



By @kakashi_copiador



Estratégia
Concursos



 **@prof.stefan.fantini**

 **t.me/admconcursos**

 **Stefan Fantini**



Estratégia
Concursos





TRABALHO EM EQUIPE. GRUPOS.

Prof. Stefan Fantini
@prof.stefan.fantini



 **@prof.stefan.fantini**

 **t.me/admconcursos**

 **Stefan Fantini**



Estratégia
Concursos



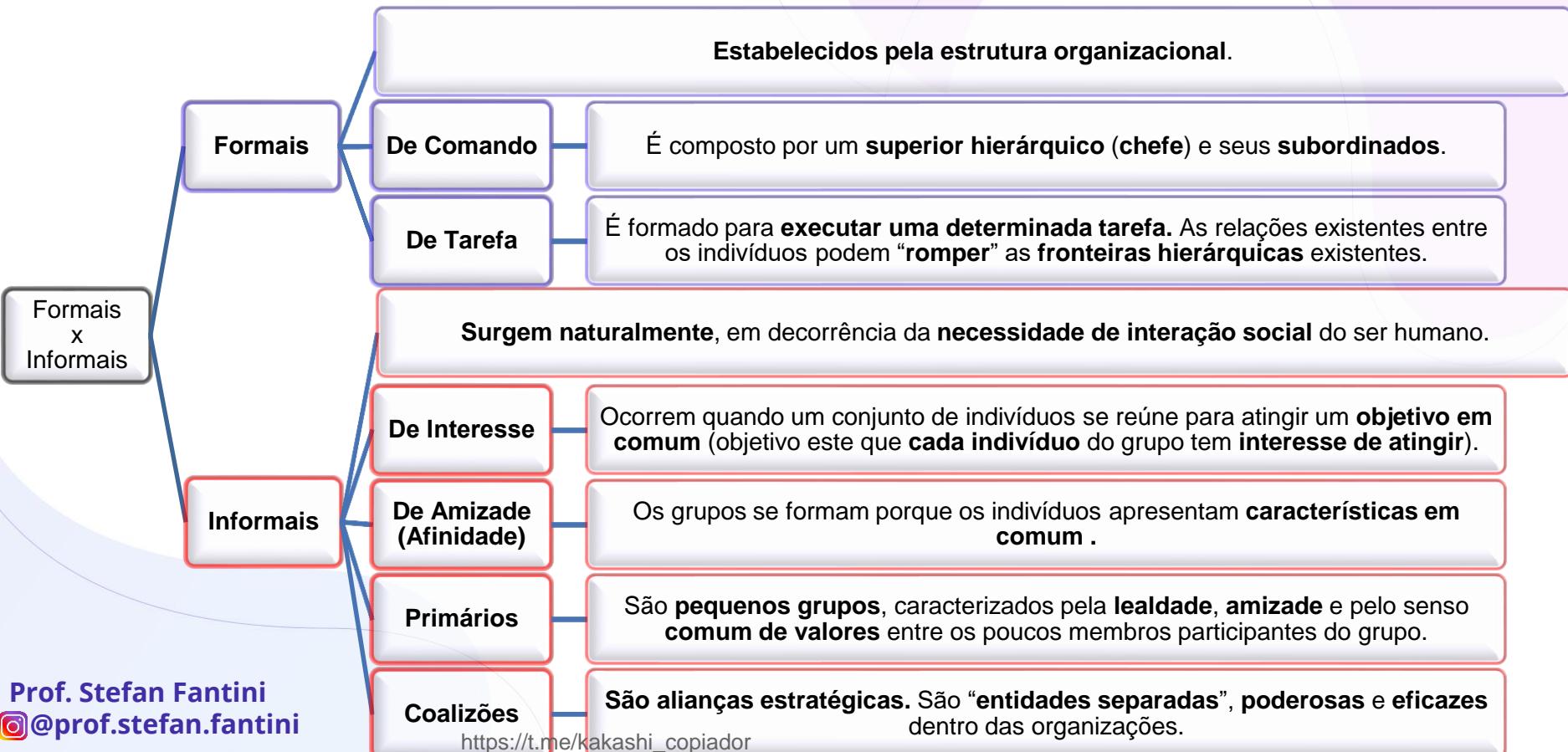
Grupos de Trabalho

Conceito

Grupos de Trabalho são um **conjunto de dois ou mais indivíduos interdependentes**, que interagem entre si para **trocar informações**, com o objetivo de alcançar **objetivos particulares** (objetivos **individuais**).

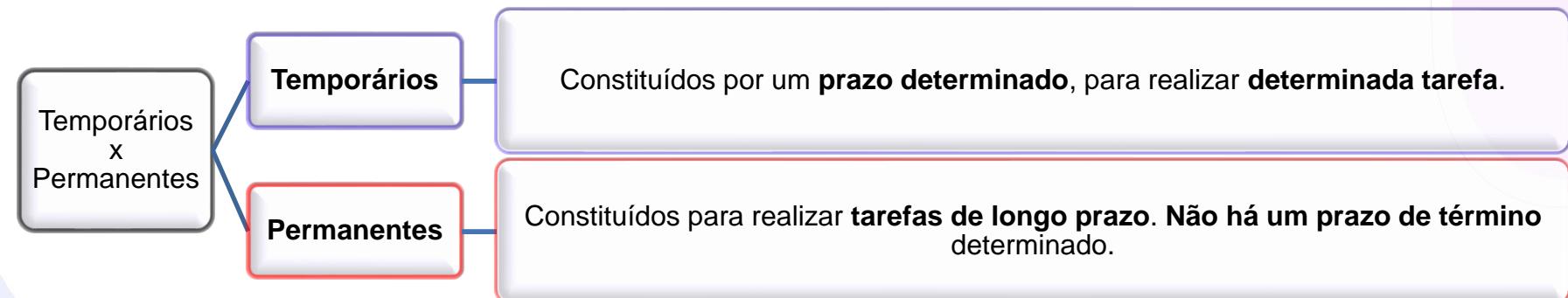
Classificações dos Grupos (Tipos de Grupos)

Formais x Informais



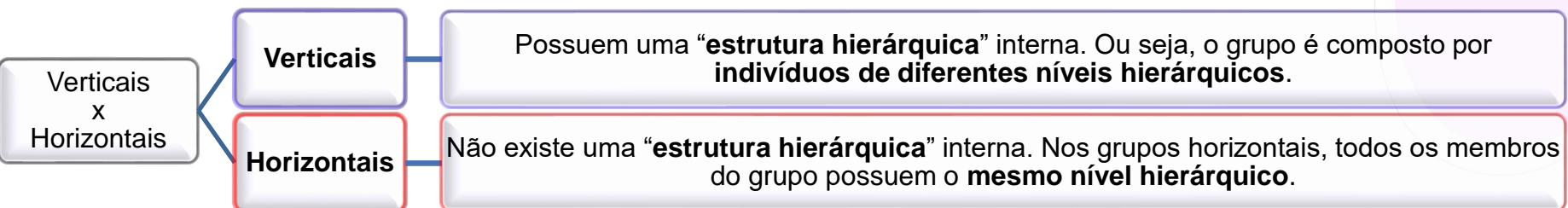
Classificações dos Grupos (Tipos de Grupos)

Temporários x Permanentes



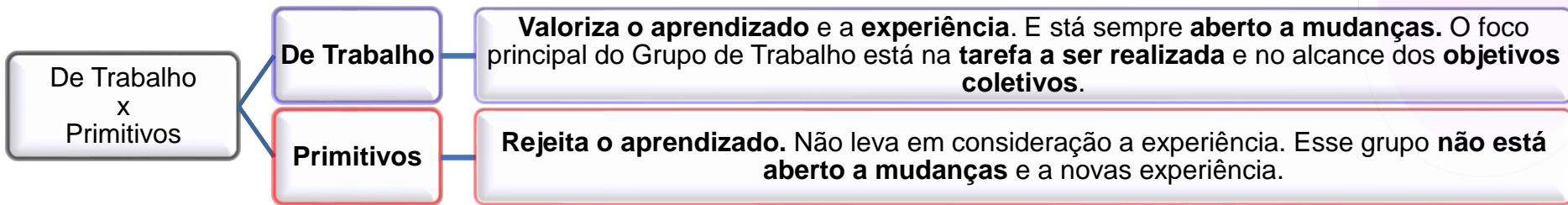
Classificações dos Grupos (Tipos de Grupos)

Verticais x Horizontais



Classificações dos Grupos (Tipos de Grupos)

De trabalho x Primitivos



Classificações dos Grupos (Tipos de Grupos)

De Referência

De
Referência

São aqueles que **atraem um grande número de indivíduos** que **querem fazer parte do grupo**. Além disso, os grupos de referência são capazes de manter fidelizados aqueles membros que já estão no grupo.



HORA DE
PRATICAR!

(CESGRANRIO – Petrobrás – Psicólogo - ADAPTADA)

Considere-se a situação descrita abaixo.

Um aluno é preso no campus de uma universidade federal portando drogas, e o fato dispara uma série de protestos do corpo discente. Para encontrar uma solução para a crise subsequente, é formado um grupo composto de representantes da polícia, alunos, representantes da reitoria e familiares do aluno infrator.

Como é classificado o grupo em questão, de acordo com a teorização proposta pela psicologia dos grupos?

- a) Grupo primário
- b) Grupo de tarefa
- c) Grupo de comando
- d) Grupo de interesse



HORA DE PRATICAR! (AOCP – CASAN – Assistente Administrador - 2016)

Os grupos formais, também chamados equipes de trabalho, são aqueles criados pela administração para equipar qualquer unidade de trabalho. Há dois tipos principais de grupos formais ou equipes de trabalho nas organizações. A notícia no site da CASAN de que “força-tarefa da CASAN duplica equipes para última semana do ano” pertence a qual tipo de equipe de trabalho?

- a) Grupos ou equipes funcionais.
- b) Grupos ou equipes de interesse.
- c) Grupos ou equipes permanentes.
- d) Grupos ou equipes temporários.
- e) Grupos ou equipes externos.



HORA DE
PRATICAR!

(IBFC - EBSERH – Assistente – 2016 - ADAPTADA)

Os grupos informais são criados pela vontade de seus membros num processo de “geração espontânea”



HORA DE PRATICAR! (FCC – TRE-SP – Analista Judiciário)

W. R. Bion (1897-1979) diz que quando um grupo se reúne, constitui simultaneamente dois grupos simbólicos: grupo de trabalho ou refinado e grupo primitivo. O grupo primitivo

- a) é aberto à troca natural de experiências
- b) é impermeável à experiência.
- c) é flexível à troca de informações.
- d) possui elementos de ordem e organização.
- e) estimula a prática do erro como forma de aprendizagem.

Formação dos Grupos (Estágios de Desenvolvimento dos Grupos)

Modelo dos 05 Estágios de Desenvolvimento dos Grupos (de Bruce Tuckman)

Estágio 1 - Formação

É a fase **inicial** do processo evolutivo de um grupo. Esse estágio é marcado por uma grande prevalência de **incertezas** sobre os **propósitos, a estrutura e a liderança** do grupo.

Estágio 2 - Tormenta

Nesse momento os indivíduos já aceitam a existência de um grupo e se sentem parte dele. Contudo, nessa etapa surgem **conflictos entre os membros do grupo**. Os conflitos estão relacionados às **limitações impostas à individualidade e à liderança do grupo**.

Estágio 3 - Normatização

Os membros do grupo se tornam mais “**próximos**” e **coesos**. Quanto maior o relacionamento do grupo, maior será a proximidade e a coesão interna do grupo, construindo-se, assim, uma **unidade coordenada (sólida)**. Essa fase é marcada por um forte **senso de camaradagem** e de “**identidade coletiva**”.

Estágio 4 - Desempenho

A fase do desempenho é a fase na qual os membros grupo **convergem todos os seus esforços para a realização da tarefa**. Nessa fase, o grupo encontra-se sólido, coeso e funcional, focado em **desempenhar a tarefa** para a qual foi criado.

Estágio 5 - Interrupção

Trata-se da etapa de **finalização do grupo**. Ou seja, é o momento em que o grupo se prepara para sua **dissolução** (desfazimento). O grupo deixa de focar na execução da tarefa (o alto desempenho já não é mais prioridade) e passa a focar na **conclusão das atividades**.

https://t.me/kakashi_copiador

Formação dos Grupos (Estágios de Desenvolvimento dos Grupos)

Modelo das 04 Fases de Desenvolvimento de Grupos (de Bass e Ryterband)

Fase 1 - Aceitação Mútua

É a etapa inicial. Nessa etapa, os indivíduos do grupo já têm como objetivo a realização de determinada tarefa. Contudo, observa-se uma **relutância em compartilhar opiniões, crenças e atitudes.**



Fase 2 - Comunicação e Tomada de Decisões

Os membros do grupo passam a ter **maior liberdade e confiança** para **trocarem informações** e se **comunicarem**. A comunicação favorece o desenvolvimento de estratégias relacionadas à realização da tarefa e à solução de possíveis problemas relacionados a tarefa.



