

1. FGV

O gerente de uma fábrica de cimento, em função de experiências ruins no passado, acredita que seus subordinados são preguiçosos, não gostam de trabalhar e estão sempre inventando desculpas para não realizar as tarefas. Devido a essa impressão, esse gerente adotou uma postura rígida e controladora com seus subordinados, fiscalizando-os persistentemente. Considerando os conceitos de teorias motivacionais, é correto afirmar que a concepção sobre os funcionários criada pelo gerente, com base nas suas experiências, tem relação com a:

- A) Teoria X.
- B) Teoria Y.
- C) Teoria da Equidade.
- D) Teoria da Expectância.
- E) Teoria da Autoeficácia.

2. FGV

O comportamento e a postura profissional não só revelam a personalidade do trabalhador, mas também ajudam a definir a qualidade do serviço prestado.

Desse modo, é uma postura profissional desejável:

- A) Tratar de assuntos particulares próximo a clientes.
- B) Chegar a um local e não cumprimentar os presentes.
- C) Ler enquanto o grupo de trabalho conversa.
- D) Rir de erros alheios.
- E) Conhecer os usos e costumes do local de trabalho, procurando inteirar-se de todos os detalhes.

3. FGV

Em todas as organizações, os administradores desempenham funções e papéis que lhes são próprios. Para desempenhá-los, o administrador deve possuir habilidades de três tipos: humanas, técnicas e conceituais. Essas habilidades são exigidas com maior ou menor intensidade, dependendo do nível organizacional em que o administrador atua.

Assim, é correto afirmar que:

- A) No nível tático, as habilidades humanas são cruciais para o bom desempenho do administrador.
- B) O nível estratégico requer maior emprego das habilidades técnicas que o nível tático.
- C) No nível operacional, as habilidades conceituais são preponderantes para o bom desempenho do administrador.
- D) As habilidades técnicas são exclusivas dos administradores do nível estratégico e tático.
- E) O nível operacional requer maior emprego das habilidades humanas que o nível tático.

4. FGV

As histórias, mitos e rituais conhecidos como artefatos são importantes elementos para o desenvolvimento das relações sociais em um ambiente organizacional.

Assinale a opção que trata corretamente do conceito de artefato:

- A) Representa um nível oculto do clima da organização, sendo percebido essencialmente pelos pares organizacionais.
- B) Representa um aspecto inquestionável nos pressupostos comportamentais de uma organização, sendo considerado um elemento de difícil modificação.
- C) Representa um conjunto de crenças subjetivas do grupo, sendo pertencente a uma camada intermediária da cultura da organização.
- D) Representa um aspecto simbólico do comportamento individual de cada integrante da organização, sendo, embora quase invisível, presente tanto nas percepções de clima quanto da cultura do ambiente organizacional.
- E) Representa a camada mais superficial da cultura organizacional de uma organização, sendo facilmente observável.



5. FGV

O clima de uma organização é influenciado pela cultura de um país ou região de atuação. Assim, pode ocorrer a influência da cultura brasileira, quando o lado pessoal da relação entre líder e liderados reflete proximidade e afeto nas relações interpessoais, de forma que grupos de amizade dentro das organizações sobrepõem-se à distribuição hierárquica de autoridade formal.

Tal influência cultural é denominada:

- A) Conformismo.
- B) Evitação.
- C) Impunidade.
- D) Normativismo.
- E) Personalismo.

6. FGV

Um supervisor percebeu que uma pessoa de sua equipe não estava tendo suas necessidades atendidas pelo trabalho, encontrando-se frustrada. Como consequência da frustração, esse funcionário apresentou o comportamento de buscar atividade ou recompensa alternativa.

Essa consequência da frustração denomina-se:

- A) Agressão.
- B) Fuga.
- C) Resignação.
- D) Retroalimentação.
- E) Sinergia.

