INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP
DELEGAÇÃO REGIONAL DO ALENTEJO
CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE ÉVORA

Montagem de Estruturas 10

UFCD 4561 – EMPRESA

(Duração 1h15m)

Nome: Tiago José Ligeiro de Jesus Avaliação suficiente 12,6 val

Assinale com V(Verdadeiro) F(Falso) as seguintes afirmações: 16/28

1. Enquanto principio da organização cientifica do trabalho Taylor defendia entre outros factores uma divisão de responsabilidade, especialização na tarefa, estudo dos tempos e movimentos e a autonomia do trabalhador.	F
2. A partir da observação dos gestos e movimentos dos trabalhadores Taylor procurou encontrar a melhor forma de organizar as suas tarefas no sentido de anular os gestos e movimentos desnecessários.	V
3. Na Burocracia e na escola das relações humanas a necessidade de companheirismo, interacção e participação surgem ligadas à produtividade.	V X
4. Um trabalho monótono e simples afecta negativamente o trabalhador levando-o a ser mais eficiente.	F
5. O alargamento e enriquecimento do trabalho quebram a monotonia do trabalho, diminuem a necessidade de supervisão e diminui a duração do ciclo de trabalho.	F
6. Variedade e exigência, ajuda mútua e reconhecimento são alguns aspectos intrínsecos ao trabalho.	V
7. Por análise de funções entende-se a "fotografia" num determinado momento, do conteúdo real de uma função.	F
8. As vantagens do contrato psicológico são superiores às desvantagens.	V X
9. As necessidades de estima e sociais conjuntamente estão relacionadas com a necessidade de obter estatuto social, prestígio e reconhecimento na sociedade.	V X
10. Para *Herzberg* as necessidades de auto-realização, estima e sociais são motivadoras.	V X
11. Para *MCGregor* na Teoria Y Autocrática, o individuo gosta de trabalhar, procura responsabilidades, revela capacidade de auto-orientação e é motivado pela auto-realização.	V X
12. Por clima organizacional entende-se o estado de saúde do corpo social da organização, a forma como as pessoas se sentem traduzido em comportamentos de agrado ou desagrado, como cooperação, empatia, conflito ou acomodação.	V X
13. O estudo do clima organizacional não é um instrumento de gestão global e das equipas.	F
14. Canais sobrecarregados, distorção por intermediários e falta de clareza são alguns dos obstáculos à comunicação.	V
15. A escuta activa ocorre quando o receptor é capaz de compreender e discernir o significado da mensagem do emissor.	V
16. A comunicação verbal é por vezes mais eficaz que a comunicação não verbal.	F
17. O estilo agressivo nas relações hierárquicas, quando em posição dominante traduz-se em contestação sistemática e conflitos internos.	V X
18. A intranet é a melhor forma de comunicação interna dentro da empresa.	V X
19. A estrutura funcional é a mais antiga e simples de representar uma organização.	F
20. Na estrutura linear é fácil manter a disciplina.	V

21. Na estrutura linha staff conjuga-se a autoridade linear com a autoridade funcional.	V
22. Na estrutura linha staff existe a possibilidade de surgirem conflitos entre os órgãos de assessoria e os outros órgãos, quando os assessores interferem nas linhas de autoridade a quem prestam apoio.	V
23. Na estrutura funcional, cada subordinado tem vários superiores que possuem uma autoridade parcial, relativa à sua área de especialidade.	F
24. *Empowerment* significa "descentralização de poderes", ou seja, sugere uma maior participação dos trabalhadores nas atividades da empresa ao lhes ser dada maior autonomia de decisão e responsabilidades.	V
25. *Downsizing* em português significa "achatamento", é uma técnica conhecida em todo o mundo e que visa a eliminação de processos.	F
26. Missão é a expressão do propósito da organização, marca o código de comportamento de todos os membros e legitima a função da organização na sociedade.	F
27. A Cultura Organizacional representa o sistema de comportamentos, normas e valores sociais (padrões de referência que influenciam a forma como as pessoas agem e avaliam os acontecimentos) aceites e partilhados por todos os membros da organização e que de certa forma a tornam única.	F
28. Visão é a descrição do que a empresa se quer tornar no futuro; traduz as aspirações de longo prazo da organização e tem um papel central na formulação da estratégia.	V

2. Desenvolva um comentário sobre um dos seguintes temas/ afirmações de acordo com a evolução das teorias organizacionais/ autores de referência.

   a) A importância das caraterísticas do trabalho em termos intrínsecos, e extrínsecos para o trabalhador.

   b) Efectue um comentário sobre a evolução do trabalho, do taylorismo à actualidade.

Bom trabalho!

ex. 2

a) Para o trabalhador, tanto as características intrínsecas como extrínsecas do trabalho são de elevada importância, pois ambas influenciam e alteram os níveis motivacionais e de produtividade do mesmo.
Sendo as características intrínsecas, constituída por aspectos ligados à exigência, reconhecimento, auto realização, mais ligadas aos factores psicológicos / pessoais e sociais influenciam o trabalhador a nível motivacional. Desta forma se o trabalhador sente que tem um trabalho exigente mas que é reconhecido pelo trabalho que faz e se sente realizado a sua qualidade de trabalho, empenho e produtividade serão elevadas.
~~(Por outro lado as características intrínsecas estão ligadas as)~~
Da mesma forma as características extrínsecas influenciam o empenho do trabalhador, pois estas são as características externas que o trabalhador recebe da empresa, como o ordenado, seguro de saúde, ajudas sociais.
Assim sendo deve-se ter em conta ambas as características do trabalho de forma a que este seja exigente, auto realizador e que dê segurança ao trabalhador tanto de forma monetária (assegurado um ordenado justo) como social e de saúde garantido assim um elevado empenho e produtividade.