

## Questões Prova TRT-SC - Técnico

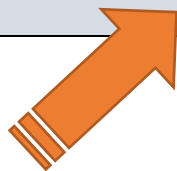
Olá pessoal, tudo bem?

Trago hoje as questões comentadas da prova de Técnico Administrativo do TRT-SC. Não vi nenhum recurso nas questões analisadas, infelizmente.

Quer receber **dicas de estudo e conteúdo gratuito de Administração** em seu e-mail?

**Cadastre-se** na nossa **lista exclusiva**, no link a seguir:

<http://goo.gl/EUKHHs>



Prova de Analista Administrativo

1. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) Em um órgão público, as decisões são concentradas nos níveis mais altos da hierarquia. A direção do órgão gostaria de promover a descentralização das decisões como forma de incentivar a autonomia e a responsabilização dos gerentes. No entanto, a centralização das decisões apresenta vantagens em relação à descentralização, tais como:
- (A) torna o processo decisório mais ágil e flexível.
  - (B) estimula a aprendizagem dos gerentes médios.
  - (C) gera decisões mais consistentes com os objetivos globais da organização.
  - (D) reduz os custos e o tempo de implementação das decisões.
  - (E) facilita o fluxo de informações e a comunicação organizacional.

De acordo com Sobral e Peci<sup>1</sup>, a seguintes vantagens da centralização e da descentralização são:

---

<sup>1</sup> (Sobral & Peci, 2008)

Centralização	
Vantagens	Desvantagens
<b>Decisões mais consistentes com os objetivos da organização.</b>	Decisões distanciadas dos fatos locais e das circunstâncias.
Maior uniformidade de procedimentos, políticas e decisões.	Administradores têm pouco contato com as pessoas e situações envolvidas.
Aproveitamento da maior preparação e competência dos administradores do topo	Os subordinados dependem dos superiores hierárquicos para tomar decisões.
Redução dos riscos de erro por parte dos subordinados em virtude da falta de informação ou capacidade.	Aumenta a desmotivação e a insatisfação dos membros em posições inferiores.
Maior facilidade na avaliação e no controle do desempenho da organização	Desestimula a criatividade e a inovação.
	Maior demora na implementação das decisões e maior custo operacional.

Como podemos ver, o gabarito só pode mesmo ser a letra C.

**2. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) Uma empresa do ramo de alimentos localizada na região Sul vem alargando e desenvolvendo os mercados em que atua.**

**A empresa vem construindo novas unidades produtivas em diferentes regiões do País e ampliando a rede de distribuidores de seus produtos.**

**Esse tipo de estratégia de nível corporativo é conhecido como:**

- (A) diversificação relacionada;**
- (B) expansão direta;**
- (C) colheita;**
- (D) diferenciação;**
- (E) integração horizontal.**

Como podemos ver pela exposição da banca, a empresa está buscando o crescimento. Para Sobral e Peci, as estratégias de crescimento se dividem em:

- **Estratégia de inovação** – a organização procura lançar novos produtos, com tecnologia avançada ou inédita, em busca de criar um impacto na mente dos consumidores.

- **Estratégia de internacionalização** – a empresa vai buscar operar em países onde ainda não têm negócios.
- **Estratégia de *joint venture*** – Ocorre quando existe uma parceria de duas empresas para “atacar” um mercado específico.
- **Estratégia de expansão** – **a expansão é o aumento de produção dos produtos e/ou serviços que a empresa fornece ao mercado.** Se a empresa não acompanhar a evolução do mercado pode perder participação de mercado por não poder atender a seus consumidores.

Assim, a estratégia seria mesmo a de expansão (ou expansão direta). O gabarito é a letra B.

3. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) *A XYZ é uma empresa do ramo editorial que atua no mercado há cerca de dez anos. A empresa construiu uma sólida posição no mercado e atrai investimentos e reinvestimentos de acionistas diversos, cuja expectativa é obter excelente retorno sobre o capital investido. Devido a seu porte médio, a XYZ constitui uma única Unidade Estratégica de Negócio (UEN). A empresa está implementando o Balanced scorecard como ferramenta de gestão, e o diretor financeiro precisa identificar uma medida adequada para o tema estratégico “redução de custos/melhoria da produtividade”.*

*Na situação descrita, seria uma medida adequada:*

- (A) *receita por funcionário.*
- (B) *taxa de redução de custos.*
- (C) *percentual de receita gerado por novos produtos.*
- (D) *retorno sobre o patrimônio líquido.*
- (E) *aumento da taxa de vendas por segmento.*

A questão é bem direta e pede o indicador que poderia medir o tema estratégico “**redução de custos/melhoria da produtividade**”. Ora, a taxa de **redução de custos** naturalmente seria a adequada, não é mesmo? Ela mediria exatamente o que buscamos aferir. O gabarito é mesmo a letra B.

4. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) *O gerente de uma empresa foi informado de que um dos melhores funcionários de sua equipe, Pedro, foi sondado com uma proposta de emprego em uma concorrente.*

**O gerente está considerando apresentar uma proposta de aumento salarial a Pedro para que ele permaneça na equipe. Para estruturar adequadamente a negociação, é preciso que o gerente estabeleça alguns parâmetros básicos, tais como:**

- (A) as oportunidades de criação de valor e o preço máximo;**
- (B) a equidade da posição e o preço de resistência;**
- (C) a tática da negociação e a zona de acordo possível;**
- (D) a ancoragem e a contra-ancoragem;**
- (E) a melhor alternativa à negociação do acordo e o preço de reserva.**

A questão é muito capciosa. Ela utiliza termos como o MANNA (melhor alternativa à negociação de um acordo) que significa o que devemos fazer se a negociação não for concluída/fechada, de preço de reserva (menor preço que seria aceitável) e de zona de acordo possível (trata-se da faixa que irá deixar ambos os negociadores satisfeitos).

Para definirmos a zona de acordo possível, precisamos saber o preço de reserva da cada parte. Assim, saber qual é o preço de reserva é um passo anterior ao da zona de acordo possível.

O que também define que o gabarito é a letra E e não a letra C é que temos de definir a estratégia de negociação, não a sua tática. O gabarito é mesmo a letra E.

**5. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) Uma indústria química bastante tradicional adotava departamentalização funcional, com foco no aproveitamento de economias de escala. Recentemente, a indústria passou por uma atualização da tecnologia de produção, com a compra de maquinário de última geração. A fim de explorar as vantagens econômicas da nova tecnologia do processo produtivo, uma consultoria externa foi contratada para realizar um trabalho de reengenharia e, entre outras mudanças, a indústria passou a adotar departamentalização por processo.**

**A departamentalização por processo tem, entre as suas desvantagens:**

- (A) desperdícios e redundância de esforços, pela dificuldade de racionalização das etapas de execução do trabalho.**
- (B) foco excessivo na qualidade do produto que sacrifica outros objetivos organizacionais, como a produtividade e a eficiência.**
- (C) dificuldades de comunicação e coordenação, pelo isolamento dos departamentos.**

**(D) custos operacionais crescentes, pela necessidade de atualização tecnológica constante.**

**(E) maior risco operacional, pois uma falha em um processo pode levar a uma falha sistêmica da organização.**

Questão bem interpretativa da banca. A departamentalização por processo volta as atenções da instituição para seus processos. Em organizações que escolhem este tipo, os departamentos são agrupados em torno dos seus processos-chave.

Como a gestão por processos envolve uma noção de que as atividades e tarefas estão encadeadas e que as áreas são interdependentes (uma depende do trabalho da outra), o risco deste tipo de departamentalização seria mesmo o da falha operacional.

As letras A, B e C estão erradas, pois o foco nos processos gera o efeito contrário do que elas mencionam. Finalmente, a letra D não faz sentido. O gabarito é mesmo a letra E.

**6. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) Um diretor de uma empresa declarou que a maior parte do seu tempo é dedicada à identificação e ao desenvolvimento de novos projetos de negócio.**

**O diretor desempenha, destacadamente, um papel:**

**(A) decisório, de empreendedor;**

**(B) informacional, de monitor;**

**(C) decisório, de administrador de recursos;**

**(D) interpessoal, de líder;**

**(E) informacional, de disseminador.**

A questão trata dos papéis do Mintzberg. De acordo com ele os papéis seriam os seguintes<sup>2</sup>:

Papéis		Descrição	Exemplo de Atividades
Interpessoal	Símbolo	Representação simbólica do grupo ou da organização, atuando como uma referência.	Representação da organização em cerimônias e solenidades; assinatura de documentos legais; acompanhamento de visitantes.