7. FGV

De acordo com Robbins et al. (2011), variáveis independentes são as determinantes do comportamento humano nas organizações, e as dependentes são as determinadas. O comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que os indivíduos, os grupos e o sistema organizacional (estrutura e dinâmica da organização) têm sobre os componentes humanos no trabalho (tais como produtividade, rotatividade, entre outros), com o propósito de promover a melhoria da eficácia organizacional.

Sobre as variáveis do comportamento organizacional, é correto afirmar que:

- A) A produtividade é uma variável independente, pois ela é uma suposta causa de mudanças nos grupos.
- B) O sistema organizacional é uma variável independente, pois ele é determinante, entre outros fatores, da produtividade das pessoas.
- C) O grupo é uma variável dependente, pois ele é um fator-chave que o comportamento organizacional pretende explicar.
- D) A produtividade do pessoal é determinante da relação entre pessoas, grupos, e estrutura e dinâmica da organização.
- E) A produtividade é uma variável dependente, pois constitui um fator que condiciona o comportamento organizacional.

8. FGV

Um funcionário que ocupava um cargo de supervisor declarou que a maior parte do seu tempo era dedicada a interagir com os membros de sua equipe, orientando-os nas suas tarefas e levando-os à realização dos seus objetivos. Posteriormente, o funcionário foi promovido a gerente, e seu tempo passou a ser dedicado a elaborar orçamentos e programar o trabalho dos subordinados.

O funcionário desempenhou essencialmente, nos cargos de supervisor e de gerente, os seguintes papéis, respectivamente:

- A) Interpessoal, de elemento de ligação; decisório, de negociador.



- B) Interpessoal, de líder; decisório, de administrador de recursos.
- C) Informacional, de monitor; interpessoal, de líder.
- D) Decisório, de solucionador de conflitos; decisório, de administrador de recursos.
- E) Decisório, de negociador; informacional, de monitor.

9. FGV

Joana é gestora de recursos humanos da Secretaria de Educação do estado X e, ao retornar de período de licença capacitação, quando realizou curso de especialização em gestão de pessoas, observou uma grande desmotivação entre os servidores do Órgão.

Joana decidiu então atuar para mitigar esse problema e promover uma melhoria do clima organizacional. Após analisar as possíveis teorias, Joana optou por fazer uso da teoria dos dois fatores para basear suas ações.

Com base nessa teoria, uma ação adequada para a melhora da motivação de servidores seria:

- A) Promover aumento salarial por todos os servidores do órgão, por meio da equiparação com outros órgãos.
- B) Enriquecer as tarefas a serem desempenhadas pelos servidores, tornando-as mais interessantes e desafiadoras.
- C) Realizar mensalmente palestras educativas, por meio de especialistas convidados, para reduzir os acidentes de trabalho.
- D) Aumentar o conforto dos funcionários por meio de ações como substituir as lâmpadas do Órgão por outras mais adequadas para a vista e comprar novas cadeiras, de estilo gamer, por serem mais ergonômicas.
- E) Promover sorteios mensais de vouchers de viagem para os funcionários.

10. FGV

Com relação ao comportamento organizacional, analise as afirmativas a seguir:

- I. O comportamento organizacional fundamenta-se no estudo dos indivíduos.
- II. O comportamento organizacional fundamenta-se no estudo dos grupos formais.
- III. O comportamento organizacional fundamenta-se no estudo da estrutura organizacional.

Assinale:

- A) Se somente a afirmativa I estiver correta.
- B) Se somente a afirmativa II estiver correta.
- C) Se somente a afirmativa III estiver correta.
- D) Se somente as afirmativas I e III estiverem corretas.
- E) Se todas as afirmativas estiverem corretas.

11.FGV

As novas formas de organização do trabalho têm privilegiado aspectos como a semi-autonomia, a flexibilidade e a inovação, inspiradas nos modelos sociotécnico e de competência.