Fase 3 - Motivação e Produtividade

Nesse momento, os membros do grupo deixam de ter uma relação competitiva de trabalho e passam a ter uma **relação cooperativa**. O grupo torna-se uma “unidade cooperativa”, com **coesão e foco na realização da tarefa**. Todo o **esforço é direcionado** para o **cumprimento das metas** do grupo.



Fase 4 - Controle e Organização

Nessa etapa, a **filiação ao grupo** passa a ser **valorizada**. As **metas do grupo** passam a ter uma maior relevância quando comparadas às metas individuais. Além disso, o grupo passa a possuir **normas que regem os comportamentos** dos membros do grupo. Os membros do grupo **trabalham juntos**, fazem **autocríticas**, bem como fazem as **correções necessárias**.

Formação dos Grupos (Estágios de Desenvolvimento dos Grupos)

Modelo do Equilíbrio Pontuado (Grupos Temporários)

Etapa 1 - Primeira Reunião

É a primeira reunião que **definirá a direção do grupo**.

Etapa 2 - Primeira Fase de Inércia

neste primeiro momento de inércia, o grupo terá a **tendência de se manter fixo (parado/preso)** em um determinado plano de ação.

Etapa 3 - Transição na Metade de seu Tempo de Vida

Esta transição marca o **fim do período de inércia**. Ela ocorre exatamente na **metade do cronograma** definido para o grupo

Etapa 4 - Início de Importantes Mudanças

Nesse momento, ocorrem **mudanças nas premissas anteriores e novos planos de trabalho são traçados**.

Etapa 5 - Segunda Fase de Inércia

Nessa etapa o grupo focará na **execução dos novos planos** de ação

Etapa 6 - Último Encontro (Última Reunião)

Essa fase é caracterizada por um **novo momento intensivo de mudanças e atividades voltadas para a conclusão do trabalho**

https://t.me/kakashi_copiador



HORA DE
PRATICAR!

(FUNDEP - IFN-MG- Administrador – 2016)

Segundo Robbins (2005), os grupos geralmente passam por uma sequência padronizada em sua evolução denominada modelo dos cinco estágios de desenvolvimento do grupo. O estágio em que os membros aceitam a existência do grupo, mas demonstram alguma resistência aos limites impostos à sua individualidade é o da(o)

- a) desempenho.
- b) interrupção.
- c) normalização.
- d) tormenta.



HORA DE PRATICAR! (CESGRANRIO - UNIRIO – Assistente – 2019)

O chefe de um departamento formou um grupo de trabalho com cinco participantes, que não se conheciam, para elaborar um novo sistema de matrícula na universidade. Depois de quatro meses de trabalho, desenvolveram-se relacionamentos mais próximos entre os membros do grupo, que passaram a demonstrar coesão, forte senso de identidade e de camaradagem.

Se for avaliado o processo evolutivo desse grupo, será constatado que ele se encontra em um estágio de desenvolvimento caracterizado como

- a) tormenta
- b) interrupção
- c) normatização
- d) desempenho
- e) aceitação mútua



HORA DE
PRATICAR!

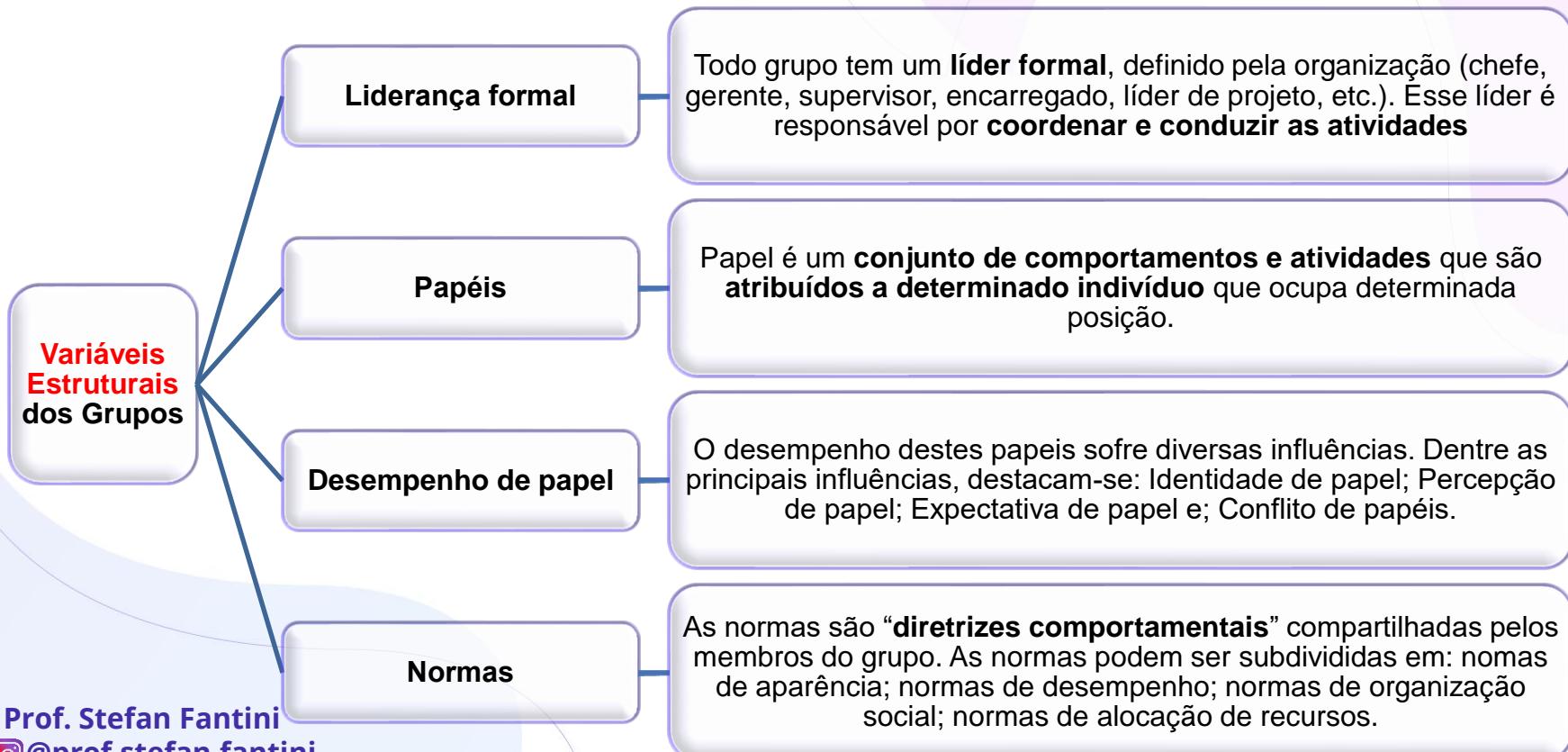
(FCC - CNMP – Analista - 2015)

Em um departamento, os membros trabalham juntos, são flexíveis, adaptam-se bem e fazem autocríticas e correções necessárias. Essa descrição refere-se ao estágio de desenvolvimento do grupo denominado:

- a) Aceitação mútua.
- b) Controle e Organização.
- c) Colaboração.
- d) Motivação e Produtividade.
- e) Comunicação e Tomada de decisões.

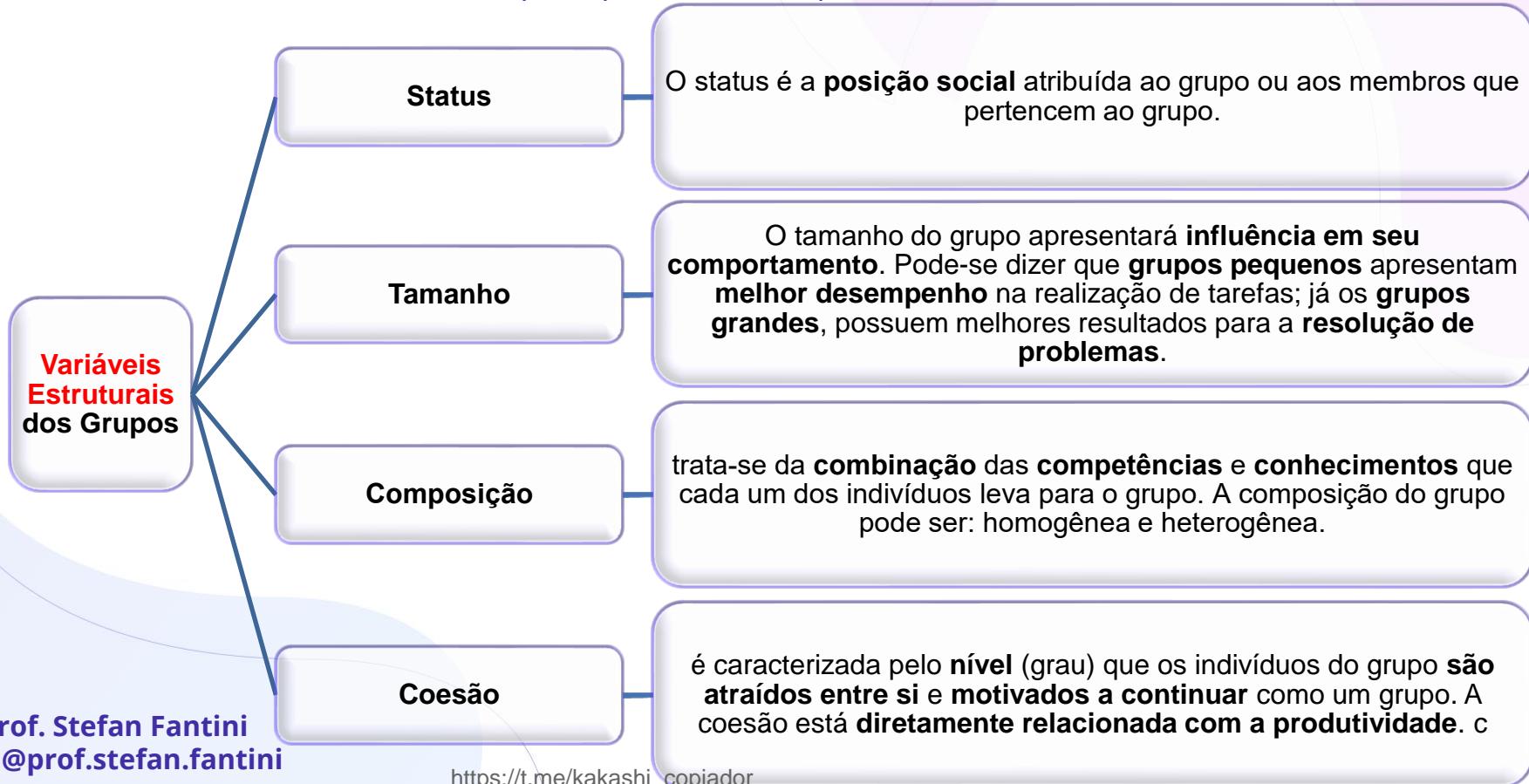
Estrutura dos Grupos

Variáveis estruturais dos Grupos (Chiavenato)



Estrutura dos Grupos

Variáveis estruturais dos Grupos (Chiavenato)



Estrutura dos Grupos

Coesão

Fatores que Aumentam a Coesão do Grupo	Fatores que Diminuem a Coesão do Grupo
Acordo sobre os objetivos grupais	Desacordo quanto aos objetivos grupais
Frequência das interações	Tamanho grande do grupo
Atratividade pessoal	Experiências desagradáveis
Competição intergrupal (entre o grupo e outros grupos)	Competição intragrupal (entre os membros do próprio grupo)
Avaliação favorável	Dominação por um ou mais membros

Estrutura dos Grupos

Coesão

ações que podem estimular a coesão

- Diminuir o tamanho** do grupo
- Estimular acordos** entre os membros (em relação aos objetivos grupais)
- Aumentar o tempo de convívio** entre os membros do grupo
- Melhorar o status** do grupo
- Aumentar a dificuldade** “percebida” pelos indivíduos para **entrar no grupo**
- Isolar fisicamente** (espaço físico) o grupo
- Oferecer recompensas** para o grupo
- Encorajar a disputa** com outros grupo