<sup>2</sup> (Mintzberg, 1990) apud (Sobral & Peci, 2008)

	Líder	Direção das atividades dos subordinados, levando-os à realização dos objetivos.	Realização de todas as atividades que envolvam as relações com os subordinados (persuasão, motivação, orientação, etc.)
	Elemento de ligação	Desenvolvimento de uma teia de relações que permita o intercâmbio de informações.	Manutenção de redes de contatos com o exterior; acompanhamento da correspondência; construção de coalizões e alianças.
Informacionais	Monitor	Coleta e análise da informação sobre a organização e seu ambiente.	Leitura de periódicos e de relatórios; manutenção de contatos pessoais; participação em eventos e conferências.
	Disseminador	Partilha de informação com os subordinados por meio de redes de comunicação interna.	Reuniões formais ou informais com o grupo; telefonemas e e-mails informativos; divulgação de memorandos e newsletters.
	Porta-voz	Transmissão para o exterior das estratégias, políticas, atividades e resultados da organização.	Comunicados de imprensa; entrevistas à mídia; participação em reuniões de acionistas ou com outros grupos de interesse externo.
Decisórios	<b>Empreendedor</b>	<b>Identificação de oportunidades que potencializem o desenvolvimento da organização.</b>	<b>Reuniões de brainstorming com os subordinados; implementação de projetos; desenvolvimento de novas iniciativas empresariais.</b>
	Solucionador de conflitos	Resolução de conflitos ou de problemas que impeçam o desenvolvimento normal da atividade.	Ações corretivas em disputas ou crises; resolução de conflitos entre subordinados; auxílio aos subordinados durante processos de mudança ou crise.
	Administrador de recursos	Alocação dos recursos organizacionais em função dos objetivos e necessidades.	Realização de todas as atividades que envolvam o orçamento e a programação do trabalho dos subordinados.
	Negociador	Representação da organização ou grupo nas principais negociações	Negociação com sindicatos de condições de trabalho; negociação com fornecedores, clientes ou instituições financeiras.

Como podemos ver acima, o caso acima seria o de um papel decisório/empreendedor. O gabarito é mesmo a letra A.

- 7. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) Os processos de avaliação de desempenho humano são sujeitos a distorções que podem impedir que eles atinjam a eficácia pretendida. Um dos problemas mais comuns ocorre quando a avaliação do funcionário em determinado item influencia sua avaliação nos demais – ou seja, se o avaliado recebe do avaliador “bom” em determinado item da avaliação, recebe “bom” nos demais itens.**

**Essa distorção é conhecida como:**

- (A) efeito halo;**
- (B) tendência central;**
- (C) padronização de resultados;**
- (D) efeito de proximidade;**
- (E) pressão inflacionista.**

A questão trata dos problemas da avaliação e o caso seria mesmo o de “efeito halo”, que é a tendência de nivelar o julgamento de uma pessoa por cima ou por baixo. O avaliador generaliza um aspecto do desempenho, bom ou ruim, e aplica para todos os quesitos.

Deste modo, o gabarito é mesmo a letra A.

- 8. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) Em uma reunião para definição de metas de desempenho individual para 2018, um funcionário declarou ao chefe: “quero mostrar que dou conta de atribuições complexas; gosto de metas desafiadoras e quero ser o melhor membro da equipe”.**

**De acordo com as teorias de motivação, o funcionário apresenta, como necessidade predominante:**

- (A) afiliação.**
- (B) poder.**
- (C) controle.**
- (D) realização.**
- (E) reforço.**



De acordo com McClelland, a motivação é relacionada com a satisfação de certas necessidades adquiridas dos indivíduos. Para ele, estas necessidades seriam três<sup>3</sup>:

<b>Necessidade de afiliação</b>	Relativas ao desejo de ter bons relacionamentos e amizades
<b>Necessidade de poder</b>	Ligadas ao controle e a influência de outras pessoas e em relação aos destinos da organização
<b>Necessidade de realização</b>	Ligada aos desejos de sucesso, de fazer bem algum trabalho, de se diferenciar dos outros

Vejam que o funcionário teria mesmo como necessidade predominante a de realização. O gabarito é mesmo a letra D.

**9. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) A gerente de recursos humanos de uma fábrica de médio porte quer implantar um método de avaliação de desempenho para o pessoal da área operacional (“chão de fábrica”). A gerente quer um método que seja de fácil utilização, permita comparar os resultados dos funcionários e possibilite fácil retroação de dados aos avaliados.**

**Tendo isso em vista, um método adequado seria:**

**(A) escolha forçada.**

**(B) administração participativa por objetivos.**

**(C) incidentes críticos.**

**(D) pesquisa de campo.**

**(E) escalas gráficas.**

O método mais simples e de fácil aplicação e comparação é mesmo o de escalas gráficas. Este método é bem simples e imagino que muitos de nós já o utilizamos em algum momento de nossas vidas. Desenhamos um quadro com linhas e colunas.