Sobre as novas formas de organização do trabalho, assinale a afirmativa correta:

- A) Geram, inexoravelmente, sofrimento mental.
- B) Geram menor demanda de mão-de-obra qualificada, causando desemprego num primeiro momento.
- C) Acarretam novas implicações à saúde e segurança que demandam novas abordagens e ferramentas analíticas.
- D) Geram aumento da flexibilização da mão-de-obra, diminuindo a necessidade de especialização do trabalhador.
- E) Não têm, necessariamente, relação direta com a busca de aumento da produtividade.

12.FGV

O estudo do comportamento organizacional é importante porque:

- A) Produz valor, chamando a atenção do cliente e gerando relacionamentos lucrativos para todas as partes.
- B) Adiciona valor de marketing ao produto final da empresa a partir do planejamento da negociação com o cliente.



- C) Compreende e gerencia as relações intergrupais entre departamentos diferentes de uma mesma empresa.
- D) Reconhece a importância dos aspectos socioambientais para agregar valor ao produto final.
- E) Relaciona e fideliza o consumidor à marca da empresa.

13.FGV

O gerente do departamento de contabilidade de um órgão público criou uma equipe de seis funcionários com a incumbência de descobrir formas de reduzir o tempo necessário para a realização de alguns processos do departamento. A equipe irá se reunir durante algumas horas por semana, por três meses, para avaliar a situação e apresentar propostas para redução dos prazos dos processos.

Esse tipo de equipe é conhecida como:

- A) Multifuncional.
- B) Autogerenciada.
- C) De resolução de problemas.
- D) De alto desempenho.
- E) De projetos.

14.FGV

Para a criação de equipes eficazes, é preciso que se considerem fatores de contexto, de composição e de processo das equipes.

É um fator de contexto fortemente relacionado ao desempenho das equipes:

- A) Diversidade dos membros.
- B) Alocação adequada de papéis.
- C) Propósito comum.
- D) Recursos adequados.
- E) Metas específicas.

15.FGV

O diretor administrativo de uma empresa criou um grupo de trabalho para propor alternativas para melhoria na qualidade dos serviços ao cliente. Os principais problemas haviam sido detectados a partir das reclamações dos clientes e diziam respeito aos prazos de entrega dos produtos. O diretor selecionou cinco funcionários com alto desempenho e grande conhecimento da empresa e do mercado e estipulou o prazo de três meses para a apresentação de propostas. O grupo se reuniu por diversas vezes. Em todas as reuniões, apenas os funcionários A e B analisavam as informações, propunham soluções e discutiam alternativas viáveis. Os demais limitavam-se a esperar as análises elaboradas por A e B e dar algumas sugestões pontuais, alegando que “A e B são muito experientes, podemos confiar neles para apresentar um bom trabalho pelo grupo”.

A situação retrata um fenômeno comum nos grupos de trabalho, conhecido como:

- A) Pensamento de grupo.
- B) Folga social.
- C) Regressão à média.
- D) Conformidade.
- E) Conflito de papéis.

16.FGV

Um dos principais tipos de equipe de trabalho é a força-tarefa.

Assinale a opção que indica o objetivo de uma força-tarefa:

- A) Trabalhar em questões específicas, operando de forma temporária até que o problema seja resolvido.
- B) Reunir membros geograficamente dispersos, com a interação viabilizada por ferramentas online.
- C) Atuar no desenvolvimento adequado dos processos organizacionais, garantindo a oferta de produtos adequados.
- D) Promover o espírito empreendedor entre os colaboradores, desenvolvendo autonomia na tomada de



decisão.

E) Supervisionar etapas-chave da produção, emitindo opiniões de melhoria e correção.

17.FGV

Diferentemente do conceito de grupo de trabalho, que independe das características de cada integrante, a equipe de trabalho pressupõe:

- A) A coerência entre os papéis do grupo e o desenvolvimento de direções autocráticas.
- B) A existência de habilidades homogêneas que, ao serem combinadas, impedem a predominância do comportamento sinérgico.
- C) A delegação compartilhada de atribuições que proporciona a propagação do efeito carona.
- D) Um desempenho coletivo sinérgico, em que as competências dos membros se complementam.
- E) O relacionamento intrapessoal de alta confiança inibindo as atividades de conservação.