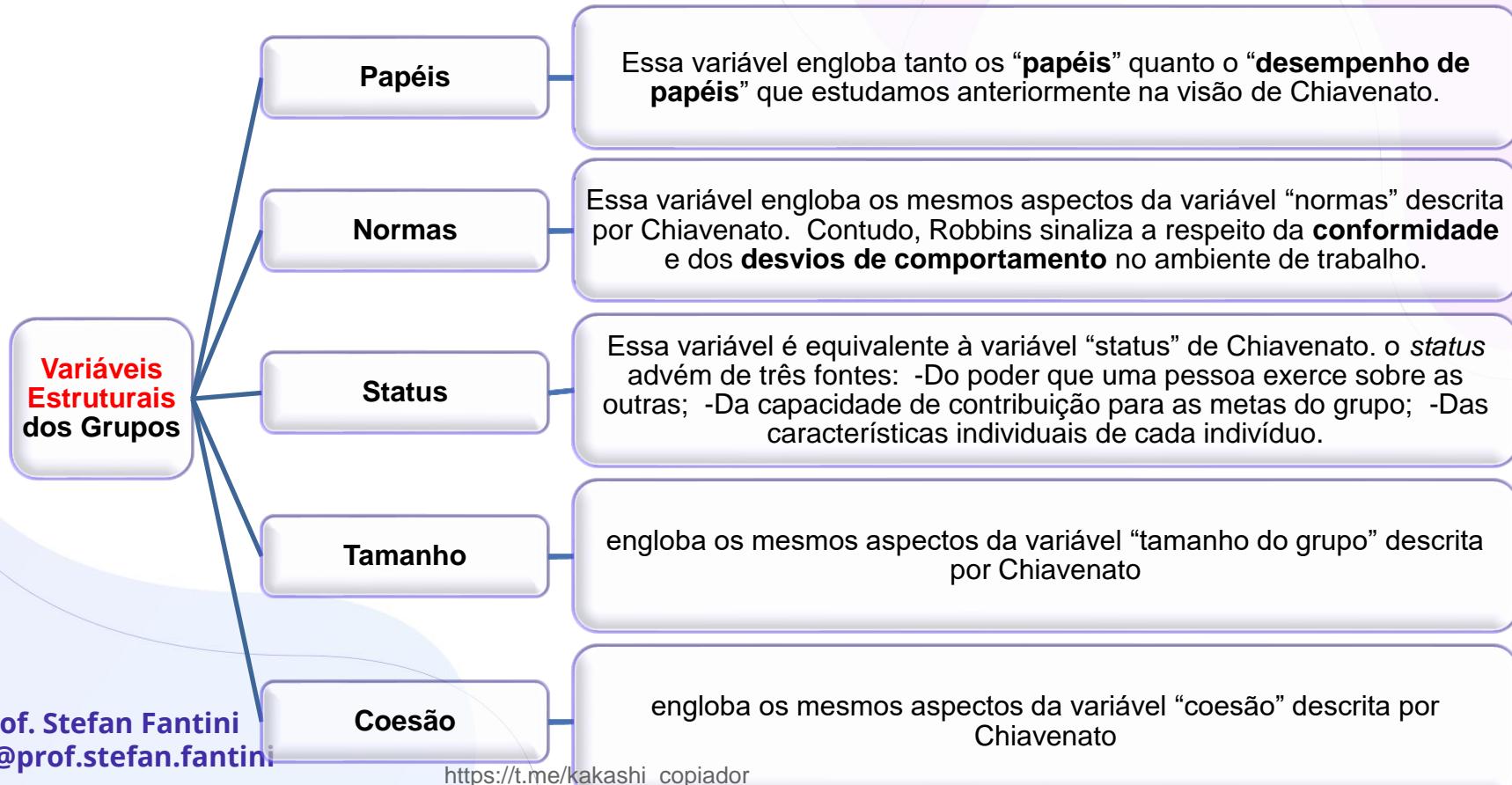
Estrutura dos Grupos

Coesão x Normas de Desempenho x Produtividade

	Coesão ALTA	Coesão BAIXA
Normas de Desempenho ALTA	ALTA produtividade	Produtividade MODERADA
Normas de Desempenho BAIXA	BAIXA produtividade	Produtividade MODERADA a BAIXA

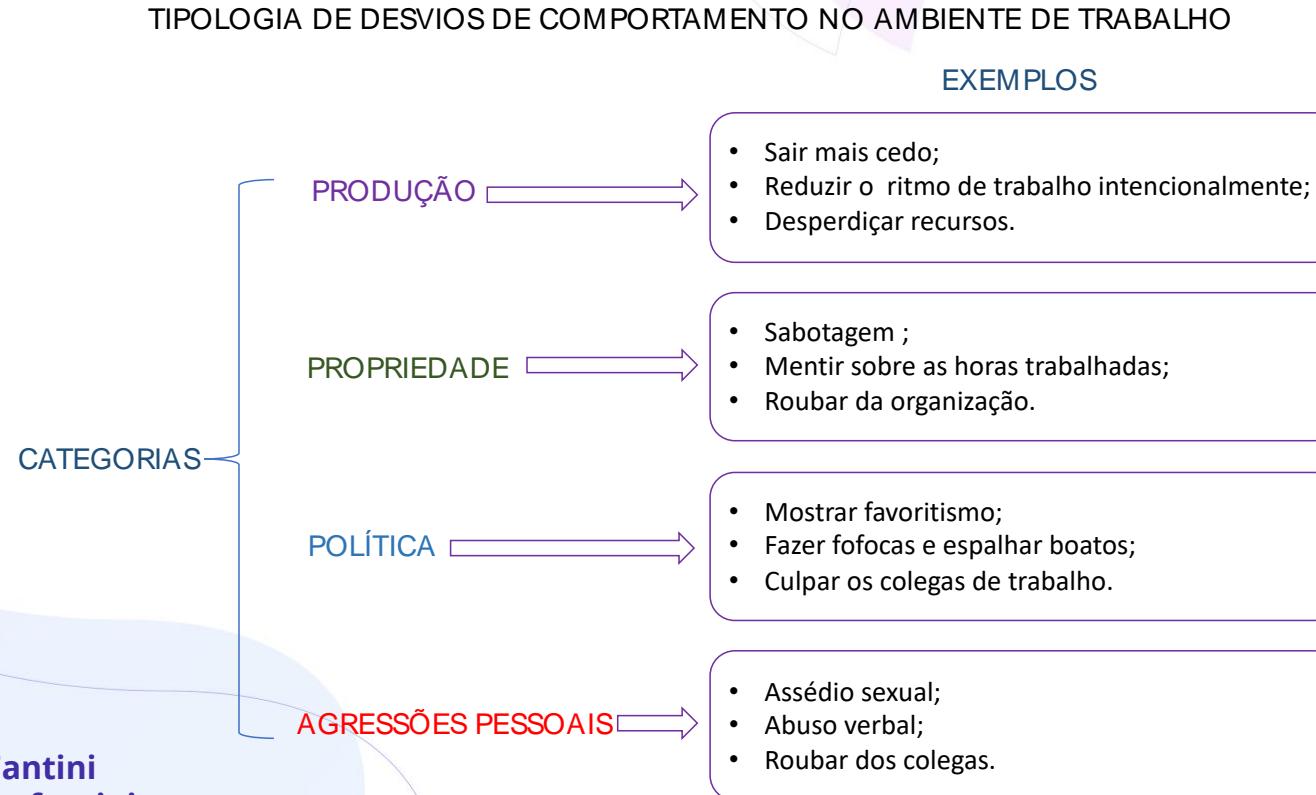
Estrutura dos Grupos

Variáveis estruturais dos Grupos (Robbins)



Estrutura dos Grupos

04 tipos de desvios de comportamento no ambiente de trabalho



Estrutura dos Grupos

Variáveis estruturais dos grupos (Chiavenato)	Variáveis estruturais dos grupos (Robbins)
Liderança formal	-
Papéis	Papéis
Desempenho de Papéis	
Normas	Normas
Status	Status
Tamanho	Tamanho
Composição	-
Coesão	Coesão

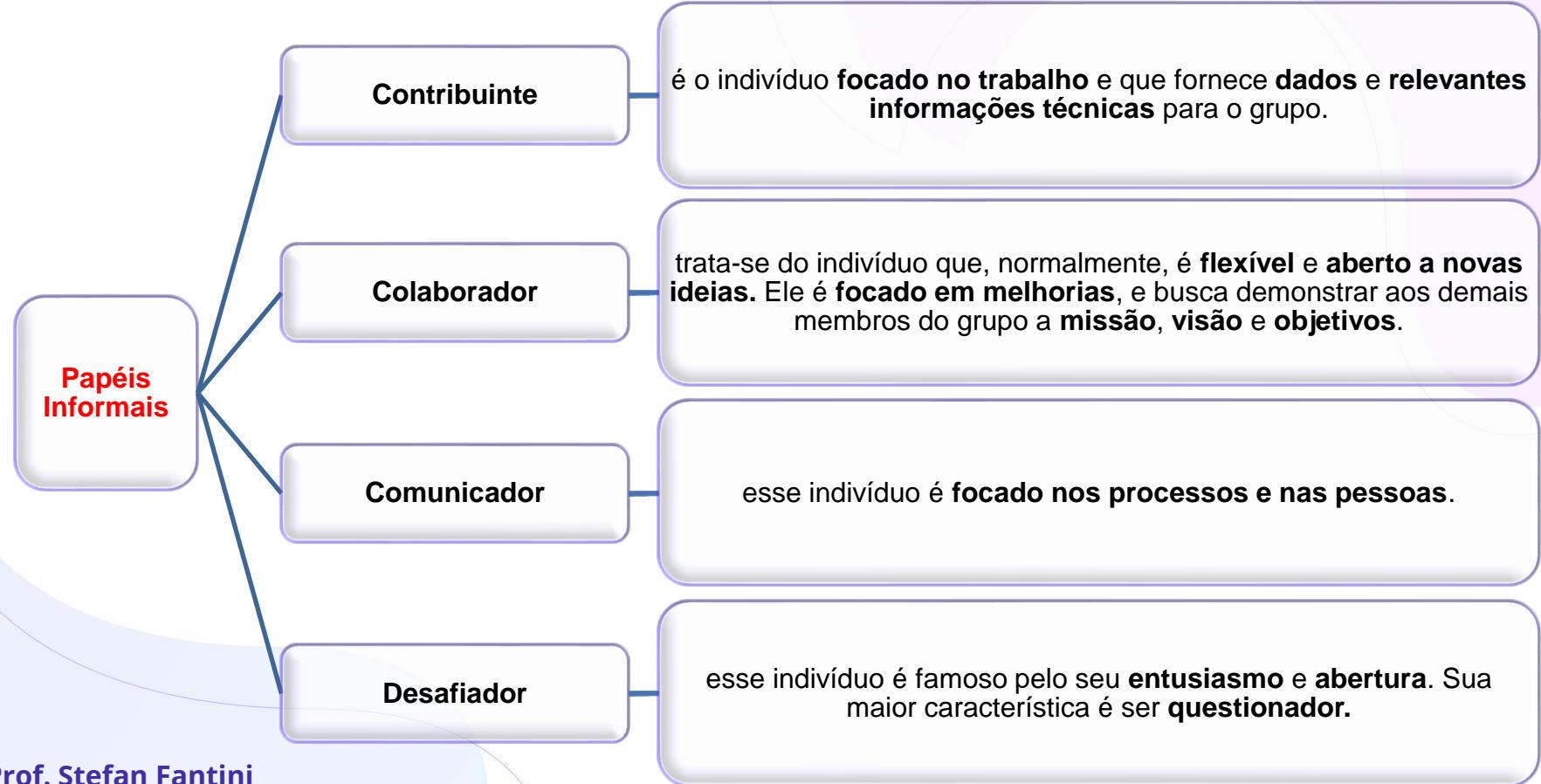


HORA DE PRATICAR! (FUNCAB – EMSERH – Administrador – 2016)

