



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLOGIA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS

CONCURSO PÚBLICO DE PROVAS E TÍTULOS – EDITAL 118/2016
CAMPUS RIBEIRÃO DAS NEVES
PROVA OBJETIVA
PROFESSOR EBTT
ÁREA/DISCIPLINA: ADMINISTRAÇÃO GERAL E RECURSOS HUMANOS

ORIENTAÇÕES:

1. **Não abra o caderno de questões** até que a autorização seja dada pelos Aplicadores;
2. A interpretação das questões é parte do processo de avaliação, não sendo permitidas perguntas aos Aplicadores de prova;
3. Nesta prova, as questões são de múltipla escolha, com cinco alternativas cada uma, sempre na sequência a, b, c, d, e, das quais somente uma é correta;
4. As respostas deverão ser repassadas ao cartão-resposta utilizando caneta na cor azul ou preta dentro do prazo estabelecido para realização da prova, previsto em Edital;
5. Observe a forma correta de preenchimento do cartão-resposta, pois apenas ele será levado em consideração na correção;
6. Não haverá substituição do cartão resposta por erro de preenchimento ou por rasuras feitas pelo candidato;
7. A marcação de mais de uma alternativa em uma mesma questão levará a anulação da mesma;
8. Não são permitidas consultas, empréstimos e comunicação entre os candidatos;
9. Ao concluir as provas, permaneça em seu lugar e comunique ao Aplicador de Prova. Aguarde a autorização para devolver o cartão resposta, devidamente assinado em local indicado. Não há necessidade de devolver o caderno de prova;
10. O candidato não poderá sair da sala de aplicação antes que tenha se passado 1h00min do início da aplicação das provas. Só será permitido que o candidato leve o caderno de prova objetiva após 4h00min de seu início;
11. Os três últimos candidatos deverão permanecer em sala até o fechamento da ata e assinatura dos mesmo para fechamento da sala de aplicação.

QUESTÃO 01

Durante um importante evento de Recursos Humanos realizado por uma das mais importantes faculdades de Administração do País, um dos apresentadores fez a seguinte afirmação sobre o assunto Clima Organizacional: *“clima organizacional constitui o meio interno ou a atmosfera psicológica característica de cada organização e está ligado ao moral e à satisfação das necessidades dos participantes e pode ser saudável ou doentio”*. De acordo com Chiavenato (2000), são fatores estruturais que envolvem o respectivo conceito (clima organizacional), EXCETO:

- a) Tipo de organização.
- b) Dinâmica competitiva existente no mercado consumidor da organização.
- c) Tecnologia utilizada na organização.
- d) Políticas da organização.
- e) Metas operacionais da organização.

QUESTÃO 02

A UP-MOTIVATION é uma pequena empresa de consultoria que presta serviços especializados sobre cultura organizacional. Durante um trabalho realizado, um dos seus consultores fez algumas afirmações sobre o assunto. Segundo ele, a cultura organizacional:

- I) Representa a maneira tradicional e costumeira de pensar e fazer as coisas e que são compartilhadas por todos os membros da organização.
- II) Contempla hábitos, crenças, valores, tradições, interações e relacionamentos sociais típicos de cada organização.
- III) Não é estática e nem permanente, mas sofre alterações com o tempo, dependendo das condições internas ou externas enfrentadas pelas organizações.
- IV) Pode ser conservadora, caracterizada por sua rigidez e conservantismo, ou adaptativa, caracterizada por sua flexibilidade e maleabilidade.

Levando-se em consideração as afirmativas apresentadas pelo consultor, pode-se afirmar que ele está **CORRETO**:

- a) Em todas as afirmativas.
- b) Apenas na afirmativa I.
- c) Apenas na afirmativa II.
- d) Apenas na afirmativa III.
- e) Apenas na afirmativa IV.