18.FGV

Para a criação de equipes eficazes, é preciso que se considerem variáveis de contexto, de composição e de processos da equipe.

É uma variável de composição da equipe, fortemente relacionada ao seu desempenho:

- A) Sistemas de avaliação de desempenho.
- B) Nível de conflito interno.
- C) Propósito comum.
- D) Autoconfiança da equipe.
- E) Personalidade dos membros da equipe.

19.FGV

No contexto organizacional, ainda que não previsto na descrição das estruturas e no desenho dos processos internos, é comum a reunião de pessoas em grupos de interação, seja por motivos de amizade ou mesmo por interesses em comum.

Assinale a alternativa que apresenta o nome utilizado para se referir a esses grupos:

- A) Grupos formais.
- B) Grupos de tarefa.
- C) Grupos mecânicos.
- D) Grupos informais.
- E) Grupos verticais.

20.FGV

A construção de um grupo é um processo complexo que, normalmente, deve atravessar diversas fases para servir adequadamente ao propósito da organização.

Acerca das fases que ocorrem na construção de grupos, é correto afirmar que, na fase da normatização:

- A) Os integrantes ainda estão se conhecendo, o que gera alto índice de incerteza.
- B) Os integrantes passam a priorizar o encerramento das atividades, preparando-se para a dissolução do grupo.
- C) A estrutura hierárquica já foi estabelecida e os membros convergem todos os seus esforços para a realização dos objetivos.
- D) Os integrantes do grupo passam a mostrar maior coesão e senso de identidade.
- E) Os integrantes entram em constantes conflitos quando buscam impor suas ideias e posicionamentos aos outros.



21. FGV

As opções a seguir indicam práticas de boa conduta profissional no ambiente de trabalho, à exceção de uma. Assinale-a:

- A) Ter cuidado com a aparência, evitando trajes extravagantes.
- B) Usar linguagem apropriada ao entendimento do receptor, independentemente do tipo de comunicação.
- C) Operacionalizar, adequadamente, o processo de comunicação com o público interno e externo.
- D) Ter paciência e seriedade, demonstrando flexibilidade e empatia na resolução de problemas.
- E) Manter um comportamento informal, para gerar um ambiente de trabalho criativo e amistoso.

22.FGV

Na realização de uma atividade em equipe, um profissional é confrontado com críticas relacionadas às suas ações e as consequências para todos. Como reação, o profissional escuta cada uma das críticas atentamente, reconhecendo que suas atitudes trouxeram prejuízos à equipe, e comunica medidas para melhorar seu comportamento.

Nesse contexto, o profissional demonstra:

- A) Um comportamento defensivo.
- B) Um comportamento receptivo.
- C) Uma estratégia de esquiva emocional.
- D) Uma tática de autopromoção eficiente.
- E) Um comportamento evasivo responsável.

23.FGV

Um Secretário de Estado criou um grupo de trabalho para tratar de determinado problema de sua pasta. Em certo momento, os integrantes do grupo passaram a convergir todos os esforços para a realização das tarefas propostas pelo Secretário.

Segundo os estudos sobre o processo de desenvolvimento de grupos e equipes, assinale a opção que indica o estágio no qual o grupo se encontrava na situação apresentada:

- A) Tormenta.
- B) Formação.
- C) Erupção.
- D) Interrupção.
- E) Desempenho.

24.FGV

No processo de formação de uma equipe de trabalho, os membros estavam em uma etapa em que as relações se mostravam coesas e o grupo começava a agir de forma unida e coordenada.

Considerando essas condições, evidencia-se que o grupo está na etapa denominada:

- A) Formação.
- B) Turbulência.
- C) Interrupção.
- D) Normatização.
- E) Execução.