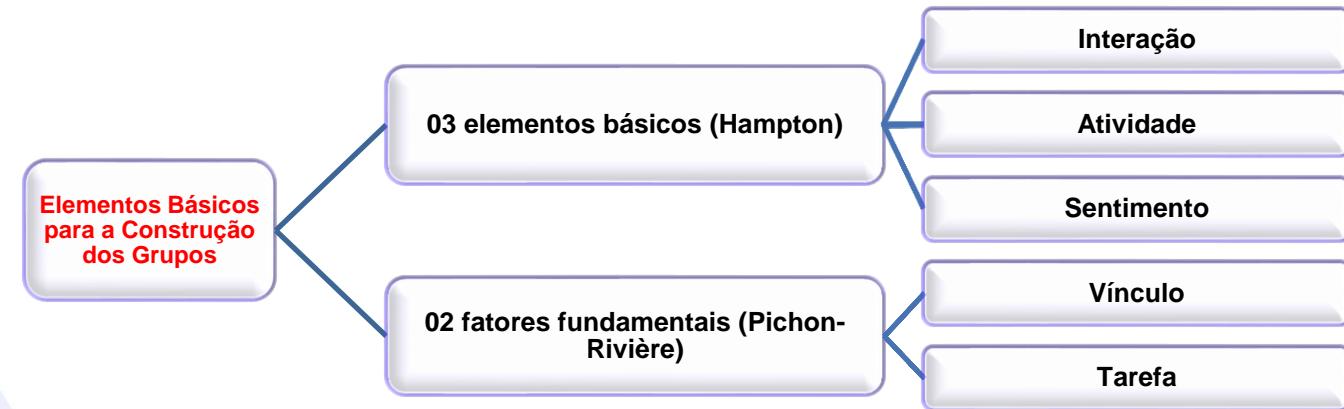
Para a realização de algumas tarefas dentro da empresa é necessária a formação de grupos e equipes. Na montagem dos grupos existem variáveis estruturais que são definidas como:

- a) objetivo, necessidades, adequação às estratégias e competitividade.
- b) liderança, comportamento, atitude, presença e resultado.
- c) papéis do grupo, normas do grupo, status do grupo, tamanho do grupo, e grau de coesão do grupo.
- d) planejamento, quantidade de membros, gestor do grupo, e recursos materiais e financeiros.
- e) divisão das atividades, tempo de realização das atividades, custo das atividades, e qualidade das atividades.

Papéis Informais



Elementos básicos para a Constituição dos Grupos





HORA DE
PRATICAR!

(FCC - TRE-SP - Analista Judiciário - Psicologia)

Os grupos podem diferir em sua aparência e comportamento, no entanto, interiormente todos têm três elementos básicos: interação, atividades e

- a) recursos.
- b) atitudes.
- c) sistemas.
- d) sentimentos.
- e) raciocínios.



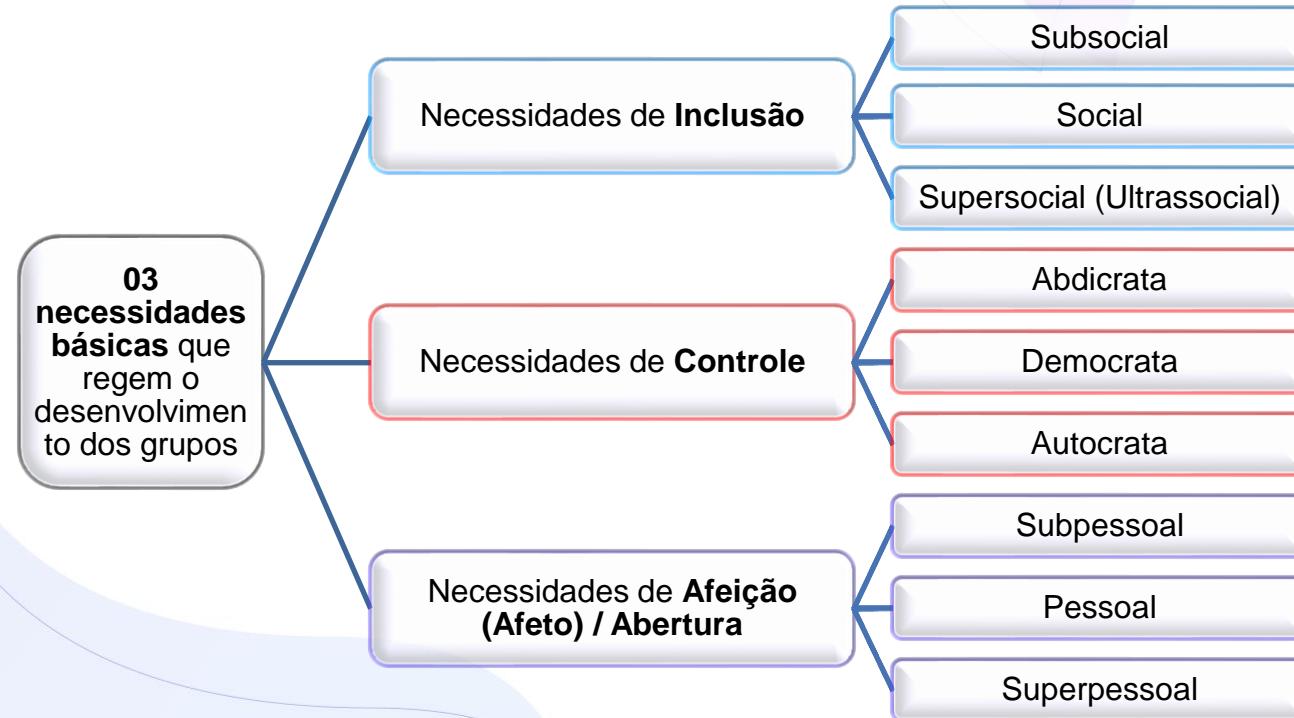
HORA DE
PRATICAR!

(CESPE - FUB – Técnico - 2018)

O vínculo e a tarefa são fatores fundamentais para a criação de um grupo de trabalho.

Funcionamento dos Grupos

Necessidades básicas dos indivíduos que regem o desenvolvimento dos grupos (Schutz)





HORA DE PRATICAR! (FGV - DPE-MT - Administrador – 2015)

Para a adequada organização e gestão da força de trabalho faz-se necessário entender algumas premissas básicas que regem as relações entre as pessoas, dentre as quais as formas como estas se organizam em grupos.

Nesse sentido, em função do postulado por W.C. Schutz, assinale a opção que indica a nomenclatura correta e a ordem de surgimento das necessidades interpessoais.

- a) Necessidades de inclusão, controle e afeto.
- b) Necessidades de iniciação, controle e comando.
- c) Necessidades de inclusão, afeto e controle.
- d) Necessidades de afeto, inclusão e controle.
- e) Necessidades de controle, comando e afeto.



HORA DE
PRATICAR!

(FUNIVERSA - IF-AP - Pedagogo – 2016 - ADAPTADA)

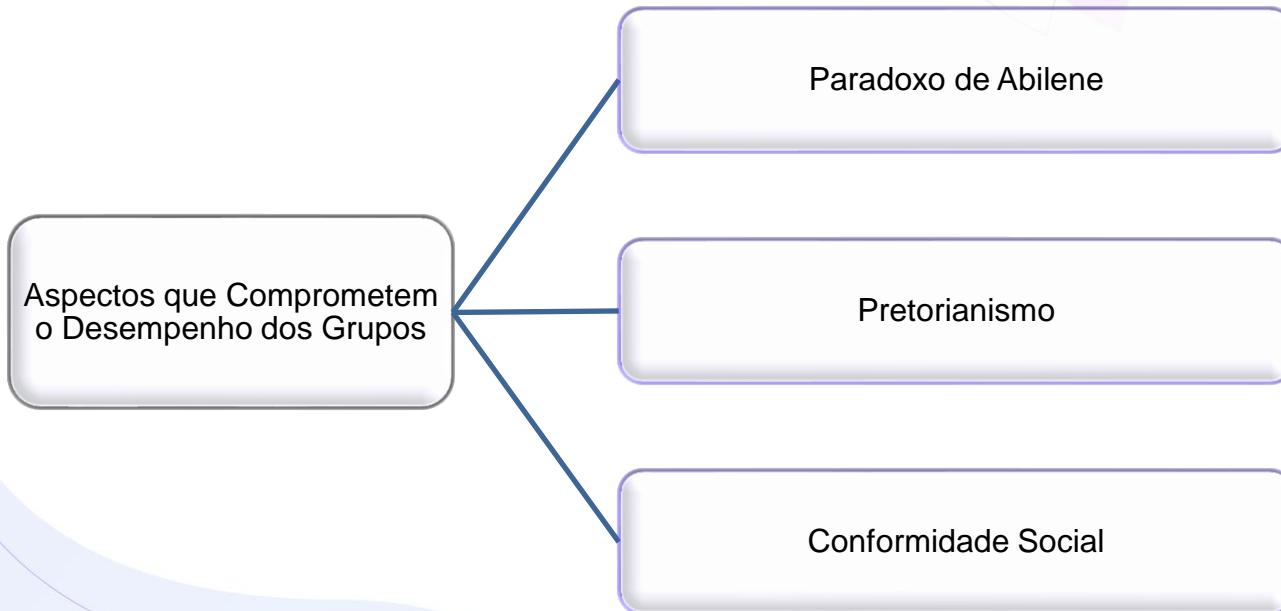
De acordo com a teoria de Schutz, as pessoas integram-se em um grupo para que certas necessidades sejam satisfeitas. Ele identificou três necessidades interpessoais típicas: necessidade de inclusão, necessidade de controle e necessidade de afeição.

Julgue o item a seguir:

A necessidade que toda pessoa tem de se sentir aceita, valorizada e respeitada é definida pelo autor como necessidade de inclusão.

Funcionamento dos Grupos

Aspectos que Comprometem o Desempenho dos Grupos





HORA DE
PRATICAR!

(IADES - CREMEB – Técnico – 2017)

O trabalho em uma equipe pressupõe necessariamente a formação de um grupo. Além dos estágios para o seu estabelecimento, um grupo enfrenta diversos desafios. Assinale a alternativa que indica o fenômeno ocorrido quando os membros do grupo acham-se melhores que seus chefes e se rebelam contra eles.

- a) Conformidade social.
- b) Pretorianismo.
- c) Pensamento grupal.
- d) Paradoxo de Abilene.
- e) Desorganização.

Funcionamento dos Grupos

Condições organizacionais que facilitam o trabalho em grupo

condições que influenciam positivamente e facilitam o trabalho em grupo são

- estratégia organizacional
- estrutura de autoridade
- regulamentações formais
- Alocação de recursos
- Processo de seleção de pessoal
- Sistemas de avaliação de desempenho e recompensas
- Cultura organizacional
- Condições físicas de trabalho

Tomada de decisão em grupo

Vantagens e Desvantagens

Vantagens da Tomada de Decisão em Grupo	Desvantagens da Tomada de Decisão em Grupo
Os grupos geram informações e conhecimentos mais completos e abrangentes	As decisões em grupo consomem mais tempo
Os grupos oferecem maior diversidade de pontos de vista	O grupo faz pressões para obter conformidade
Os grupos aumentam a aceitação de uma solução.	As discussões podem ser dominadas por um único indivíduo ou por algum “ subgrupo ”,
Os grupos geram decisões de melhor qualidade	As decisões grupais geram ambiguidade da responsabilidade , gerando “diluição” da responsabilidade pelos resultados entre os membros do grupo.