QUESTÃO 03

De acordo com Chiavenato (2000), a liderança constitui um dos temas mais pesquisados e estudados nas últimas décadas e, segundo os autores humanistas, podem ser classificadas em três grupos com características próprias, quais sejam: (a) teoria de traços de personalidade; (b) teorias sobre estilos de liderança e (c) teorias situacionais da liderança.

Levando-se em consideração as teorias sobre estilos de liderança, assinale V para a afirmativa VERDADEIRA e F para a FALSA.

- () No estilo de liderança autocrática, o líder fixa as diretrizes, com participação restrita de alguns membros do grupo.
- () No estilo de liderança democrática, a divisão das tarefas fica a critério do grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus companheiros de trabalho.
- () No estilo de liderança conhecido como *laissez-faire*, observa-se uma liberdade total para as decisões grupais ou individuais, e mínima participação do líder.
- () No estilo de liderança democrática, o líder determina as providências para a execução das tarefas, cada uma por vez, na medida em que se tornam necessárias.

Marque a opção que contempla a SEQUÊNCIA CORRETA.

- a) F, F, F, F.
- b) F, V, V, F.
- c) F, V, F, V.
- d) V, F, V, F.
- e) V, V, F, F.

QUESTÃO 04

Na aula sobre Teorias Situacionais da Liderança, um grupo de estudantes ficou encarregado de falar sobre as forças que condicionam os padrões de liderança. E um dos alunos fez a seguinte afirmação: “para escolher o padrão de liderança a adotar em relação aos subordinados, o administrador deve considerar e avaliar três forças que agem simultaneamente”.

Marque a opção que CONTEMPLA AS RESPECTIVAS FORÇAS.

- a) Força no processo, no gerente e na estrutura organizacional.
- b) Força na estratégia, na política organizacional e na estrutura organizacional.
- c) Força no modelo de gestão, nos subordinados e no ambiente organizacional.
- d) Força na situação, no gerente e nos subordinados.
- e) Força na cultura organizacional, no modelo de gestão e nos gerentes.

QUESTÃO 05

A COMPETÊNCIA CERTA é uma pequena empresa do setor de alimentos com unidades espalhadas em todo o território nacional. Com o grande crescimento de suas vendas nos últimos anos, o seu Diretor-Presidente, Sr. Felisberto, resolveu ampliar o seu quadro de funcionários e marcou uma reunião com a sua Diretora de Recursos Humanos, Sra. Aparecida, solicitando que ela lhe apresentasse os instrumentos que poderiam ser utilizados para a seleção dos melhores candidatos a emprego para sua empresa. Passadas duas semanas, a Sra. Aparecida enviou um e-mail para o Sr. Felisberto contendo a seguinte mensagem:

“Prezado Diretor-Presidente Sr. Felisberto, bom dia!

Respondendo à sua demanda por informações sobre os instrumentos disponíveis em nossa empresa para a seleção de novos funcionários, segue algumas considerações básicas sobre os mesmos:

- (I) Entrevistas: são indicadas para a avaliação de inteligência, nível de motivação e habilidades interpessoais dos candidatos.*
- (II) Testes escritos: são indicados para medir itens como inteligência, aptidão, habilidade, interesse e integridade dos candidatos à vaga de emprego em nossa empresa.*
- (III) Testes de simulações de desempenho: são indicados para descobrir se os candidatos podem fazer com sucesso um determinado trabalho e os mais populares deles são: testes de amostragem do trabalho, centros de avaliação e job rotation (rotação de trabalho).*

Levando-se em consideração a mensagem enviada pela Sra. Aparecida, Diretora de Recursos Humanos da empresa COMPETÊNCIA CERTA e os ensinamentos do especialista em Comportamento Organizacional Stephen P. Robbins, pode-se afirmar que ela está TOTALMENTE EQUIVOCADA:

- a) Apenas na afirmativa I.
- b) Apenas na afirmativa II.
- c) Apenas na afirmativa III.
- d) Em nenhuma das afirmativas.
- e) Em todas as afirmativas.