25.FGV

A desmotivação no trabalho pode ter como causas fatores ambientais e/ou individuais. O psicólogo Abraham Maslow tratou do tema da motivação humana e propôs uma hierarquia de necessidades que são representadas em uma pirâmide.

Aplicando-se a teoria de Maslow no ambiente profissional, ocupa o topo da pirâmide:

- A) A necessidade fisiológica de estar em um ambiente com conforto e boa ventilação.
- B) A necessidade social de pertencimento ao grupo e de estabelecimento de laços com colegas.
- C) A necessidade de autorrealização por meio do desenvolvimento dos seus potenciais.



- D) A necessidade de segurança quanto à previsibilidade e à estabilidade no trabalho.
E) A necessidade de autoestima por meio do reconhecimento pelos pares e pelos superiores.

26.FGV

Abraham Maslow foi um psicólogo americano que apresenta, entre suas contribuições teóricas mais conhecidas, a Hierarquia de Necessidades, graficamente representada por uma pirâmide com diversos níveis. João, 40 anos, pai de três filhos em idade escolar, está cumprindo aviso prévio em uma metalúrgica.

De acordo com essa teoria, João estaria no nível de busca de satisfação das necessidades:

- A) Fisiológicas.
B) Sociais.
C) De segurança.
D) De estima.
E) De autorrealização.

27.FGV 2024

Gustavo é chefe e percebe que os membros de sua equipe vêm apresentando baixa produtividade, altas taxas de turnover e absenteísmo.

Para elevar a motivação de sua equipe, Gustavo pode desenvolver as ações abaixo, **EXCETO**:

- A) Promover o trabalho em equipe e a colaboração entre os funcionários.
B) Buscar oferecer benefícios e programas de bem-estar que ajudem a cuidar da saúde física e mental.
C) Fornecer feedback construtivo e manter a equipe informada sobre as decisões da empresa.
D) Ser um líder inspirador que motive seus colaboradores a darem o seu melhor.
E) Traçar metas de difícil alcance em prazos curtos, capacitando cada funcionário a atingir de forma autônoma essas metas.

28.FGV

A teoria da motivação ERC baseia-se nas necessidades de existência, relação e crescimento não hierarquizadas e que funcionam de forma simultânea. Ela afirma que a motivação da conduta humana pode apresentar sentidos progressivos ou regressivos, pois, na medida em que a satisfação de necessidades mais elevadas é frustrada, a pessoa pode regredir ao nível anterior (princípio da regressão da frustração).

Assinale a opção que indica o psicólogo criador da teoria ERC:

- A) Abraham Maslow.
B) David McClelland.
C) Frederick Herzberg.
D) Clayton Alderfer.
E) Bernard Mausner.

29.FGV

Existem profissionais que têm aversão a ambientes de trabalho competitivos, preferindo locais onde existe um clima de cooperação. Além disso, esses indivíduos possuem forte desejo por aceitação e, por isso, quando não conseguem obter bons relacionamentos, tornam-se funcionários desmotivados.

Considerando os aspectos da Teoria das Necessidades Adquiridas, evidencia-se, no caso, pessoas com necessidade de:

- A) Afiliação.
B) Realização.
C) Poder.
D) Higiene.
E) Estima.

30.FGV

O psicólogo americano Abraham Maslow (1908-1970) é um expoente da chamada Psicologia Humanista e se notabilizou por seus estudos sobre a motivação. Maslow descreveu a motivação em termos de uma divisão hierárquica das necessidades humanas, que ele nomeou Hierarquia das Necessidades.

De acordo com a teoria de Maslow, analise as afirmativas a seguir:

I. Na base da pirâmide, encontra-se o grupo de necessidades consideradas por Maslow o mais básico e reflexivo, o dos interesses fisiológicos e de sobrevivência.