Assim sendo, nas linhas descrevemos os aspectos que queremos avaliar (por exemplo, assiduidade, pontualidade, capacidade de atingir os objetivos, facilidade de comunicação, etc.) e nas colunas marcamos cinco “notas”, que podem ser de 1 a 5, de E até A, ou de “péssimo” a “excelente”.

---

<sup>3</sup> (Robbins, Organizational Behavior, 2004)

Desta forma, vamos “marcando” as notas dos funcionários para cada “quesito” que devemos avaliar. As vantagens principais desta técnica são: esta técnica é fácil de construir e simples de utilizar. Além disso, o funcionário entende o método. Portanto, é mais simples a comunicação de seus resultados.

O gabarito é mesmo a letra E.

- 10. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) Um engenheiro que ocupa um cargo de gerente de projetos ambientais em uma empresa de grande porte completou seu tempo para aposentadoria. Quando indagado pelos membros da equipe se iria se aposentar, o gerente respondeu: “Gostaria de me aposentar, mas não penso nisso agora, porque não poderia deixar a empresa em um momento em que tenho projetos complexos e fundamentais para o sucesso do negócio sob minha responsabilidade”.**

**O comprometimento do gerente com a organização é do tipo:**

- (A) de engajamento;**
- (B) afetivo;**
- (C) instrumental;**
- (D) normativo;**
- (E) de liderança.**

Existem cinco tipos de comprometimento<sup>4</sup>:

1. **Comprometimento afetivo** - São colaboradores que mantêm um vínculo sentimental e emocional com a empresa em que atuam. Estes profissionais sentem-se valorizados e têm orgulho em estar na organização, se colocando sempre à disposição para contribuir em prol da empresa.
2. **Comprometimento instrumental** - São colaboradores que dão importância ao salário e aos benefícios recebidos, ou que entendem que os custos de um desligamento seriam maiores do que se permanecer nela. Para eles, a questão financeira é um motivador que os mantém ativos dentro do ambiente corporativo.
3. **Comprometimento normativo** - São colaboradores que permanecem em determinada empresa porque **se sentem obrigados a estar dentro dela, seja por causa de um “débito” com a organização ou para retribuir um favor por algum benefício recebido.**

---

<sup>4</sup> Fonte: <http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/quais-5-tipos-comprometimento-organizacional/>

4. **Comprometimento sociológico** - Trata-se de uma relação de chefia e subordinação em que os colaboradores, normalmente com pouca qualificação e conhecimentos sobre de seus direitos trabalhistas, aceitam a dominação imposta pela empresa como algo normal ou natural. Normalmente, se mantêm na empresa muito mais pela garantia de um salário fixo do que por gostar de estar ali.
5. **Comprometimento afiliativo** - Este tipo de comprometimento é estabelecido pela sensação de identificação e pertencimento do colaborador com a empresa. O profissional vê a relação de seus objetivos profissionais alinhados com os da organização, sem interferência de suas ambições ou projeções pessoais.

Pelo que podemos entender do caso citado pela banca, seria mesmo o comprometimento normativo. O gabarito é a letra D.

**11. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) Determinado cartório passou por uma profunda reestruturação organizacional e alguns níveis hierárquicos intermediários foram eliminados.**

**Uma característica das organizações achatadas é que:**

- (A) os níveis de automação e de informação são altos.**
- (B) os empregados de níveis mais baixos sentem-se mais distantes da cúpula.**
- (C) os salários são maiores, visto que possuem menos empregados.**
- (D) existem mais oportunidades para progressão na carreira.**
- (E) as decisões são tomadas mais prontamente, o que permite maior rapidez em responder aos clientes.**

As organizações achatadas têm menos níveis hierárquicos. Portanto, o fluxo de informação e de comunicação tem menos “passos” necessários para que a tomada de decisões ocorra.

Podemos então aferir que as decisões são mais rápidas e os clientes recebem suas respostas de modo mais ágil. O gabarito é mesmo a letra E.

**12. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) O desembargador de um grande órgão público contratou um gestor de projetos para planejar e implantar um novo sistema de informação para melhor gerenciamento dos processos internos.**

**Em relação à gestão de projetos, é correto afirmar que:**

- (A) um sistema é um conjunto de projetos;**
- (B) um projeto é um conjunto de atividades repetitivas;**

- (C) projetos são atividades temporárias, contínuas e únicas;**
- (D) projetos podem ser meios de se implantarem estratégias;**
- (E) seu objetivo é planejar mudanças.**

Um projeto é um esforço temporário e que cria um produto ou serviço único, exclusivo (já podemos eliminar as letras B e C). A letra A está equivocada, pois um sistema não é composto por um conjunto de projetos.