QUESTÃO 06

“A entrevista é uma das principais fases do processo de seleção e deve seguir algumas etapas sequenciais, como preparação, abertura, questionamento, discussão e conclusão”. Essa foi a frase que um especialista em Recursos Humanos falou durante um encontro realizado com estudantes de Administração.

Com base nesse assunto e nos ensinamentos do especialista Stephen P. Robbins, pode-se afirmar, EXCETO:

- a) Na etapa de preparação, o profissional da empresa responsável pela entrevista deve examinar a ficha ou o currículo do candidato antes de se encontrar com ele.
- b) Na etapa de abertura, é importante que o entrevistador tente deixar o candidato à vontade, uma vez que ele, provavelmente, esteja tenso ou nervoso.
- c) Na etapa de questionamento, é importante que o entrevistador verifique a sua lista de perguntas para verificar se nenhuma ficou de fora, especialmente porque novas perguntas jamais devem ser feitas depois que a entrevista já tenha começado.
- d) Na etapa de conclusão, o entrevistador deve dizer ao candidato o que esperar em seguida, como por exemplo, quando ele terá uma resposta, se a resposta será dada por e-mail ou telefone e a possibilidade de que haja novas entrevistas.
- e) Ainda na etapa de conclusão, o entrevistador deve escrever sua avaliação, uma vez que as coisas ainda estão vivas em sua memória.

QUESTÃO 07

Para muitos especialistas, os grupos geralmente passam por uma sequência padronizada em sua evolução, o que Stephen P. Robbins chama de “Modelo de Cinco Estágios de Desenvolvimento do Grupo”.

Marque a opção que apresenta a SEQUÊNCIA CORRETA dos estágios do respectivo modelo.

- a) Formação → Normalização → Interrupção → Tormenta → Desempenho.
- b) Formação → Interrupção → Normalização → Tormenta → Desempenho.
- c) Formação → Tormenta → Normalização → Desempenho → Interrupção.
- d) Formação → Tormenta → Interrupção → Normalização → Desempenho.
- e) Formação → Interrupção → Normalização → Desempenho → Tormenta.

QUESTÃO 08

Ao abrir uma empresa, um jovem empreendedor passa por dificuldades importantes que precisam ser superadas rapidamente, caso deseje que seu negócio prospere de maneira sustentável. E uma dessas dificuldades decorre da necessidade de avaliação do desempenho dos seus funcionários, uma vez que esse processo é crítico e recebe muita rejeição por parte dos funcionários a serem avaliados. Buscando resolver o seu problema, o jovem empreendedor contratou um especialista em métodos de avaliação de desempenho para ajudá-lo nesse processo, o Sr. Stephen P. Robbins. Durante a fase de diagnóstico, o consultor chamou o jovem empreendedor para uma reunião e apresentou os principais métodos, quais sejam: (a) Relatórios Escritos; (b) Incidentes Críticos; (c) Escalas Gráficas de Mensuração; (d) Escalas de Mensuração com Âncora Comportamental; (e) Comparações Multipessoais.

Com base nos respectivos métodos de avaliação de desempenho, marque a OPÇÃO INCORRETA.

- a) No método de Relatórios Escritos, o avaliador faz um relato descrevendo os pontos fortes e fracos do funcionário, seu desempenho anterior, seu potencial e sugestões para aperfeiçoamentos.
- b) No método de Escalas Gráficas de Mensuração, o avaliador lista uma série de fatores de desempenho, como qualidade e quantidade do trabalho, profundidade do conhecimento, cooperação, lealdade, honestidade e iniciativa.
- c) No método de Escalas de Mensuração com Âncora Comportamental, o avaliador combina os principais elementos dos Incidentes Críticos e das Escalas Gráficas de Mensuração, dando nota ao funcionário com base em uma série de itens.
- d) No método de Comparações Multipessoais, o avaliador verifica o desempenho de um indivíduo em comparação ao desempenho de uma ou mais pessoas.
- e) No método de Incidentes Críticos, o avaliador descreve, por escrito, as coisas feitas pelo funcionário que foram especialmente eficazes ou ineficazes. Ele deve se concentrar nos comportamentos específicos e, principalmente, nos traços de personalidade dos funcionários.