II. As necessidades de segurança aparecem após o suprimento das necessidades fisiológicas e são representadas como proteção contra a violência, proteção para saúde, recursos financeiros e outros.

III. A terceira camada da pirâmide de Maslow fala das necessidades de associação, que se referem às necessidades do indivíduo em termos sociais, como amizades e socialização.

IV. As necessidades de status e de estima ocorrem depois que as necessidades sociais são supridas e são: a autoconfiança e a conquista do reconhecimento, a confiança e o respeito aos outros.

V. A última necessidade refere-se à motivação para realizar o potencial máximo do ser, que é a necessidade de autorrealização.

Assinale a alternativa correta:

- A) Somente I, II e IV estão corretas.
- B) Somente I, IV e V estão corretas.
- C) Somente II, III e IV estão corretas.
- D) Somente II, III e V estão corretas.
- E) Todas estão corretas.

31.FGV

Em uma pesquisa sobre motivação no trabalho realizada em uma organização, a funcionária Ana declarou: “o que me motiva no trabalho é mostrar que posso dar conta de atribuições complexas; gosto de metas desafiadoras”.

De acordo com a teoria de motivação de McClelland (teoria das três necessidades), Ana apresenta, como necessidade predominante:

- A) Poder.
- B) Hedonismo.
- C) Controle.
- D) Afiliação.
- E) Realização.

32.FGV

Uma equipe de futebol profissional de Paulínia contratou um especialista em motivação para auxiliar o técnico na melhora do desempenho do time, ameaçado de rebaixamento no campeonato.

Após o diagnóstico inicial, o especialista identificou uma discrepância salarial excessiva entre os dois principais jogadores da equipe e o resto do elenco. Além disso, descobriu que eles tinham mais dias de folga que os outros e que essa valorização não estava se refletindo nos jogos.

Segundo o especialista, essa é a principal causa do mau desempenho da equipe no campeonato.

Assinale a opção que indica a teoria motivacional utilizada como embasamento da análise do especialista:

- A) Teoria da Hierarquia das Necessidades.
- B) Teoria X e Y.
- C) Teoria da Expectância.
- D) Teoria da Analogia Comportamental.
- E) Teoria da Equidade.



33.FGV

Em um processo seletivo, o responsável pelas entrevistas de seleção perguntou a um candidato o que o motivava a trabalhar na organização. O candidato respondeu:

“Tenho amigos que trabalham aqui e sei que o ambiente de trabalho é muito bom e há muita interação entre os funcionários; além disso, a jornada de trabalho é menor que a do meu trabalho atual, que é muito longa e exaustiva”.

Segundo a Hierarquia das Necessidades de Maslow, a motivação do candidato é satisfazer necessidades do tipo:

- A) Sociais; fisiológicas.
- B) De estima; de segurança.
- C) Sociais; de segurança.
- D) De autorrealização; fisiológicas.
- E) De estima; fisiológicas.

34.FGV 2022

De acordo com a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, analise as afirmativas a seguir:

- I. Quando excelentes, os fatores motivacionais geram maior satisfação.
- II. As relações interpessoais são consideradas como um fator higiênico.
- III. O oposto de satisfação não é a insatisfação, mas nenhuma satisfação.

Assinale a alternativa correta:

- A) Se somente a afirmativa I estiver correta.
- B) Se somente a afirmativa II estiver correta.
- C) Se somente a afirmativa III estiver correta.
- D) Se somente as afirmativas I e II estiverem corretas.
- E) Se todas as afirmativas estiverem corretas.

35.FGV 2021

Em uma pesquisa sobre motivação no trabalho, realizada na empresa Beta, uma funcionária declarou: “Gosto de estar com as pessoas do meu grupo; o que mais valorizo e me motiva no meu trabalho é pertencer à minha equipe e ser amiga de todos”.

De acordo com as teorias de motivação, a funcionária apresenta, como necessidade predominante:

- A) Poder.
- B) Realização.
- C) Afiliação.
- D) Crescimento.
- E) Subsistência.