Tomada de decisão em grupo

Eficiência e eficácia da tomada de decisão em grupo

o resultado dos grupos só poderá ser considerado **eficaz** se atender a 03 fatores/critérios

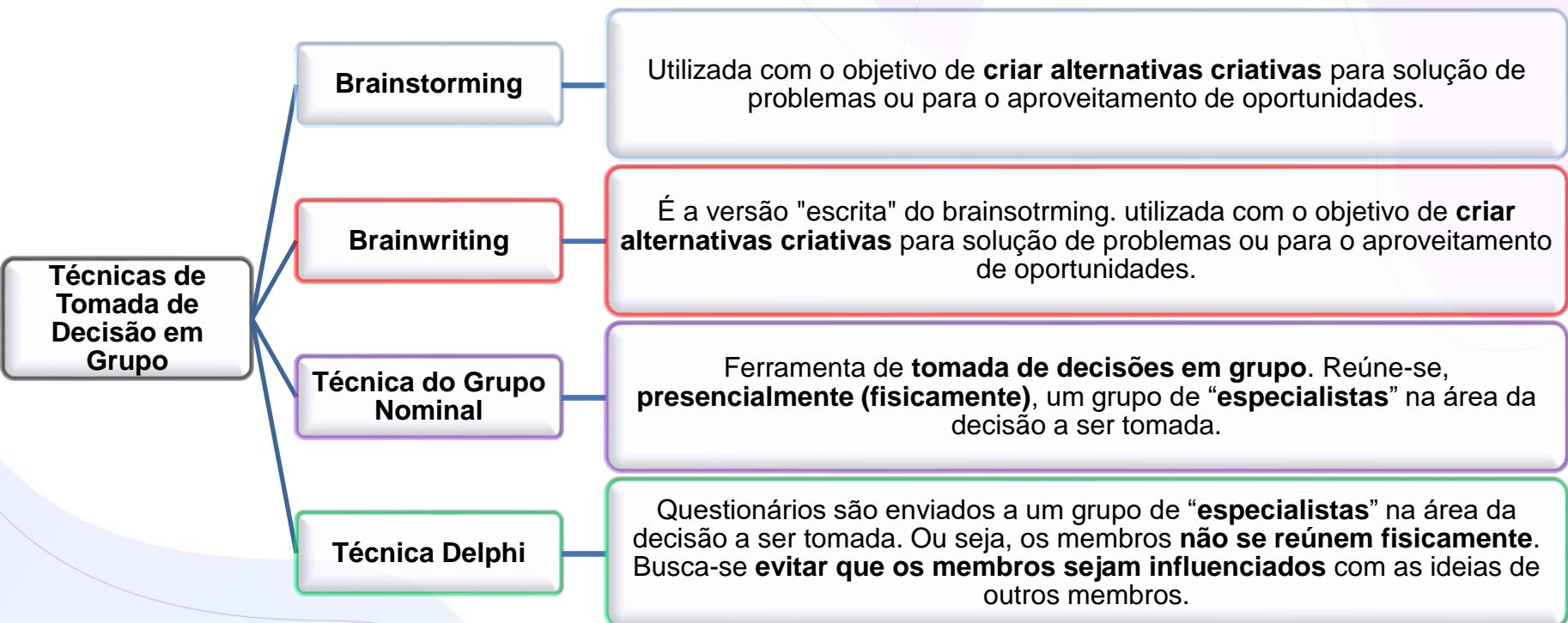
Produção

Satisfação dos membros do grupo

Capacidade de cooperação continua

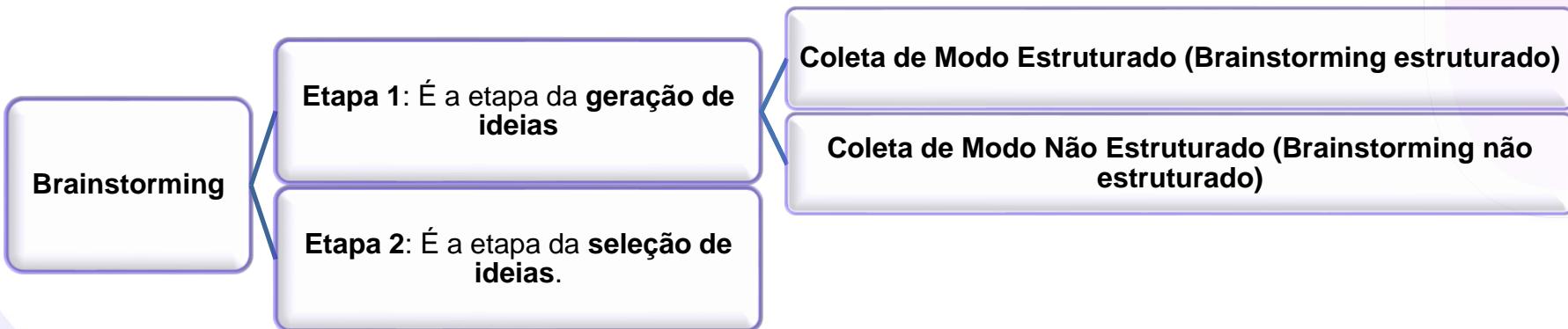
Tomada de decisão em grupo

Técnicas de tomada de decisão em grupo



Tomada de decisão em grupo

Técnicas de tomada de decisão em grupo – Brainstorming





HORA DE
PRATICAR!

(UFG – SANEAGO-GO – Administrador - 2018)

No processo decisório das organizações, algumas técnicas são aplicadas para facilitar a decisão, quer para geração de possíveis alternativas, quer para avaliação e escolha das alternativas encontradas. A técnica que reduz a influência da opinião de personalidades de referência no processo, uma vez que os participantes não sabem quem são os demais, é:

- a) Brainwriting.
- b) Consenso.
- c) Delphi.
- d) Indagação dialética.

Equipes de Trabalho

Conceito

Equipes de Trabalho são um **conjunto de dois ou mais indivíduos** com **habilidades complementares**, e que trabalham em conjunto para **alcançar um objetivo comum**.





HORA DE
PRATICAR!

(CESPE - ANATEL – Técnico Administrativo)

O trabalho em equipe, a despeito de demandar mais tempo e consumir mais recursos dos trabalhadores, comparado ao o trabalho individual, é o modelo de trabalho mais eficiente para o desenvolvimento de quaisquer atividades nas organizações.

Grupos x Equipes

Grupos	Equipes
Sinergia neutra ou negativa	Sinergia positiva
Troca e Compartilhamento de informações	Coordenação de esforços e Desempenho Coletivo
Busca alcançar objetivos individuais (particulares)	Busca alcançar objetivos comuns (coletivos)
Os indivíduos atuam e decidem de maneira individual	Os indivíduos atuam e decidem de maneira coletiva
Esforço Individual	Esforço Coletivo
A responsabilidade é individual	A responsabilidade é individual e mútua (ou seja, a responsabilidade é coletiva)
Tem um único líder (ou um pequeno grupo de indivíduos que lideram)	A liderança é compartilhada / democrática
Verticalização (o poder é distribuído hierarquicamente)	Horizontalização
Tem o mesmo propósito da organização	Tem um propósito específico
Mede o desempenho de maneira indireta (por exemplo: desempenho financeiro)	Mede o desempenho de maneira direta (por exemplo: avaliação dos produtos gerados pelo trabalho coletivo)
O grupo discute, decide e delega o trabalho ao cada um dos membros / o trabalho é individualizado	O grupo discute, decide e faz o trabalho real / o trabalho é compartilhado entre os membros
As habilidades dos membros são “ aleatórias ” e “ variadas ”	As habilidades dos membros são “ complementares ”
O grupo soma resultados	A equipe multiplica resultados
Os líderes coagem, pressionam ou manipulam os membros	Não há necessidade de coação, pressão ou manipulação. Predomina o diálogo e a negociação .
Afrouxamento e informalidade	Clareza, coesão e foco na tarefa
Não há interação afetiva ou emocional	Há uma forte interação emocional e afetiva
Comportamentos competitivos e individualistas https://t.me/kakashi_copiador	Interdependência, autoconfiança, identificação, integração e atuação em conjunto.



HORA DE
PRATICAR!

(CESGRANRIO - Petrobras - Administrador Júnior)

Embora equipes sejam grupos de pessoas, os conceitos de equipe e grupo não são intercambiáveis. A respeito das diferenças entre conceitos, analise as afirmativas a seguir.

- I - Equipes contam com líderes fortes que foram designados para a função.
- II - Equipes entregam produtos do trabalho coletivo de seus componentes.
- III - Grupos discutem, decidem e compartilham trabalho.

Está correto APENAS o que se afirma em

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



HORA DE
PRATICAR!

(Quadrix - SERPRO - Analista - 2014)

No comportamento organizacional, em se tratando dos grupos e das equipes de trabalho, pode-se constatar que as equipes são mais do que simples grupos humanos, pois elas têm características ímpares que os grupos comumente não possuem. Numa divisão de trabalho entre grupos e equipes, assinale a alternativa que caracteriza um dos elementos relacionados com equipes.

- a) Resultam em uma soma de esforços das pessoas.
 - b) Resultam em uma multiplicação dos esforços das pessoas.
 - c) São conjuntos de pessoas sem um objetivo comum.
 - d) As pessoas podem ter os mesmos interesses.
 - e) Não há interconectividade ou intercâmbio de ideias.
- .



HORA DE
PRATICAR!

(CESPE - TRE-ES - Analista - Psicologia – 2011)

A principal diferença entre grupos e equipes de trabalho reside no fato de os grupos serem mais sinérgicos e possuírem membros com habilidades complementares.. .



HORA DE
PRATICAR!

(VUNESP - UNICAMP – Profissional – 2019 - ADAPTADA)

Tanto as equipes quanto os grupos de trabalho são agrupamentos de pessoas com objetivos em comum.



HORA DE
PRATICAR!

(VUNESP - UNICAMP - Profissional – 2019 - ADAPTADA)

Na equipe, a interação emocional e afetiva se manifesta com intensidade, e isso não ocorre no grupo de trabalho.

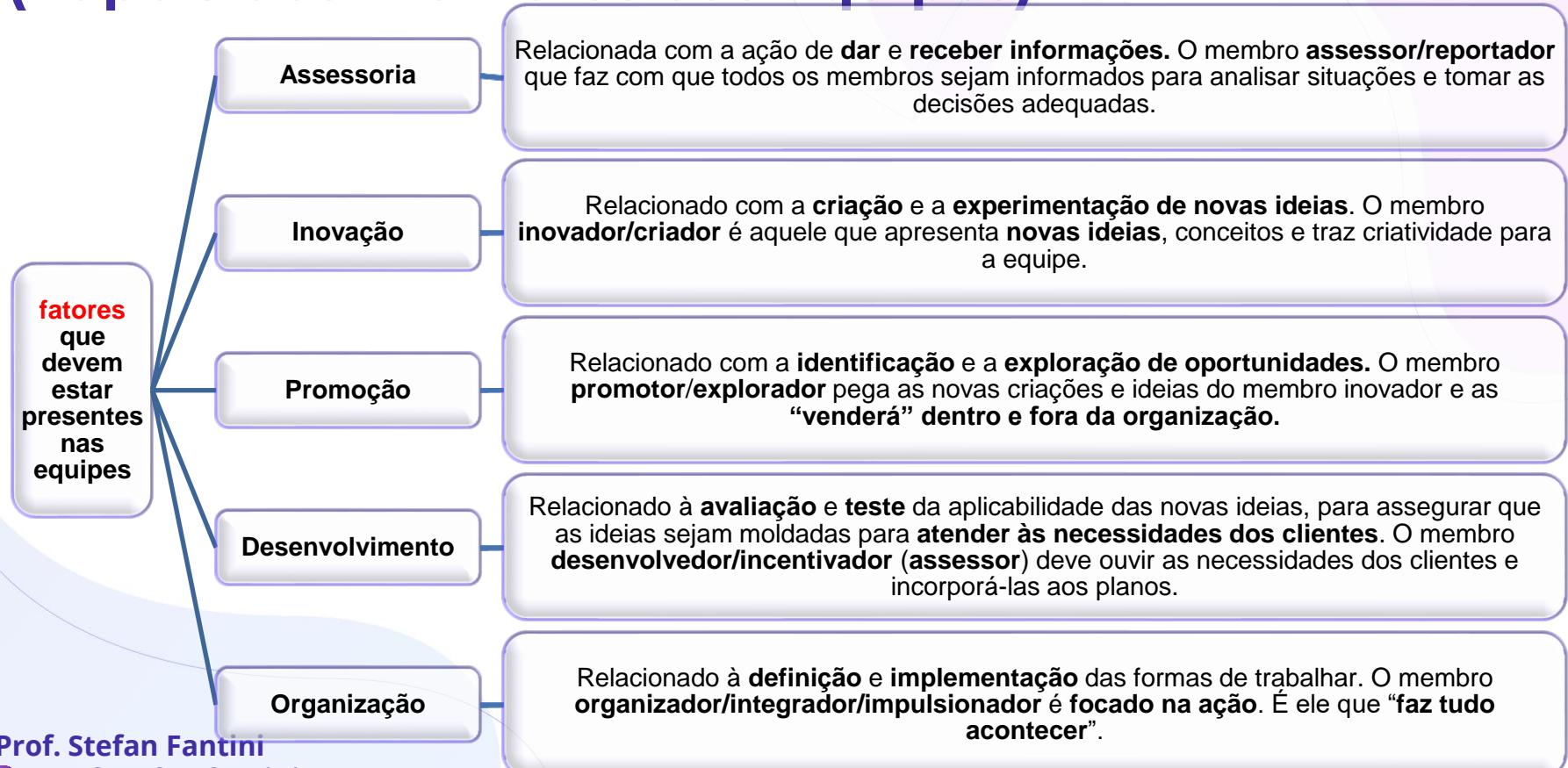


HORA DE
PRATICAR!