QUESTÃO 09

Durante uma aula na faculdade sobre o tema “Confiança”, o professor da disciplina de Comportamento Organizacional fez a seguinte afirmação: “Os administradores eficazes, hoje em dia, precisam desenvolver relacionamentos de confiança com aqueles que pretendem liderar, especialmente porque os fortes laços de confiança substituem as regras burocráticas na definição dos relacionamentos e das expectativas”. Segundo o professor:

- (I) Na confiança baseada na identificação, o nível mais alto de confiança é atingido quando existe uma conexão emocional entre as partes.
- (II) A confiança baseada na intimidação só funciona quando a punição é possível, as consequências são claras e a respectiva punição é realmente aplicada se a confiança for violada.
- (III) A confiança baseada no conhecimento tem por base a previsibilidade do comportamento que resulta de um histórico de interações e ela se apoia mais na informação do que na intimidação.

Com base nesse assunto, pode-se afirmar que o professor está CORRETO.

- a) Em todas as suas afirmativas.
- b) Apenas na afirmativa I.
- c) Apenas na afirmativa II.
- d) Apenas na afirmativa III.
- e) Apenas nas afirmativas II e III.

QUESTÃO 10

Para Bowditch e Buono (1992), um dos esboços mais abrangentes das condições de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi desenvolvido por Richard Walton. Esta definição é baseada em oito dimensões inter-relacionadas que, *“se tomadas em conjunto dão um senso geral daquilo que frequentemente se entende por QVT”*.

São algumas das dimensões de Walton, EXCETO:

- a) Compensação justa e adequada.
- b) Condições de trabalho seguras e salutaras.
- c) Espaço de trabalho dentro da vida como um todo.
- d) Satisfação das necessidades sociais importantes no trabalho.
- e) Constitucionalismo na organização do trabalho.

QUESTÃO 11

Em um seminário realizado para discutir modernos métodos de gestão de desempenho, o palestrante convidado iniciou sua apresentação com a seguinte citação da revista Fortune: “A Avaliação 360 Graus pode mudar a sua vida”. Milkovitck e Boudreau (2000), ao comparar a Avaliação 360 Graus com outros métodos de avaliação de desempenho afirmaram que: *“O truque é conseguir o equilíbrio entre obter todas as informações disponíveis e manter o processo gerenciável”*.

São características da Avaliação 360 Graus, EXCETO.

- a) Cada item avaliado conta ponto e impacta na medida do desempenho.
- b) Cada avaliador pode ser visto como “cliente” no contexto da avaliação.
- c) O gerente é avaliado pelos seus subordinados.
- d) O avaliado tem que fazer sua própria avaliação.
- e) Cada colega de trabalho do avaliado também avalia o seu desempenho.

QUESTÃO 12

Cada vez mais empresas de grande porte, como a FIAT Automóveis, estão utilizando o método de Indicações como fonte de Recrutamento para contratação de seus funcionários.

ASSINALE A RESPOSTA que represente o motivo da escolha desse método de recrutamento.

- a) O método de Indicações, apesar de um pouco mais caro, garante maior retorno do investimento.
- b) As empresas usam esse método como um modo de fazer propaganda delas próprias.
- c) O método se revela mais fácil para atrair candidatos, quando o desemprego local é grande.
- d) Os candidatos recrutados por esse método têm probabilidade menor de sair da empresa no primeiro ano.
- e) No caso da escolha do método de Indicações, os funcionários podem se sentir mais motivados por participar do processo.