36.FGV 2023

Uma administradora recém-formada decidiu prestar concurso para um importante órgão público. Ela declarou que o principal motivo de realizar o concurso era buscar a “estabilidade no emprego”.

Segundo a Hierarquia das Necessidades de Maslow, a motivação da administradora é satisfazer uma necessidade do tipo:

- A) Fisiológica.
- B) De segurança.
- C) Social.
- D) De estima.
- E) De autorrealização.

37.FGV 2023

O esquema abaixo ilustra uma teoria de motivação bastante difundida na área de administração:

- 1 - Relação esforço-desempenho.
- 2 - Relação desempenho-recompensa.
- 3 - Relação recompensa-metas pessoais.

Essa teoria é conhecida como:

- A) Teoria do Reforço.
- B) Teoria do Estabelecimento de Objetivos.
- C) Teoria da Avaliação Cognitiva.
- D) Teoria da Expectativa.
- E) Teoria das Necessidades de McClelland.

38.FGV 2022

Com relação à motivação do ser humano no trabalho, a partir da teoria da motivação-higiene de Herzberg, analise as afirmativas a seguir:

I. Essa teoria pressupõe dois grupos de fatores que atuam na motivação e na desmotivação das pessoas no trabalho.

II. Os fatores higiênicos seriam os que, uma vez satisfeitos, impedem a desmotivação, mas não motivam.

III. Os fatores motivacionais para as pessoas no trabalho têm a capacidade dual de motivar e de impedir a desmotivação.

Está correto o que se afirma em:

- A) I, apenas.
- B) II, apenas.
- C) III, apenas.
- D) I e II, apenas.
- E) I, II e III.

39.FGV 2020

Sobre a motivação no trabalho, assinale a afirmativa incorreta:

- A) Manifesta-se pela orientação do empregado para realizar com presteza e precisão as suas tarefas e persistir na sua execução até conseguir o resultado previsto ou esperado.
- B) Situa-se no desalinhamento dos interesses da organização com os do empregado, envolvidos em um conflito, no qual cada um deles apresenta, explícita e/ou implicitamente, suas exigências e demandas.
- C) Refere-se às demandas do empregado no ambiente organizacional para encontrar oportunidades de satisfazer suas necessidades e atingir seus objetivos e expectativas, por meio da própria atividade do trabalho.
- D) Explicita-se o interesse básico do empregado, que não é o de aumentar o lucro da organização ou empresa, mas satisfazer suas necessidades pessoais e suas expectativas de crescimento funcional.
- E) Estabelece-se um equilíbrio entre o trabalho/empresa e a pessoa, graças à dinâmica fundamental que se estrutura por essas duas fontes para a obtenção dos objetivos tanto da organização quanto do empregado.

40.FGV 2024

A cultura organizacional é estudada há muito tempo por antropólogos e sociólogos, o que resultou em várias categorias e definições.

Relacione as categorias abaixo com suas respectivas definições:

- 1 - Clima
- 2 - Rituais
- 3 - Regras do jogo
- 4 - Metáforas raízes

() Maneiras pelas quais os grupos evoluem para se retratar, que podem ou não ser reconhecidas conscientemente.



- () Normas implícitas, não escritas, para se adaptar à organização.
- () Maneiras como um grupo celebra acontecimentos marcantes que refletem valores ou ritos de passagem importantes.
- () Sensação transmitida em um grupo pelo layout físico e o modo como os membros da organização interagem entre si.

Assinale a opção que indica a relação correta na ordem apresentada:

- A) 1 – 3 – 2 – 4.
- B) 1 – 4 – 2 – 3.
- C) 4 – 1 – 3 – 2.
- D) 4 – 2 – 3 – 1.
- E) 4 – 3 – 2 – 1

41.FGV 2024

Uma definição dinâmica de cultura organizacional pode abranger a aprendizagem acumulada e compartilhada à medida que esse grupo soluciona problemas de adaptação externa e de integração interna, que tem funcionado bem o suficiente para ser considerada válida e, conseqüentemente, ensinada aos novos membros como a maneira correta de perceber, pensar, sentir e se comportar em relação a esses problemas.