(CESPE - TRE-ES - Analista - Psicologia – 2011)

A principal diferença entre grupos e equipes de trabalho reside no fato de os grupos serem mais sinérgicos e possuírem membros com habilidades complementares.

Competências Necessárias às Equipes (Papéis dos membros das Equipes)



Competências Necessárias às Equipes (Papéis dos membros das Equipes)

fatores
que
devem
estar
presentes
nas
equipes

Produção

Relacionado à **conclusão e entrega de resultados**. O membro **produtor/concluidor** é um indivíduo prático que, de maneira coordenada e controlada, guia as ações até o fim, **realiza os planos e atinge as metas/resultados**.

Inspeção

Relacionado ao **controle a à auditoria**. O membro da equipe caracterizado como **inspetor/controlador** é **meticuloso** em seu trabalho, focado nos **detalhes, analítico e reflexivo**.

Manutenção

Relacionado à “**defesa**” dos **padrões e processos**. O membro da equipe chamado de **mantenedor/melhorador** é responsável por garantir que os processos sejam submetidos a **revisões periódicas** com o objetivo de **aumentar a eficiência da equipe**.

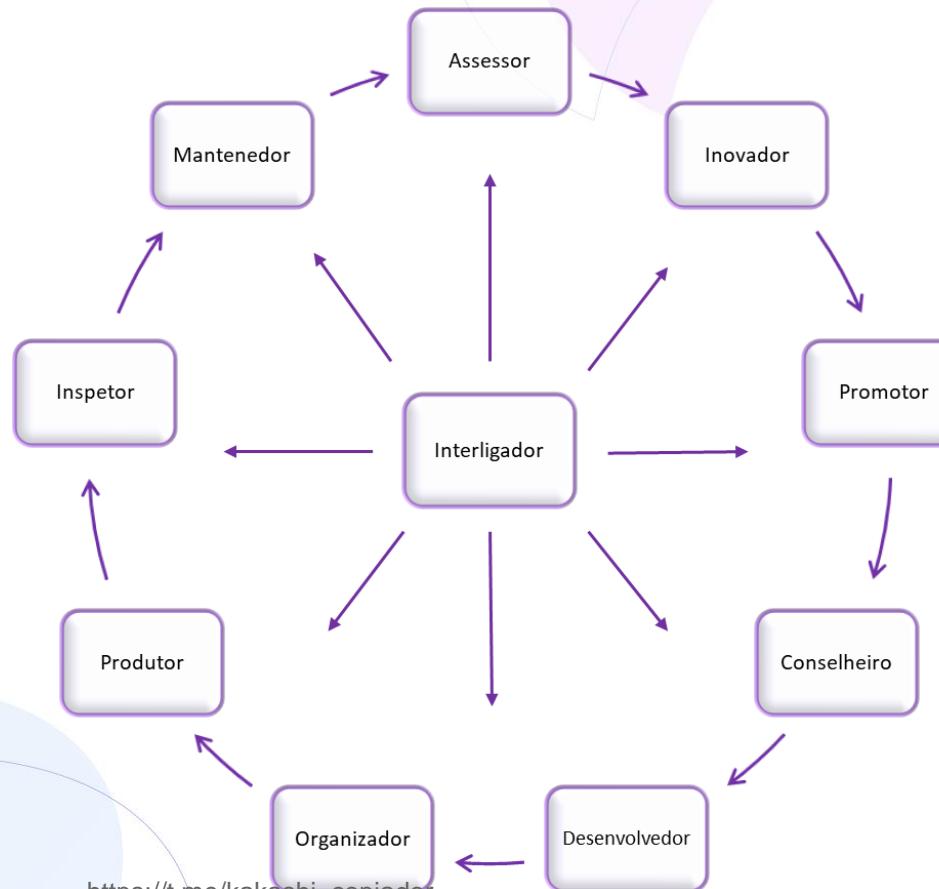
Ligação

Relacionado à **integração e coordenação** do trabalho dos membros da equipe. O membro da equipe caracterizado como **Interligador/Relacionador**, é uma **pessoa de ligação** que cobrirá a **ligação de pessoas e de tarefas**, garantindo que os indivíduos da equipe trabalhem **coesos e em conjunto**, de **forma coletiva**.

Conselheiro/Relator

É o membro responsável por **estimular** os demais membros a **buscarem informações adicionais** antes de tomarem decisões importantes. Sempre **busca obter o máximo de informações** antes de tomar suas decisões.

Competências Necessárias às Equipes (Papéis dos membros das Equipes)





HORA DE
PRATICAR!

(FGV - IBGE – Coordenador Censitário – 2019)

Em uma equipe de trabalho de quatro pessoas, o funcionário A é objetivo e prático - como A afirmou, “quem organiza a equipe, estabelece os objetivos e faz tudo acontecer, sou eu”. O funcionário B prefere verificar todos os fatos e números para evitar erros e inconsistências com as políticas organizacionais. O funcionário C tende a não impor seus pontos de vista, buscando obter o máximo de informações antes de tomar suas decisões – influenciando a equipe a buscar mais informações antes de as decisões importantes serem tomadas. O funcionário D, o mais experiente do grupo, abraça as novas ideias e busca recursos para implementá-las. Os papéis que A, B, C e D desempenham na equipe são, respectivamente, de:

- a) criador/inovador; impulsor/organizador; assessor/desenvolvedor; conclusor/produtor;



HORA DE
PRATICAR!

(FGV - IBGE – Coordenador Censitário – 2019)

(...)

- b) assessor/desenvolvedor; defensor/mantenedor; controlador/inspetor; impulsor/organizador;
- c) impulsor/organizador; controlador/inspetor; relator/conselheiro; explorador/promotor;
- d) explorador/promotor; relator/conselheiro; assessor/desenvolvedor; impulsor/organizador;
- e) controlador/inspetor; assessor/desenvolvedor; conector; conclusor/produtor.

Estágios do Desenvolvimento das Equipes (Chiavenato)

Estágio 1 - Experimentação Inicial

Nesse estágio, “**ninguém escuta ninguém**”. O chefe toma todas as decisões e os objetivos são vagos e obscuros. Há pouca melhoria no trabalho e a resolução de problemas é baixa. É um momento marcado por uma “**fraqueza interna**”.



Estágio 2 - Experimentação e Aprendizado

Aqui, a equipe percebe que é necessário melhorar e começa a debater sobre os “riscos” da ineficiência. O relacionamento entre os membros melhora e os **membros passam a ouvir uns aos outros** e considerar as opiniões dos outros.



Estágio 3 - Consolidação

Nesse estágio são **definidas as normas de comportamento** e a “**padronização**” dos **métodos** de trabalho. Há a concordância dos membros quanto aos procedimentos. Definem-se metas e objetivos coletivos. Há um **aumento da integração** da equipe. A **equipe se consolida** como uma unidade de trabalho.



Estágio 4 - Maturidade e Flexibilização

O último estágio é marcado pelo **atendimento às necessidades dos membros**. O **desenvolvimento** é a prioridade. Nesse estágio a equipe é **flexível** e consegue se **adaptar** às mudanças ambientais. A **liderança passa a ser compartilhada** e há **sinergia positiva** nos resultados.

Estágios Evolutivos de Formação das Equipes (Katzenbach & Smith)

Estágio 1 – Pseudo-equipe

O conjunto de pessoas define o trabalho. Contudo **não há preocupação com o “todo”**. Além disso, não há qualquer preocupação em se atingir os objetivos. O **foco** dos membros está no **“desempenho individual”**. Não existe qualquer **“ganho coletivo”**.

Estágio 2 – Grupo de Trabalho

Aqui, os membros **trocaram informações**. Contudo, cada indivíduo está preocupado apenas em **atingir seus próprios objetivos (objetivos particulares)**. O grupo de trabalho até pode ser efetivo e eficiente; contudo, o grupo não produz o desempenho coletivo que se observa nas equipes.

Estágio 3 – Equipe Potencial

Nesse estágio aparecem as **primeiras características** de uma **equipe**. Os membros do grupo demonstram interesse em **trabalhar em conjunto** com o objetivo de obter **desempenhos coletivos**. Contudo, ainda **não existe preocupação com o resultado final do trabalho**.

Estágio 4 – Equipe Real

Aqui, os indivíduos passam a apresentar **habilidades complementares**. Além disso, os membros da equipe começam a trabalhar em conjunto para **alcançar um objetivo comum**. Os membros passam a acreditar e confiar uns nos outros, e ocorre um **aumento considerável do desempenho**.

Estágio 5 – Equipe de Elevado Desempenho

Os membros passam a ter um comprometimento muito alto com o **crescimento pessoal**, com o **crescimento dos demais membros** e com o **crescimento do grupo como um todo**. Nesse estágio, a equipe **supera as expectativas e supera as metas**.



HORA DE
PRATICAR!

(IBFC - SEPLAG – Enfermagem)

Considerando o trabalho em equipe, correlacione as colunas, enumerando-as de cima para baixo, e a seguir assinale a alternativa correta.

- (A) Pseudoequipe
- (B) Grupo de trabalho
- (C) Equipe Real
- (D) Equipe potencial



HORA DE
PRATICAR!

(IBFC - SEPLAG – Enfermagem)

(...)

- () Constituída de pessoas com habilidades complementares e alto nível de comprometimento umas com as outras. Há confiança entre os membros e assumem plena responsabilidade pelos resultados.
- () Os membros do grupo pretendem produzir um trabalho em equipe, mas precisam de maior orientação sobre o funcionamento e há necessidade de compromisso efetivo com o resultado grupal.
- () Os membros do grupo compartilham informações entre si. Entretanto, responsabilidades, objetivos e produtos são individualizados.
- () O grupo define um trabalho a ser realizado. Entretanto, não se preocupa com o desempenho coletivo e também não tenta consegui-lo. As interações dos membros inibem o desempenho individual e não produz ganho para o coletivo.

Prof. Stefan Fantini

@prof.stefan.fantini



HORA DE
PRATICAR!

(IBFC - SEPLAG – Enfermagem)

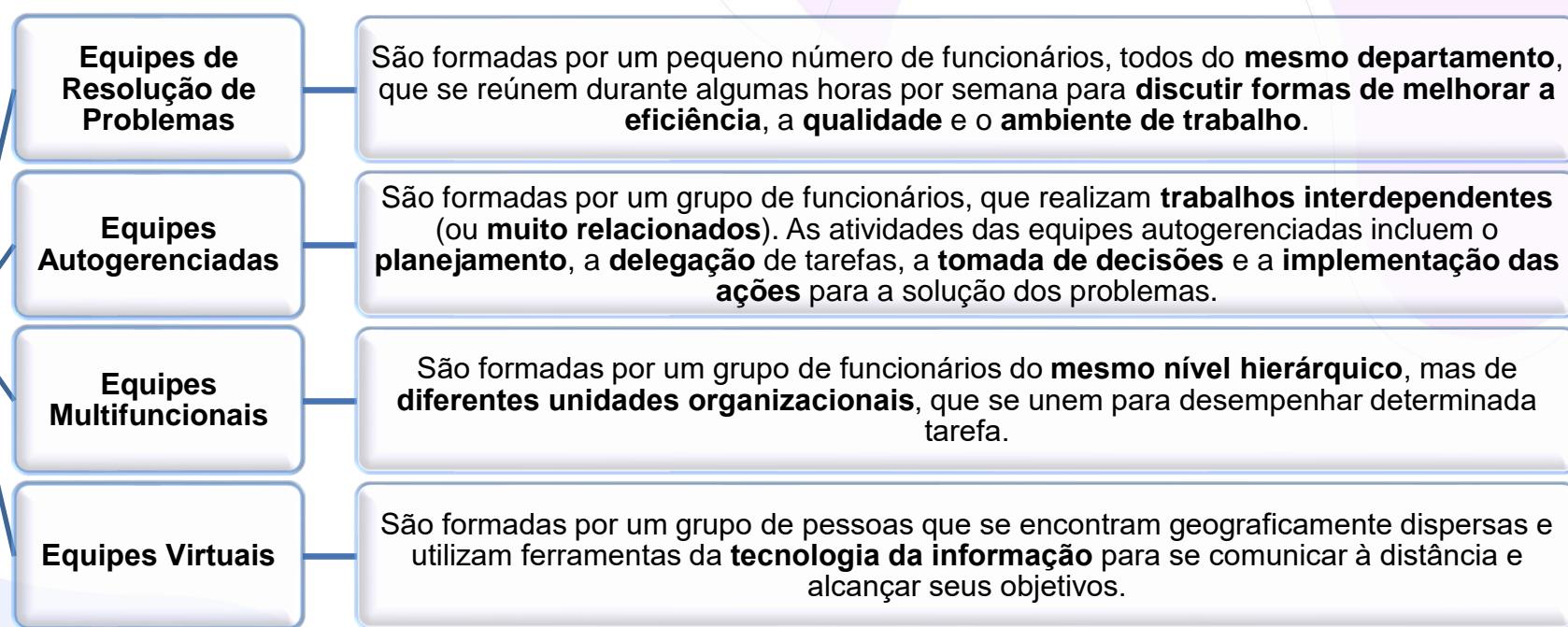
(...)