Finalmente, um projeto não busca ser somente um instrumento de planejamento (letra E está errada), mas ele pode sim ser um meio de implementarmos estratégias. O gabarito é a letra D.

- 13. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) O Gerente de Riscos da empresa ABC está se preparando para um congresso internacional. Antes de fazer sua mala, ele fez o planejamento e a gestão dos riscos envolvidos na sua viagem.**

**Em relação à gestão de riscos, é correto afirmar que:**

- (A) a matriz probabilidade x impacto classifica os riscos envolvidos no projeto;**
- (B) a mitigação de um risco consiste em dividir os riscos com terceiros, por exemplo, uma seguradora;**
- (C) o impacto do risco é a sua probabilidade de ocorrência;**
- (D) as estratégias de resposta ao risco são formas de reduzir sua chance de ocorrência;**
- (E) a gestão de riscos consiste na identificação do que pode dar errado.**

A primeira frase está certa. Classificamos os riscos através da análise da probabilidade e do impacto. Já a letra B confunde a mitigação com a transferência do risco. A letra C trata probabilidade e impacto como sinônimos e está errada.

Finalmente, as estratégias de resposta ao risco não reduzem, necessariamente, sua chance de ocorrer. Podemos, por exemplo, aceitar o risco. A questão certa é mesmo a letra A, que é o gabarito.

- 14. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) Dificilmente o novo empregado ingressa na organização com todas as competências necessárias. E com o decorrer do tempo, novas competências podem ser importantes. Enquanto o treinamento está mais focalizado na capacitação de curto prazo, o desenvolvimento é**

**mais orientado para ampliar as habilidades dos indivíduos no médio ou longo prazo. Após o levantamento de necessidades de treinamento, geralmente é elaborado um programa e, após sua implementação, o treinamento é avaliado.**

**Em relação à avaliação de treinamento, é correto afirmar que:**

**(A) a avaliação de reação é a forma de avaliação mais complexa e com maior impacto na organização;**

**(B) a avaliação de aprendizagem mensura quanto a organização aprendeu com o treinamento;**

**(C) a avaliação de aprendizagem verifica se a organização teve eficácia no treinamento;**

**(D) a avaliação de reação mensura a satisfação dos participantes quanto à experiência do treinamento;**

**(E) para saber se o treinamento atingiu seu objetivo, é feita a avaliação por escalas gráficas.**

A questão trata da avaliação do treinamento e pede o modelo do Kirkpatrick. Ele classifica a avaliação de aprendizagem em quatro níveis<sup>5</sup>:

- **Avaliação de reação:** refere-se à satisfação com o programa, material didático, carga horária, instrutores e recursos.
- **Avaliação da aprendizagem:** refere-se ao que os participantes aprenderam (observa o conhecimento adquirido pelos participantes ao final do treinamento, o que eles sabem a mais em relação ao que não sabiam antes).
- **Mudança de comportamento (impacto ou desempenho):** avalia se participante colocou em prática no trabalho do conteúdo (avalia o que há de diferente no comportamento dos participantes após as intervenções do treinamento)
- **Resultados:** avalia se a aplicação do conteúdo no trabalho foi capaz de causar impactos favoráveis no resultado da organização (avalia o impacto gerado na organização a partir das mudanças de comportamento ocorridas após a realização do treinamento).

Como podemos ver acima, a letra D está correta e é o nosso gabarito.

---

<sup>5</sup> (Kirkpatrick) apud (Cartoni, 2011)

**15. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) Um empresário internacional pretende criar uma filial de sua empresa no Brasil. A nova empresa precisa de recursos físicos, financeiros e também de recursos humanos. O processo de administração de recursos humanos consiste em um conjunto de atividades com a finalidade de atrair, desenvolver e manter pessoas competentes.**

**Em relação ao processo de administração de recursos humanos, é correto afirmar que:**

**(A) desligamento é o processo de redução da força de trabalho e é feita por meio de demissão e transferência.**

**(B) orientação ou socialização é o processo de tentar ajustar o indivíduo à organização.**

**(C) recrutamento é a procura e escolha do indivíduo mais adequado ao cargo.**

**(D) benefícios são incentivos para motivá-los a serem mais produtivos, como por exemplo: bônus e comissões.**

**(E) avaliação de desempenho é o processo de avaliar os candidatos com melhor desempenho e aptidão no processo seletivo.**

A única alternativa correta é mesmo a que trata da socialização/orientação.