Com relação à cultura organizacional, analise os itens a seguir:

I. O conceito de cultura pressupõe estabilidade estrutural, profundidade, extensão e padrões que resultem do fato de que a cultura é, para um grupo, um fenômeno aprendido, assim como a personalidade e o caráter o são para um indivíduo.

II. A estabilidade estrutural sugere a integração dos elementos em um “gestalt” que liga os diversos elementos em um nível mais profundo.

III. A padronização define as premissas básicas e o DNA cultural.

Está correto o que se afirma em:

- A) I, apenas.
- B) I e II, apenas.
- C) I e III, apenas.
- D) II e III, apenas.
- E) I, II e III.

42.CEBRASPE 2024

Uma empresa conhecida por possuir uma cultura considerada forte tem como característica:

- A) A alta taxa de turnover.
- B) As greves frequentes.
- C) A resistência às mudanças.
- D) A baixa assiduidade.
- E) O comprometimento considerado insuficiente.

43.FGV 2022

Assinale a opção que indica o termo utilizado para se referir à identidade de uma organização que, além de influenciar determinados comportamentos, proporciona harmonização na relação dos funcionários.

- A) Factoring.
- B) Cultura organizacional.
- C) Inventário de recursos humanos.
- D) Espiral do conhecimento.
- E) Equilíbrio organizacional.

44.FGV

A cultura organizacional possui aspectos formais que são visíveis e concretos, sendo facilmente identificados e observados. Por outro lado, há aspectos da cultura organizacional mais profundos (ou informais) e que não são claramente perceptíveis. Por isso, alguns autores consideram a cultura organizacional como um iceberg metafórico, ou seja, as partes visíveis são a ponta do iceberg, enquanto que a parte invisível corresponde aos elementos abaixo do nível da água.

Levando em consideração essa analogia da cultura organizacional com um iceberg, assinale a opção que diz respeito a um aspecto **formal** de uma cultura organizacional.

- A) Atitudes das pessoas.
- B) Normas grupais.
- C) Objetivos organizacionais.
- D) Relações afetivas.
- E) Valores.

45.FGV

Um novo Presidente assumiu o comando de uma empresa pública e convocou os empregados da companhia para uma apresentação inicial, elencando as novas políticas e objetivos de sua gestão.

Com base nos conceitos de comunicação, assinale a opção que exemplifica corretamente um tipo de barreira na transmissão da mensagem pelo Presidente.

- A) Física, como a percepção seletiva dos empregados de interpretar a mensagem com base nas suas experiências.
- B) Psicológica, como os ruídos indesejados que interferem na clareza das palavras.
- C) Semântica, como os termos técnicos e jargões específicos da área, utilizados na apresentação.
- D) Cultural, como a desatenção dos receptores da mensagem no momento da comunicação.
- E) Organizacional, como o sentimento de ansiedade dos empregados com a mudança, o que pode distorcer a interpretação das falas.

Gabarito:

01 - A | 02 - E | 03 - A | 04 - E | 05 - E |
06 - B | 07 - B | 08 - B | 09 - B | 10 - E |
11 - C | 12 - C | 13 - C | 14 - D | 15 - B |
16 - A | 17 - D | 18 - E | 19 - D | 20 - D |
21 - B | 22 - B | 23 - E | 24 - D | 25 - C |
26 - C | 27 - E | 28 - D | 29 - A | 30 - E |
31 - E | 32 - E | 33 - A | 34 - E | 35 - C |
36 - B | 37 - D | 38 - D | 39 - B | 40 - E |
41 - A | 42 - C | 43 - B | 44 - C | 45 - C |