- a) A,B,C,D.
- b) D,C,A,B.
- c) C,D,B,A.
- d) D,C,B,A.

Tipos de equipes

Tipos de Equipes (Robbins)

Robbins



Tipos de equipes

Tipos de Equipes (Chiavenato)

Chiavenato

Equipes Força-Tarefa

São equipes temporárias formadas para **executar uma determinada tarefa específica**. Quando a tarefa é completada, a equipe se desfaz e cada membro retorna à sua posição anterior.

Equipes Autogerenciadas

mesmas características das equipes **autogerenciadas** na visão de Robbins.

Equipes Multifuncionais

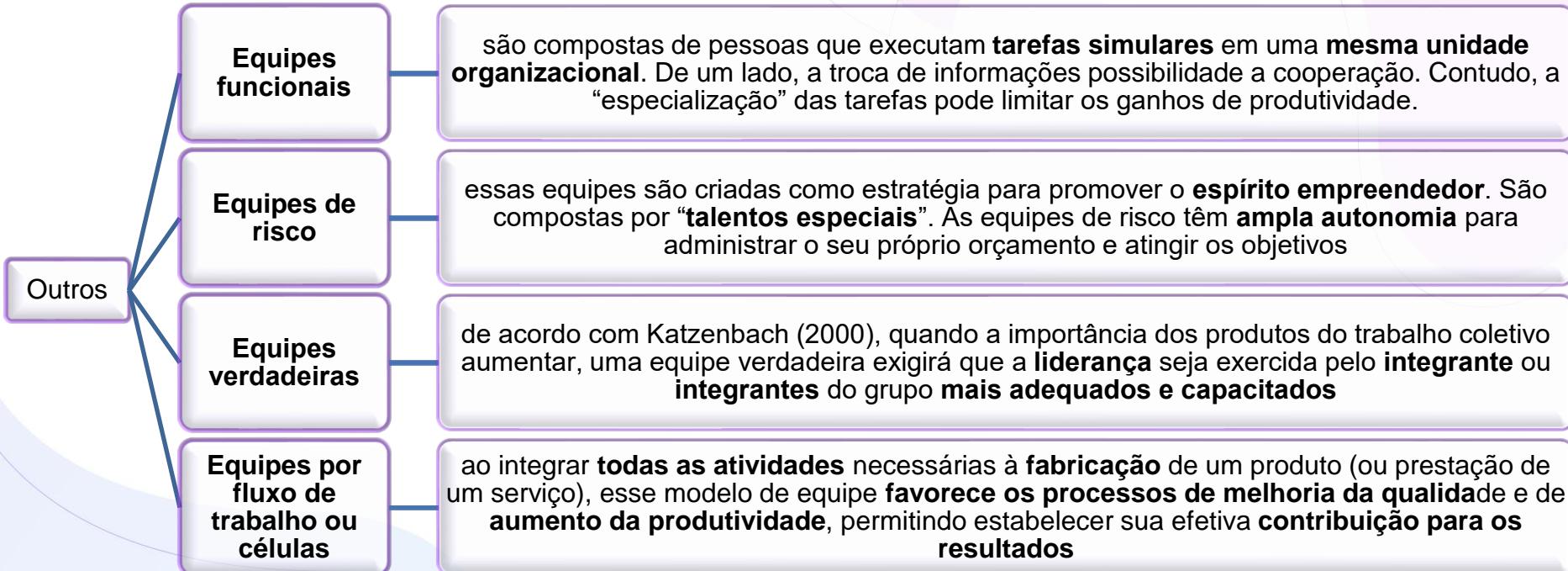
mesmas características das equipes **multifuncionais** na visão de Robbins.

Equipes Virtuais

mesmas características das **equipes virtuais** na visão de Robbins.

Tipos de equipes

Tipos de Equipes (Robbins)



Tipos de equipes

Tipos de Equipes (Robbins)

Outros

Equipes temporárias

são forças-tarefa criadas para um objetivo específico. A equipe temporária pode envolver pessoas de **diversas unidades organizacionais (diversos departamentos)** que dedicam parte de seu tempo para essa finalidade.

Equipes de projetos

é um tipo de **equipe multidisciplinar**, criada com o objetivo de **gerenciar um projeto**

Equipes de processos

é um tipo de equipe criada com o objetivo de **gerenciar processos** organizacionais



HORA DE PRATICAR! (Marinha - Quadro Técnico - Primeiro – 2019)

De acordo com Robbins (2010), uma equipe de trabalho é um grupo em que os esforços individuais resultam em um nível de desempenho maior do que a soma das contribuições individuais. Nesse sentido, o autor descreve os tipos mais comuns de equipes em uma organização. Um desses tipos é tão amplamente utilizado que torna-se difícil imaginar uma organização de grande porte sem ele. Tal modelo de equipe é formado por um grupo de funcionários do mesmo nível hierárquico, mas de diferentes setores da empresa e que se juntam para cumprir uma tarefa. Assinale a opção que apresenta o tipo de equipe descrito.

- a) Equipes autogerenciadas.
- b) High performance team.
- c) Equipes multifuncionais.
- d) Equipes de resolução de problemas.
- e) Equipes em rede.

Prof. Stefan Fantini

 @prof.stefan.fantini



HORA DE PRATICAR! (VUNESP - CRO-SP - Assistente Administrativo – 2015)

Força-tarefa é uma das formas de se constituir uma equipe de trabalho. Assinale a alternativa que contém o conceito correto de força-tarefa.

- a) Formada por um gerente e seus subordinados, em uma cadeia formal de comando, podendo incluir três ou quatro níveis de hierarquia do mesmo departamento.
- b) Composta por funcionários de vários departamentos, formada para lidar com um problema, tarefa ou atividade específica e que existe somente até que essa necessidade seja concluída.
- c) Formada fora da estrutura formal da organização para planejar e empreender um projeto específico voltado à criatividade e à inovação.
- d) Composta por funcionários que vão desenvolver projetos, especificamente, de longo prazo.
- e) Formada por grupos que desempenham tarefas como fabricar, montar, vender ou prestar serviços.

Prof. Stefan Fantini

 @prof.stefan.fantini

Equipes Bem-sucedidas

Características

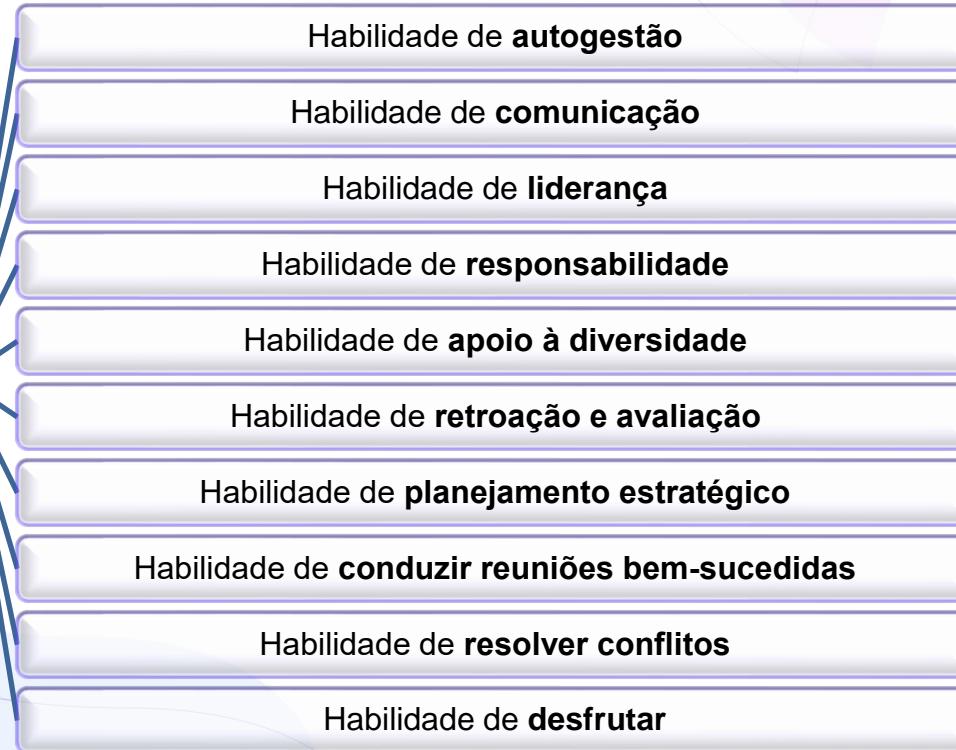
Características
das Equipes
Bem-sucedidas

- Compromisso com objetivos compartilhados
- Consenso na tomada de decisões
- Se comunicam aberta e honestamente (Comunicação eficaz).
- Liderança compartilhada
- Mantêm um clima de colaboração, cooperação, apoio e confiança
- Valorizam os indivíduos pela sua diversidade
- Reconhecem os conflitos e buscam a resolução positiva dos conflitos

Equipes Bem-sucedidas

Habilidades Necessárias para o Sucesso das Equipes

**Habilidades
Necessárias
ao Sucesso
das Equipes**





HORA DE PRATICAR! (IBFC – EBSERH - Assistente – 2015 - ADAPTADA)

Equipes bem sucedidas devem, entre outros pontos, apresentar algumas características, como: compromisso com os objetivos, consenso na tomada de decisões, comunicação eficaz.

Equipes Eficazes

Características

Características das Equipes Eficazes

Objetivos claros e compreendidos por todos os membros

Habilidades relevantes e complementares de cada membro

Apoio e confiança mútua entre os membros

Compromisso unificado em relação aos objetivos e aos meios para alcançá-los

Relacionamento interpessoal

Excelente comunicação interna

Habilidades de negociação para o alcance de consenso interno e de aceitação externa

Abertura e confrontação juntamente com cooperação e competição

Liderança renovadora, capaz de impulsionar e alavancar as pessoas

Apoio interno dos membros

Apoio externo de todas as partes da organização

Aprendizagem e desenvolvimento individual e coletivo

https://t.me/kakashi_copiador

Equipes Eficazes

Criando Equipes Eficazes

Fatores do Contexto

- Recursos Adequados
- Liderança e Estrutura
- Clima de Confiança
- Sistemas de Avaliação de Desempenho e Recompensas

Fatores da Composição da Equipe

- Capacidades dos Membros
- Personalidade
- Alocação de Papéis
- Diversidade
- Tamanho das Equipes
- Flexibilidade dos Membros
- Preferências dos Membros

Fatores do Projeto do Trabalho

- Autonomia e Liberdade
- Variedade de habilidades
- Identidade da Tarefa
- Significância da Tarefa

Fatores do Processo

- Propósito Comum
- Metas Específicas
- Eficácia
- Nível de Conflitos
- Redução da “folga social”



HORA DE PRATICAR! (FGV - IBGE - Agente Censitário Administrativo - 2017)

