

ADMINISTRAÇÃO

Administração de Recursos Humanos II

Questões Resolvidas

QUESTÕES RETIRADAS DE PROVAS OFICIAIS JÁ REALIZADAS



Produzido por Exatas Concursos

www.exatas.com.br

rev.1a

Índice de Questões

Prova: Analista do Seguro Social - Administração - INSS - 2014

Q47 (pág. 1), Q56 (pág. 2), Q60 (pág. 3), Q61 (pág. 6), Q62 (pág. 4), Q63 (pág. 7), Q64 (pág. 8).

Prova: Administrador(a) - BNDES - 2002

Q7 (pág. 9), Q8 (pág. 10), Q9 (pág. 12), Q10 (pág. 13), Q11 (pág. 15), Q12 (pág. 16).

Prova: Administrador(a) - BNDES - 2005

Q45 (pág. 18), Q50 (pág. 20).

Prova: Administrador(a) - BNDES - 2008

Q47 (pág. 21), Q49 (pág. 24), Q50 (pág. 23).

Prova: Administrador(a) - BNDES - 2009

Q48 (pág. 25), Q49 (pág. 26), Q50 (pág. 29), Q53 (pág. 28).

Prova: Administrador(a) - BNDES - 2011

Q58 (pág. 30), Q59 (pág. 31).

Prova: Administrador(a) - BNDES - 2013

Q37 (pág. 33), Q61 (pág. 34), Q64 (pág. 36).

Prova: Administrador(a) Júnior - Correios-PR - 2004

Q30 (pág. 37), Q38 (pág. 38), Q39 (pág. 41), Q40 (pág. 43), Q41 (pág. 44), Q43 (pág. 45), Q44 (pág. 47), Q49 (pág. 48), Q50 (pág. 39).

Prova: Administrador(a) Júnior - Correios-AP - 2006

Q29 (pág. 50), Q30 (pág. 51), Q38 (pág. 52), Q39 (pág. 56), Q43 (pág. 53), Q44 (pág. 55).

Prova: Administrador(a) Júnior - Correios-RJ - 2007

Q23 (pág. 58), Q25 (pág. 60), Q31 (pág. 61), Q33 (pág. 63), Q34 (pág. 65), Q42 (pág. 67).

Prova: Administrador(a) Júnior - Correios-SP - 2008

Q31 (pág. 68), Q37 (pág. 69), Q40 (pág. 70), Q41 (pág. 71), Q42 (pág. 73), Q45 (pág. 74), Q46 (pág. 76), Q52 (pág. 77), Q53 (pág. 78), Q55 (pág. 79), Q56 (pág. 80), Q57 (pág. 81), Q59 (pág. 82).

Prova: Administrador(a) Júnior - Correios-GO - 2008

Q26 (pág. 86), Q29 (pág. 83), Q30 (pág. 84), Q31 (pág. 85), Q32 (pág. 88), Q38 (pág. 97), Q47 (pág. 89), Q48 (pág. 90), Q49 (pág. 91), Q50 (pág. 92), Q59 (pág. 94), Q60 (pág. 95).

Prova: Administrador(a) Júnior - Correios-PE - 2008

Q29 (pág. 98), Q30 (pág. 99), Q36 (pág. 100), Q37 (pág. 102), Q38 (pág. 103), Q40 (pág. 106), Q41 (pág. 107), Q42 (pág. 107), Q43 (pág. 109), Q44 (pág. 110).

Prova: Administrador(a) - IBGE - 1999

Q26 (pág. 111).

Prova: Analista RH - Administrador(a) - IBGE - 2013

Q49 (pág. 112).

Prova: Supervisor de Pesquisas - Administração - IBGE - 2014

Q20 (pág. 114), Q21 (pág. 116), Q22 (pág. 119), Q24 (pág. 117), Q25 (pág. 120), Q27 (pág. 121), Q41 (pág. 123), Q42 (pág. 125), Q44 (pág. 128), Q45 (pág. 129), Q52 (pág. 126), Q53 (pág. 130), Q54 (pág. 131), Q57 (pág. 133), Q59 (pág. 137).

Prova: Administrador(a) - INFRAERO - 2004

Q16 (pág. 134), Q21 (pág. 136), Q31 (pág. 141), Q32 (pág. 139), Q33 (pág. 142), Q34 (pág. 144), Q35 (pág. 145).

Prova: Administrador(a) - INFRAERO - 2009

Q38 (pág. 147), Q46 (pág. 148), Q48 (pág. 150), Q49 (pág. 151), Q50 (pág. 153), Q52 (pág. 154), Q53 (pág. 156), Q54 (pág. 157), Q55 (pág. 159).

Prova: Administrador(a) - INFRAERO - 2011

Q41 (pág. 160), Q42 (pág. 162), Q43 (pág. 163), Q44 (pág. 165).

Número total de questões resolvidas nesta apostila: 121

Questão 2

(Analista do Seguro Social - Administração - INSS - 2014)

Pode-se definir Cultura Organizacional, segundo CHIAVENATO (2000, p. 126), como

- A) as normas formais e definidas que orientam o comportamento dos membros de uma organização no dia a dia e que direcionam suas ações para a realização dos objetivos organizacionais.
- B) as normas informais escritas que orientam o comportamento dos membros de uma organização no dia a dia e que direcionam suas ações para a realização dos objetivos organizacionais.
- C) a maneira costumeira ou tradicional de pensar e fazer as coisas, que são compartilhadas em grande extensão por todos os membros da organização e que os novos membros devem aprender a aceitar para serem aceitos no serviço da organização.
- D) a maneira costumeira ou tradicional de pensar e fazer as coisas, que são compartilhadas em grande extensão por todos os membros da organização e que cabe aos novos membros da organização modificar para serem aceitos no serviço da organização.
- E) é um conjunto de normas e regulamentos definidos pela cúpula estratégica da organização e compartilhados por todos os seus membros.