QUESTÃO 13

Um modelo de gestão de pessoas, segundo Dutra (2001) e Fleury (2002), pode ser definido como a maneira pela qual uma empresa se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho. Para isso, a empresa se estrutura definindo princípios, estratégias, políticas e processos de gestão. Por meio desses mecanismos, implementa diretrizes e orienta os estilos de atuação dos gestores em sua relação com aqueles que nela trabalham. Assim:

I - A carreira não deve ser entendida como um caminho rígido, mas como uma sequência de posições e de trabalhos realizados pela pessoa.

II – A carreira deve ser articulada de forma a conciliar o desenvolvimento pessoal com o desenvolvimento organizacional.

III - Os principais agentes do sistema de administração de carreiras são as próprias pessoas que, baseadas em seu projeto profissional e no conhecimento das oportunidades oferecidas pela empresa e pelo mercado de trabalho, gerenciam suas carreiras.

IV - À empresa cabe estimular e apoiar as pessoas em seu crescimento profissional

Está(ão) correta(s) a(s) afirmação(ões):

- a) I, II, IV, apenas.
- b) I, III e IV apenas.
- c) I, II, III, apenas.
- d) I, II, III e IV.
- e) II, III, apenas

QUESTÃO 14

A escolha do processo para avaliação de desempenho em cada organização é importante **PORQUE** a eficácia e os resultados a serem alcançados dependem da cultura e dos objetivos pretendidos.

Esta questão contém **duas afirmações. Assinale a opção CORRETA.**

- a) Se as duas afirmações são verdadeiras e a segunda não justifica a primeira.
- b) Se as duas afirmações são verdadeiras e a segunda justifica a primeira.
- c) Se a primeira é verdadeira e a segunda é falsa.
- d) Se a primeira é falsa e a segunda é verdadeira.
- e) Se as duas são falsas.

QUESTÃO 15

Muito se tem comentado nas empresas sobre gestão de pessoas com base em competências. Com relação ao conceito e a prática, **assinale V para a afirmativa VERDADEIRA e F para a FALSA e marque a opção que contempla a sequência CORRETA.**

- () As pessoas possuem conhecimentos, habilidades e atitudes, mas isso não garante que a organização vá se beneficiar com isto.
- () Os conceitos de competência e complexidade devem ser separados nas organizações.
- () As decisões são tomadas baseadas nas entregas que as pessoas fazem.
- () As pessoas melhores remuneradas nas empresas são as mais competentes.
- () As descrições formais das atividades exercidas por cada funcionário reflete suas competências.

- a) F, V, F, V, V.
- b) F, F, F, V, V.
- c) V, V, V, V, V.
- d) V, V, V, F, V.
- e) V, F, V, F, F.

QUESTÃO 16

O estresse é considerado por muitos estudiosos o mal do século. Com relação a esse inimigo oculto que acomete muitos trabalhadores e pode levar às patologias cardíacas, **assinale a RESPOSTA CORRETA.**

- a) O estresse está associado, principalmente, aos cargos de direção e gestão graças à carga de trabalho.
- b) Um dos principais sintomas apontados pelos trabalhadores acometidos pelo estresse é a baixa produtividade.
- c) Os cargos que têm pouco poder de decisão apresentam menor estresse.
- d) Uma das principais causas de rotatividade de pessoal é o estresse.
- e) O estresse deve ser estudado à parte das condições gerais de trabalho.

QUESTÃO 17

Uma questão importante para o estudo da liderança diz respeito às diferenças entre liderança e capacidade gerencial. Neste sentido, analise as duas afirmativas abaixo:

Liderar é distinto de gerenciar no sentido que envolve um processo de influência não coercitiva decorrente da autoridade formal do cargo.

PORQUE

Liderança é lidar com a mudança, já o bom gerenciamento, em comparação, traz ordem e consistência ao se projetar planos e acompanhar os seus resultados.