A letra A é absurda. O recrutamento não envolve a seleção/escolha do indivíduo. É a remuneração que envolve os bônus e comissões. Finalmente, a avaliação não se restringe ao processo seletivo. O gabarito é mesmo a letra B.

**16. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) No início do ano, servidores do departamento de patrimônio da organização pública XYZ passaram um final de semana em um hotel para planejarem os objetivos do ano. Ao final do ano, os servidores voltaram ao hotel para verificar se os objetivos foram cumpridos.**

**Tão importante quanto planejar é comparar os resultados obtidos com o que foi planejado, e essa função administrativa de monitoração é denominada:**

**(A) avaliação estratégica;**

**(B) análise de eficácia;**

**(C) controle;**

**(D) análise de eficiência;**

**(E) avaliação de desempenho.**

Questão bem tranquila. A função relacionada com o monitoramento é mesmo o controle. Sem maiores comentários. O gabarito é a letra C.

**17. Nem todos os administradores são líderes e nem todos os líderes são administradores. Liderança e administração são dois termos próximos, mas que costumam ser confundidos.**

**A liderança é melhor definida da seguinte forma:**

- (A) ordem, consistência e direção por meio de planejamento;**
- (B) capacidade de influenciar pessoas para atingir metas;**
- (C) cargo de direção em uma organização;**
- (D) referência técnica ou autoridade no assunto;**
- (E) capacidade de agradar os funcionários e manter um bom clima organizacional.**

Um dos principais conceitos que definem a liderança apontam a “a capacidade de influenciar pessoas para atingir objetivos organizacionais”. O gabarito é mesmo a letra B.

**18. (FGV – TRT-SC – TÉCNICO – 2017) Uma agência do governo designou uma equipe de analistas para se reunirem algumas horas por semana para discutirem formas de melhorar a qualidade, a eficiência, os processos e os métodos de trabalho.**

**O tipo de equipe mais adequado para esse contexto é a:**

- (A) de resolução de problemas;**
- (B) autogerenciada;**
- (C) virtual;**
- (D) multifuncional;**
- (E) processual.**

De acordo com Robbins, existem quatro tipos principais de equipes<sup>6</sup>:

- ✓ **Equipes de soluções de problemas** – são formadas geralmente por pessoas do mesmo departamento, **que se reúnem para analisar melhorias de qualidade, no ambiente de trabalho ou de eficiência.** Os membros

---

<sup>6</sup> (Robbins, Organizational Behavior, 2004)

trocam informação e sugerem alternativas aos problemas encontrados. Normalmente, estas equipes não contam com a autonomia para implementar as sugestões por si só.

- ✓ **Equipes Multifuncionais (cross-functional)** – equipes formadas por membros de vários departamentos, normalmente do mesmo nível hierárquico, que se juntam para realizar uma atividade. Um exemplo deste tipo de equipe são as **forças-tarefa**.
- ✓ **Equipes auto gerenciadas** – são formadas por funcionários que executam atividades relacionadas ou interdependentes. Estes membros da equipe tomam muitas das responsabilidades de um supervisor, pois planejam e distribuem as tarefas envolvidas no trabalho, controlam os resultados e chegam até a escolher os membros da equipe.
- ✓ **Equipes virtuais** – os membros deste tipo de equipe utilizam as tecnologias de informação para trabalhar juntos e atingir seus objetivos. Através de instrumentos como e-mails, videoconferências e a internet conseguem trocar informações e interagir. Esta forma possibilita que pessoas possam trabalhar de qualquer lugar do mundo. Pode conter apenas pessoas de dentro da mesma organização ou integrar pessoas de organizações diferentes.

Portanto, o gabarito só pode mesmo ser a letra A.



Por hoje é só pessoal! Estarei disponível no e-mail abaixo para qualquer dúvida.



[rodrigorenno99@hotmail.com](mailto:rodrigorenno99@hotmail.com)



<https://www.facebook.com/profrodrigorenno/>



<http://twitter.com/rrenno99>



<https://www.youtube.com/user/rodrigorenno99/>

Bons estudos e sucesso!

Rodrigo Rennó

**Conheça meus outros cursos atualmente no site!**

Acesse <http://estrategiaconcursos.com.br/cursos-professor/2800/rodrigo-renno>