribuições e também a cultura da organização. Considerando esta afirmativa, avalie as seguintes asserções e a relação proposta entre elas.

I. Os programas de integração visam, sobretudo, economizar tempo, reduzir a ansiedade, reduzir a rotatividade e garantir que o novo colaborador saiba exatamente o que é esperado dele e quais são os valores almejados pela organização (Chiavenato, 2016).

PORQUE

II. Para que a organização possa apresentar aos seus colaboradores as tarefas e atividades a serem desempenhadas em cada cargo, é fundamental que um “dever de casa” tenha sido realizado por meio do processo de aplicar pessoas,

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

Escolha uma opção:

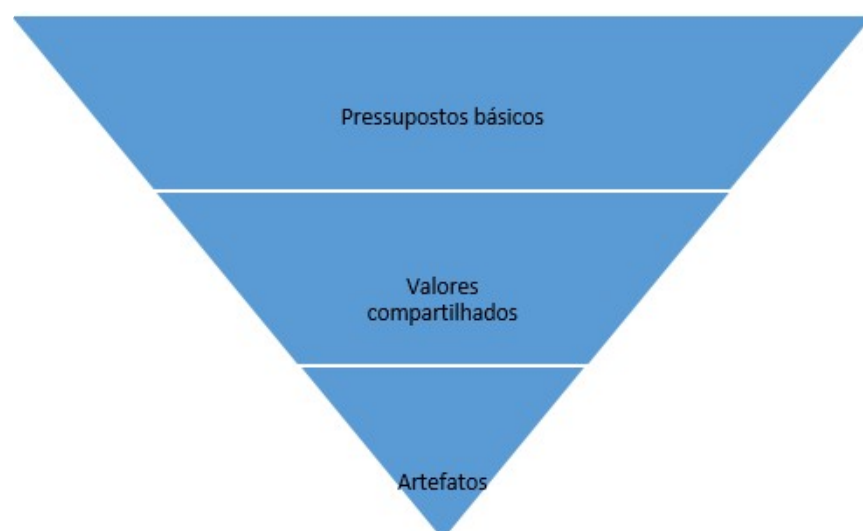
- ☒ a. As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa da I.
- ☐ b. As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa da I.
- ☐ c. A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.
- ☐ d. A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.
- ☐ e. As asserções I e II são proposições falsas.



Questão 7

Completo Atingiu 0,20 de 0,20

Schein (2009) elaborou um conceito de cultura baseando-se em um modelo dinâmico, o qual pode ser compreendido, compartilhado e mudado, são os três níveis da cultura, conforme imagem abaixo:



Fleury e Sampaio (2002) afirma que, diferentes dos artefatos, que são fáceis de serem observados, os valores compartilhados são difíceis de serem identificados, esses valores representam, na maioria das vezes, idealizações e racionalizações dos indivíduos. Posto isso, os valores compartilhados:

Escolha uma opção:

- ☒ a. Podem representar um intenso mecanismo de motivação para as pessoas que se encontram inseridas naquela cultura e justificam a razão pela qual essas pessoas fazem parte de determinada organização.
- ☐ b. Indicam as verdades implícitas que o conjunto dos membros da corporação compartilham.
- ☐ c. Modificam sobremaneira a maneira de pensar dos colaboradores, que passam juntos a desenvolver crenças idênticas e que favorecem a construção de uma identidade corporativa.
- ☐ d. Representam as verdades implícitas que surgem em decorrência das experiências compartilhadas.
- ☐ e. São os padrões de comportamento facilmente detectados no trabalho cotidiano das pessoas da organização. Eles é que exercem uma ligação com a ideia de que todos fazemos parte de um grupo de trabalho.

Questão 8

Completo Atingiu 0,00 de 0,20



São seis as funções da gestão de pessoas e que apoiam a estratégia organizacional e que são fundamentais para o sucesso da gestão com as pessoas. Considerando esta afirmativa, avalie as seguintes asserções e a relação proposta entre elas.

I. Os processos de Recrutamento e Seleção podem variar de forma significativa de uma organização para outra, pois há organização que ainda pratica o modelo tradicional, com enfoque mais operacional e burocrático e há outras com abordagem mais moderna, onde predomina um enfoque mais estratégico.

PORQUE

II. Os programas de integração visam orientar o novo colaborador em relação ao que se espera dele na organização, as suas atribuições, a Cultura da organização.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

Escolha uma opção:

- ☐ a. As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa da I.
- ☐ b. As asserções I e II são proposições falsas.
- ☒ c. As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa da I.
- ☐ d. A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.
- ☐ e. A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.



Questão 9

Completo Atingiu 0,20 de 0,20

Chiavenato (2005) diz que gerir talento humano está se tornando indispensável para o sucesso das organizações. Mas, você conhece a diferença entre pessoas e talentos? Segundo o autor, um talento é sempre um tipo especial de pessoa e nem sempre toda pessoa é um talento. Com base nessas informações e considerando que para se ter talento, a pessoa precisa possuir algum diferencial que a valorize. Avalie as afirmações a seguir considerando os três aspectos que envolvem o “talento”:

- I. **Conhecimento.** É o saber fazer. Significa utilizar e aplicar o conhecimento, seja para resolver problemas ou situações ou criar e inovar
- II. **Habilidade.** É o saber. Constitui o resultado de aprender a aprender, aprender continuamente e aumentar continuamente o conhecimento.
- III. **Competência.** É o saber fazer acontecer. A competência permite alcançar e superar metas e resultados, agregar valor e obter excelência e abastecer o espírito empreendedor”

É correto o que se afirma em:

Escolha uma opção:

- ☐ a. II e III, apenas.
- ☐ b. I, II e III.
- ☐ c. I e II, apenas.
- ☒ d. III, apenas.
- ☐ e. I, apenas.

Questão 10

Completo Atingiu 0,20 de 0,20

Cultura organizacional é uma fonte de significados comuns para explicar a ocorrência de determinadas ações e comportamentos. Funciona como um elo que ajuda a reforçar comportamentos sociais que devem persistir no contexto de trabalho de modo coordenado (SOUZENAPRADO, 2002). Já o clima organizacional refere-se às



provocação de diferentes espécies de motivação nos seus participantes.

Considerando cultura e clima organizacional, assinale a opção correta.

Escolha uma opção:

- ☐ a. Cultura e clima organizacional são conceitos distintos: a cultura aborda elementos os pressupostos básicos da organização e o clima trata de aspectos visíveis relativos ao ambiente organizacional.
- ☐ b. Pesquisas de clima organizacional avaliam o quanto os trabalhadores gostam de certos aspectos do seu ambiente de trabalho, tais como carga de trabalho e suporte material.
- ☐ c. Apoio da chefia, conforto físico, pressão por resultados são aspectos que antecedem o clima organizacional, devendo por isso ser objetos de diagnóstico e intervenção organizacional.
- ☐ d. O clima de uma organização pode ser gerenciado, ao passo que a cultura não; esta se refere a fenômenos espontâneos, conservadores e ocultos, alheios a alterações intencionais.
- ☒ e. Cultura organizacional é uma maneira informal e compartilhada de perceber a vida e a participação na organização, já o clima pode ser traduzido por aquilo que as pessoas costumam chamar de ambiente de trabalho e que envolve a relação entre empresa e colaboradores.

Terminar revisão



◀ Atividade Online Pontuada 02

Seguir para...

Manual: Como acessar a Aula... ▶