A respeito dessas duas afirmações, é CORRETO afirmar que:

- a) As duas afirmações são verdadeiras, e a segunda justifica a primeira.
- b) A primeira afirmação é falsa, e a segunda é verdadeira.
- c) As duas afirmações são verdadeiras, e a segunda não justifica a primeira.
- d) A primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa.
- e) As duas afirmações são falsas.

QUESTÃO 18

Uma das áreas mais controversas da gestão de recursos humanos é a avaliação de desempenho. Neste contexto, há vários modelos e formas de avaliação, sendo que todas possuem pontos positivos, que geram elogios, e pontos negativos que ocasionam severas críticas. Em uma de suas formas mais comuns, o resultado das rotinas práticas tradicionais permite classificar o perfil positivo ou negativo de cada profissional na avaliação de desempenho, **ocasionando**:

- a) Entre os colaboradores internos, formas fortes de modelos de cooperação.
- b) Um reforço constante no trabalho em grupo, gerando uma queda nas individualidades.
- c) Entre os detratores externos, um sentimento de pena e compaixão.
- d) A redução das faltas ao trabalho sem justificativas.
- e) Entre os colaboradores internos, uma competição constante.

QUESTÃO 19

A Psicologia Organizacional e do Trabalho estuda o comportamento das pessoas que trabalham. Atualmente, entretanto, não se preocupa somente com a situação de trabalho e com a produção, mas, também, com diversos fatores dentro e fora do ambiente de trabalho que possam interferir na qualidade de vida do indivíduo e da organização. Krumm (2005) classifica os três campos de especialização da Psicologia Industrial Organizacional, nos Estados Unidos, **da seguinte maneira:**

- a) Psicologia Criacional, Psicologia Transacional e Engenharia dos Fatores Humanos (Ergonomia).
- b) Psicologia Hospitalar, Psicologia Transacional e Engenharia da Motivação Humana (Pirâmide).
- c) Psicologia Criacional, Psicologia Hospitalar e Engenharia da Motivação Humana (Pirâmide).
- d) Psicologia Criacional, Psicologia Organizacional e Engenharia da Motivação Humana (Pirâmide).
- e) Psicologia Pessoal, Psicologia Organizacional e Engenharia dos Fatores Humanos (Ergonomia).

QUESTÃO 20

Historicamente mais conhecida como Gestão do Departamento de Pessoal, a Administração de Recursos Humanos vem ampliando seu papel estratégico. Num conceito mais moderno e adequado, os recursos humanos podem ser considerados pelas organizações como fonte de vantagem competitiva. Neste contexto, assume papel fundamental o processo de recrutamento e seleção. Avalie os itens a seguir tendo estas ideias em perspectiva:

I – É chamada de descrição de cargo a enumeração dos talentos, conhecimentos e habilidades necessárias ao desempenho dos cargos. A análise de cargos se divide em descrição de cargo e especificação de cargo.

II – São insumos para o planejamento de recursos humanos o crescimento esperado pela organização para o futuro, em que mercados ela tem intenção de atuar, em que negócios ela pretende participar e os direcionamentos estratégicos da organização.

III – O recrutamento pode ser interno ou externo. O interno deve ser priorizado pela área de recursos humanos por que apresenta mais vantagens para a organização que o recrutamento externo, principalmente na busca por novos mercados ou novas formas de atuação,

IV – Os instrumentos de seleção apresentam problemas de confiabilidade quando várias pessoas avaliam um mesmo candidato e tiram conclusões muito diferentes entre si.

Estão CORRETOS apenas os itens:

- a) I e II.
- b) I e III.
- c) I e IV.
- d) II e IV.
- e) III e IV.