Resolução:

Segundo Chiavenato, existem algumas definições de cultura organizacional, uma delas é: "Cultura organizacional é a maneira costumeira ou tradicional de pensar e fazer as coisas, que são compartilhadas por todos os membros da organização e que os novos membros devem aprender e aceitar para serem aceitos no serviço da organização."

Além disso, a cultura representa as normas informais e não-escritas que orientam o comportamento dos membros da organização em seu dia-a-dia que direciona suas ações para o alcance dos objetivos organizacionais.

- (A) INCORRETA. Como dito acima, as normas que compõem a cultura organizacional são informais, ou seja, são passadas por meio do comportamento de seus colaboradores, sem haver uma especificação escrita sobre isso.
- (B) INCORRETA. Apesar de estar correto sobre a informalidade das normas, estas não são escritas, elas são passadas pelos próprios colaboradores por meio de suas atitudes e forma de trabalho.
- (C) CORRETA. A cultura está presente no cotidiano de todos os trabalhadores da empresa, quando há um novo membro, ele deve aprender e absorver a cultura para se integrar e fazer parte por completo da empresa.
- (D) INCORRETA. Como dito anteriormente, os novos membros devem absorver a cultura para se integrar à empresa, e não tentar modificá-la.
- (E) INCORRETA. As normas em questão são informais, ou seja, não são definidas de forma explícita, elas acontecem naturalmente e são adotadas por todos os membros da organização.

Alternativa (C)

Questão 27

(Administrador(a) - BNDES - 2013)

A realidade organizacional é constituída e construída a partir da comunicação e também da falta de comunicação adequada. Assim sendo, pode-se dizer que a comunicação é um meio poderoso de estabelecer e de reforçar a realidade organizacional.

A respeito do processo de comunicação organizacional, considere as afirmações abaixo.

- I - A comunicação organizacional é compreendida como uma forma ativa de criar, desenvolver e manter relacionamentos e valores compartilhados, culturas comuns e metas acordadas, bem como de estabelecer os meios para atingi-las.
- II - O *empowerment*, na medida em que permite ao trabalhador maior responsabilidade pelo planejamento e controle do seu próprio trabalho, decisão e participação ativas na administração, favorece a comunicabilidade e a sociabilidade organizacionais.
- III - Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto de ações organizacionais voltadas para a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, requerendo uma política de comunicação que dissemine, estimule e consolide uma cultura organizacional centrada em valores, crenças e ideias voltadas para o bem-estar individual e coletivo.

É correto o que se afirma em

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

Resolução:

Análise das afirmações:

- I - VERDADEIRA. Comunicação é a troca de informações entre indivíduos, ou seja, a comunicação organizacional é essa troca dentro de um ambiente corporativo. Dessa forma, dentro de uma empresa a comunicação atua de formas variadas. Como explicado na afirmação, opiniões, costumes, crenças, ideias são apenas alguns exemplos do que é passado por meio da comunicação. Por isso, é importante que se tenha uma cultura que facilite a comunicação entre os integrantes da empresa e de comunicação transparente.
- II - VERDADEIRA. *Empowerment* é o ato de dar poder às pessoas, no ambiente corporativo, é uma estratégia que busca, não só dar autoridade e responsabilidade, como motivar, desenvolver e proporcionar liderança. Por isso, o funcionário deve buscar desenvolver suas habilidades interpessoais, para que possa ter uma comunicabilidade e sociabilidade organizacionais satisfatórias.
- III - VERDADEIRA. A QVT (qualidade de vida no trabalho) assimila a reivindicação dos funcionários quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e os efeitos potenciais sobre a qualidade e produtividade. As práticas de QVT afetam a motivação, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e propensão a aceitar mudanças. A comunicação é importante nesse processo, pois, é essencial que haja transparência dentro da organização e que haja disseminação dessa cultura de bem-estar.

Alternativa (E)

Questão 74

(Administrador(a) Júnior - Correios-PE - 2008)

A liderança tem como papel fundamental a análise do comportamento dos líderes nas organizações. Dessa forma, quais os três tipos de liderança que não abordam aspectos da personalidade dos indivíduos:

- A) Participativa, consultiva e passiva.
- B) Livre, autoritária e circunstancial.
- C) Participativa, liberal e democrática.
- D) Liberal, moderadora e coercitiva.
- E) Autocrática, liberal e democrática.

Resolução:

São 3 os principais tipos de liderança:

- Autocrática: a autoridade e as decisões são centralizadas no líder, este, por sua vez, tem uma imagem de controlador e autoritário. Em geral, os subordinados são tratados como ferramentas de trabalho e não como seres pensantes que têm conteúdo a agregar no trabalho. Dessa forma, o líder impõe suas vontades ao grupo, sem ouvir suas opiniões.
- Democrática: caracterizada pela presença ativa do líder. Ele encoraja a participação das pessoas e se preocupa com o trabalho e o bem estar do grupo. Por isso, é conhecida também como liderança participativa.
- Liberal: o líder dá total liberdade aos seus subordinados para as tomadas de decisões, só participando quando solicitado. O líder é caracterizado por um comportamento evasivo e sem firmeza, normalmente, sendo ignorado por seus subordinados, não havendo cobranças.

Esses tipos de liderança são caracterizados pelas atitudes tomadas pelo líder, e não por seus traços de personalidade. O fato de o líder ser visto como controlador ou sem firmeza, não significa que ele realmente seja assim, pode ser uma escolha racional dele agir de forma contrária à sua personalidade. Dessa forma, o líder adota um estilo de liderança que ele julga ser melhor para a situação, independente de sua personalidade.

Alternativa (E)