



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP

DELEGAÇÃO REGIONAL DO ALENTEJO

CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE ÉVORA

Maquinação CNC – 9ª ação

UFCD 4561 – EMPRESA

(Duração 1h)

Nome: Eládio Alexandre Fernandes Pereira

Avaliação

28/28
18,5

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

1. Enquanto principio da organização científica 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 Mayo procurou encontrar a melhor forma de organizar as suas tarefas no sentido de anular os gestos e movimentos desnecessários.	F
3. Na Burocracia e na escola das relações humanas a necessidade de companheirismo, interacção e participação surgem ligadas à produtividade.	F
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.	F
9. As necessidades de estima e sociais conjuntamente estão relacionadas com a necessidade de obter estatuto social, prestígio e reconhecimento na sociedade.	F
10. Para Herzberg as necessidades de auto-realização, estima e sociais são motivadoras.	F
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.	F
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.	F
13. O estudo do clima organizacional é um instrumento de gestão global e das equipas.	V
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 não verbal é por vezes mais eficaz que a comunicação verbal, pois pode traduzir intenções que as palavras não expressam.	V
17. O estilo agressivo nas relações hierárquicas, quando em posição dominante traduz-se em contestação sistemática e conflitos internos.	F
18. A intranet é a melhor forma de comunicação interna dentro da empresa.	F
19. A estrutura funcional é a mais antiga e simples de representar uma organização.	F



20. Na estrutura funcional é fácil manter a disciplina.	<input checked="" type="checkbox"/>
21. Na estrutura linha staff conjuga-se a autoridade linear com a autoridade funcional.	<input checked="" type="checkbox"/>
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.	<input checked="" type="checkbox"/>
23. Na estrutura funcional, cada subordinado tem vários superiores que possuem uma autoridade parcial, relativa à sua área de especialidade.	<input checked="" type="checkbox"/>
24. <i>Empowerment</i> 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.	<input checked="" type="checkbox"/>
25. <i>Downsizing</i> em português significa "achatamento", é uma técnica conhecida em todo o mundo e que visa a eliminação de processos.	<input checked="" type="checkbox"/>
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.	<input checked="" type="checkbox"/>
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.	<input checked="" type="checkbox"/>
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.	<input checked="" type="checkbox"/>

2. Desenvolva um comentário sobre um dos seguintes temas/ afirmações fundamentando com os conteúdos/ autores abordados nas sessões

a) Do Taylorismo à actualidade: as principais evoluções na concepção organizacional.

b) Efectue um comentário sobre a evolução do trabalho, apresentando as vantagens e desvantagens associadas.

Bom trabalho!

2) A)

Existiu uma grande evolução desde o Taylorismo até a atualidade, na época do Taylorismo o Trabalhador era visto como uma "Peça da Máquina", e que a sua única motivação era o salário, quanto mais rápido fizesse o Trabalho mais lucro dava à empresa, mas com o estudo efetuado por MAYO onde se notou a grande mudança, esse estudo baseou-se nas Relações humanas, MAYO concluiu que para o Trabalhador só o salário não seria motivador, existem outras "coisas" que também motivam o Trabalhador, um bom exemplo é a Pirâmide de MASLOW, onde existem diversas necessidades e depois de satisfazermos uma necessidade surge logo outra necessidade para ser satisfeita. A Pirâmide era composta pelas seguintes necessidades.



claro que ainda existiu mais evoluções passando por McGregor com a Teoria do X - Autocrático e Y - Democrático, até a atualidade. Hoje em dia o Trabalhador tem vários tipos de motivação, não é só o salário como na altura clássica.