QUESTÃO 21

A Qualidade de Vida no Trabalho é um dos aspectos mais pesquisados no processo de gestão de pessoas. Tal qual os processos de qualidade de serviços, o seu controle através de indicadores é essencial para uma gestão mais competitiva e também para a política de retenção de talentos. No processo de controle, são utilizados diversos indicadores. Assim, **o Índice de Desenvolvimento Social (IDS) é composto pelos indicadores de:**

- a) Longevidade, condições de trabalho, oferta de lazer.
- b) Grau de alfabetização, participação cultural e política e tamanho da equipe.
- c) Alimentação, seguro de vida e nível educacional.
- d) Oferta de lazer, participação cultural e política, esperança de vida.
- e) Distribuição de renda, grau de alfabetização e esperança de vida.

QUESTÃO 22

Vários autores nacionais e estrangeiros têm se dedicado exaustivamente a pesquisar e propor teorias e técnicas que favoreçam uma gestão de pessoas mais efetiva. As políticas relacionadas com **ARH** (Administração de Recursos Humanos), segundo Chiavenato (2000), devem ter as seguintes características, **EXCETO**:

- a) Possibilidade de suportar correções, ajustamentos e exceções, quando necessários, ou seja, flexibilidade.
- b) Nível de abordagem que permita utilização em organizações de variados tamanhos, ou seja, complexidade.
- c) Congruência em sua aplicação, não importando os níveis ou áreas afetados, ou seja, consistência.
- d) Possibilidade de aplicação global e compreensiva para toda a organização, ou seja, generalidade.
- e) Suficiente grau de permanência para evitar alterações muito grandes, ou seja, estabilidade.

QUESTÃO 23

A Gestão de Pessoas pode ser entendida como a forma que a empresa se organiza para gerenciar e orientar os colaboradores no trabalho a fim de se alcançar os objetivos organizacionais e individuais (FISCHER apud FLEURY, 2002). Assim:

- I – Os colaboradores buscam no trabalho atender apenas aos seus objetivos individuais.
- II – Os objetivos organizacionais não podem ser alcançados sem uma efetiva gestão de pessoas.
- III – Os objetivos individuais devem suplantar os objetivos organizacionais para se obter bons resultados.
- IV – Recrutamento e seleção de colaboradores, bem como o seu treinamento, devem considerar não só os objetivos organizacionais mas, também, os individuais

Está(ão) correta(s) a(s) afirmação(ões):

- a) II e IV, apenas.
- b) I, II, III, apenas.
- c) I, II, IV, apenas.
- d) II, III, apenas
- e) I, II, III e IV.

QUESTÃO 24

A Qualidade de Vida no Trabalho, de acordo com Chiavenato, afeta comportamentos e atitudes pessoais relevantes em relação a produtividade tanto grupal como individual, envolvendo aspectos intrínsecos e extrínsecos do cargo. Com base na afirmação, as atitudes são:

- I - Adaptabilidade, motivação, inovação e competitividade.
- II - Individualidade, criatividade, competitividade e motivação.
- III - Criatividade, adaptabilidade, motivação e vontade de inovar.
- IV - Adaptabilidade, criatividade, individualidade e motivação.

Levando-se em consideração as afirmativas apresentadas acima, pode-se afirmar que está CORRETA:

- a) Apenas a alternativa I.
- b) Apenas a alternativa II.
- c) Apenas a alternativa III.
- d) Apenas a alternativa IV.
- e) Nenhuma alternativa.

QUESTÃO 25

Segundo Krumm (2005), há um momento em que a Psicologia Industrial volta-se também para o lado organizacional, pois não se preocupa mais apenas com o comportamento do indivíduo em relação ao cumprimento de sua tarefa, mas sim, com a realização de um trabalho pelos indivíduos e pelo grupo que compõe a organização. **Este momento corresponde ao:**

- a) Período pós guerras mundiais (após 1945).
- b) Período entre guerras mundiais (1920 a 1930).
- c) Período anterior a primeira guerra mundial (antes de 1914).
- d) Período posterior a chegada a lua (após 1969).
- e) Período posterior a primeira crise do petróleo (após 1973).