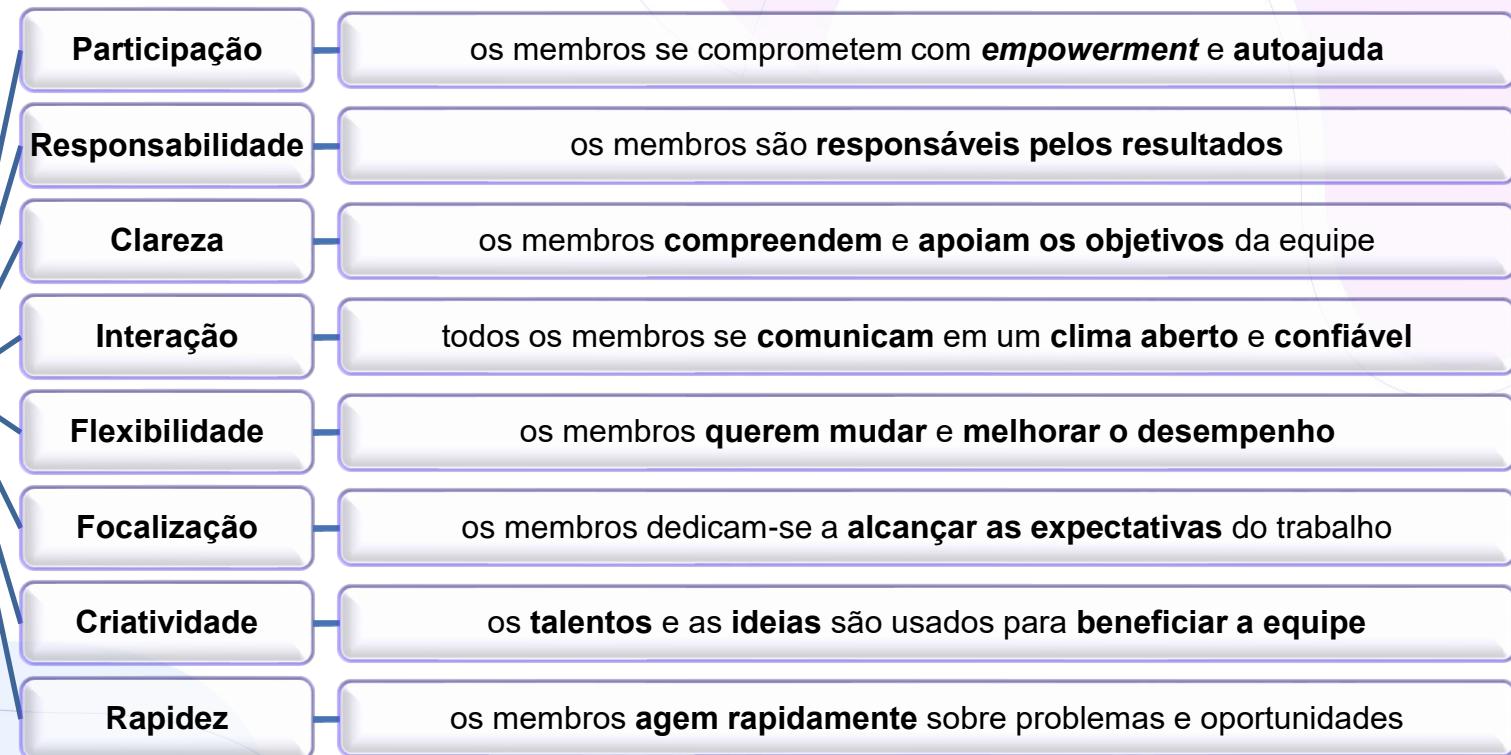
Para a criação de equipes eficazes é preciso que se considerem fatores de contexto, de composição e de processo das equipes.

É um fator de contexto fortemente relacionado ao desempenho das equipes:

- a) diversidade dos membros;
- b) alocação adequada de papéis;
- c) propósito comum;
- d) recursos adequados;
- e) metas específicas.

Equipes de Alto Desempenho (Equipes de Alta Performance)

características que as equipes de alto desempenho possuem





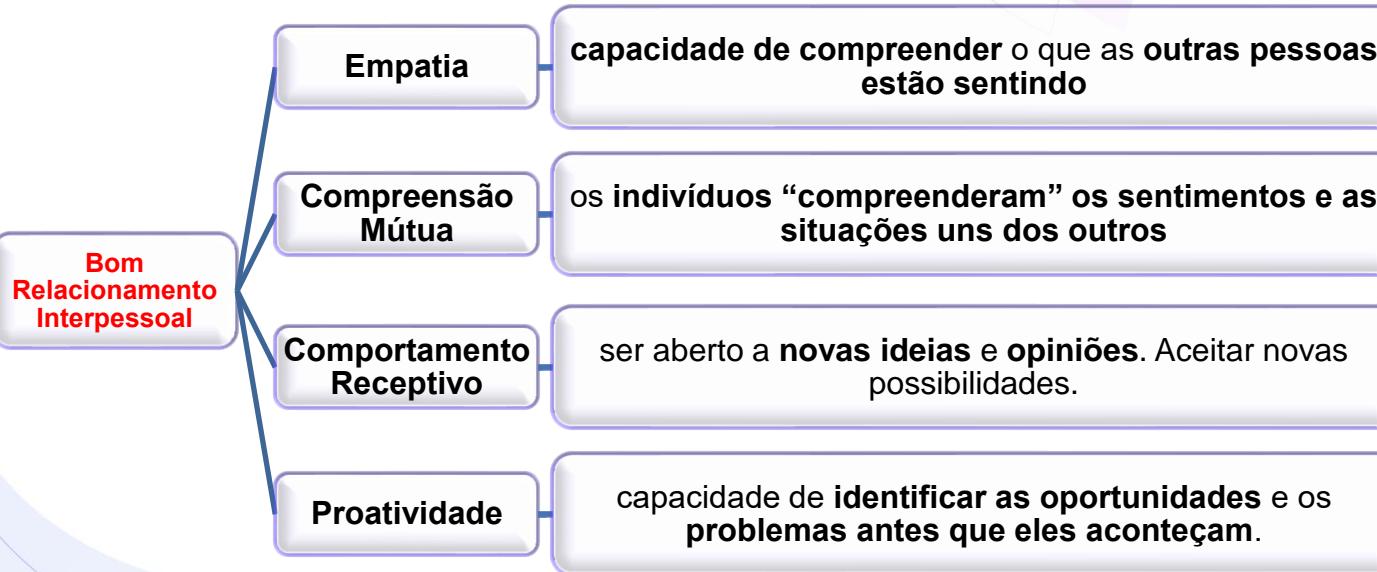
HORA DE
PRATICAR!

(FUNCAB – ANS – Técnico de Suporte)

O trabalho em equipe favorece a eliminação do individualismo e contribui para a obtenção de boas soluções no ambiente organizacional, permitindo atender de forma mais rápida às demandas existentes. Contudo, segundo Chiavenato, para que uma equipe tenha um desempenho de excelência, alguns atributos precisam ser praticados. A alternativa que apresenta um conjunto de atributos que devem estar presentes entre as equipes para que tenham alto desempenho é:

- a) participação, clareza, interação e flexibilidade.
- b) flexibilidade, responsabilidade, competitividade e criatividade.
- c) velocidade, interação, foco e dedicação exclusiva.
- d) investimento financeiro, criatividade, flexibilidade e foco.
- e) determinação, flexibilidade, criatividade e investimento financeiro.

Atitudes Necessárias ao Bom Relacionamento Interpessoal





HORA DE PRATICAR! (IADES – AL-GO – Policial Legislativo - 2019)

Com base nos conhecimentos relativos a comportamento receptivo e defensivo, empatia e compreensão mútua, assinale a alternativa que apresenta o conceito de empatia.

- a) Polidez, educação e gentileza.
- b) Estado sentimental que faz que duas ou mais pessoas mantenham relacionamento marcado pela delicadeza e a cordialidade.
- c) Ação que se pauta em princípios formais ou normas sociais necessárias para o cumprimento de certos atos jurídicos, administrativos e (ou) contratuais.
- d) Comportamento que expressa bondade e sacrifício em benefício de outra pessoa.
- e) Aptidão para se identificar intelectual ou afetivamente com o outro; de se colocar no lugar de outra pessoa, buscando agir ou pensar da forma como ela agiria ou pensaria nas mesmas circunstâncias.



HORA DE
PRATICAR!

(QUADRIX – CONTER – Auxiliar – 2017 - ADAPTADA)

A eficácia do comportamento interpessoal depende da empatia nos relacionamentos pessoais e profissionais.



HORA DE
PRATICAR!

(COVEST – UFPE – Auxiliar de Administração)

É a capacidade de se colocar no lugar do outro para melhor atendê-lo, conhecê-lo e servi-lo:

- a) comportamento receptivo.
- b) simpatia.
- c) empatia.
- d) comportamento defensivo.
- e) comportamento regressivo.



HORA DE
PRATICAR!

(IADES – SEAD-DF – Agente - ADAPTADA)

É correto afirmar que o comportamento defensivo é aquele em que há um mecanismo de defesa que impede que o receptor se concentre na mensagem, distorcendo o real significado que o emissor está tentando transmitir.



HORA DE
PRATICAR!

(AOCP – EBSERH – Assistente Administrativo - 2015)

Apresenta comportamento defensivo o colaborador que possua, dentre as alternativas a seguir, as seguintes características:

- a) desconfiança, autodefesa, ansiedade.
- b) cooperativismo, empreendedorismo, desconfiança.
- c) ansiedade, introspecção, controle.
- d) autodefesa, trabalho em equipe, inovação.
- e) cooperativismo, negociação, autodefesa.



@prof.stefan.fantini



t.me/admconcursos



Stefan Fantini



Estratégia
Concursos

ATÉ A PRÓXIMA MEUS AMIGOS!
ESTAMOS JUNTOS





QUESTÕES

Prof. Stefan Fantini
@prof.stefan.fantini



HORA DE PRATICAR! 1. (CESPE - IFF - Administrador – 2018)

Assinale a opção correspondente à sequência correta das etapas de desenvolvimento de grupo, segundo Bruce W. Tuckman em Teoria de Desenvolvimento de Grupo, de 1965, revisitada em 1977.

- a) formação / adiamento / turbulência / normatização / desempenho
- b) turbulência / adiamento / formação / normatização / desempenho
- c) formação / turbulência / normatização / desempenho / adiamento
- d) turbulência / formação / normatização / desempenho / adiamento
- e) formação / turbulência / adiamento / normatização / desempenho



HORA DE PRATICAR! 2. (CESPE - FUB - Assistente em Administração – 2018)

O fenômeno denominado paradoxo de Abilene consiste na decisão coletiva tomada a partir de pressupostos errados acerca das escolhas de outros membros do grupo.



HORA DE
PRATICAR!

3. (CESPE - FUB - Técnico – 2018)

Para que haja interação verdadeira entre uma equipe, os integrantes precisam se despojar de alguns caprichos individuais.



HORA DE
PRATICAR!

4.(CESPE - FUB - Técnico – 2018)

As equipes variam quanto ao propósito (desde desenvolvimento de produtos até solução de problemas), à vigência (temporárias ou permanentes) e à titularidade (funcional/departamental ou interfuncional/desenvolvimento).



HORA DE
PRATICAR!

5. (CESPE - FUB - Técnico – 2018)

A crescente demanda por opiniões novas e criativas capazes de ajudar as organizações na tomada de decisões, em um mundo de negócios globalizado e em constante transformação, motiva o reconhecimento das atividades de inteligência individual em detrimento do trabalho em equipe.



HORA DE
PRATICAR!

6.(CESPE - EBSERH – Tecnólogo – 2018)

Organizações com profissionais bem qualificados possuem maior facilidade de promover a autogestão das equipes de trabalho e o consequente enxugamento da estrutura hierárquica.



HORA DE
PRATICAR!

7.(CESPE - EBSERH – Analista Administrativo – 2018)

O trabalho conjunto, a comunicação aberta e o relacionamento interpessoal intensivo entre os membros são características que contribuem para a obtenção de desempenho elevado em equipes.



HORA DE PRATICAR! 8.(CESPE – TRF-1a Região – Técnico Judiciário – 2017)

Em uma equipe, o alcance de resultados é medido pela soma do alcance das metas individuais de seus membros.



HORA DE
PRATICAR!

9.(CESPE – TRF-1a Região – Técnico Judiciário – 2017)

Em equipes, o papel de liderança é, em geral, compartilhado entre os seus membros.



HORA DE
PRATICAR!

10. (CESPE – TRF-1a Região – Técnico Judiciário – 2017)

Em grupos de trabalho, delegam-se as tarefas entre os colaboradores, ao passo que, em equipes de trabalho, compartilham-se as atividades entre seus membros.



HORA DE PRATICAR! 11. (CESPE – DPU – Agente Administrativo – 2016)

Em uma equipe de trabalho existem mais informações disponíveis para a tomada de decisão do que em uma área em que as pessoas tenham sido reunidas para executar determinadas tarefas.



HORA DE
PRATICAR!

12. (CESPE - FUNPRESP-JUD – Assistente – 2016)

Inovação, promoção, desenvolvimento, organização, produção, inspeção e manutenção são competências necessárias ao bom desempenho da equipe.



HORA DE PRATICAR! 13. (CESPE – DPU – Agente Administrativo – 2016)

Ao criar equipes, o órgão se beneficia porque, nelas, há maior número de perspectivas das demandas, bem como de diferentes abordagens que podem estar disponíveis para se resolver determinado problema.



HORA DE PRATICAR! 14. (CESPE – DPU – Analista – 2016)

Um dos problemas comuns em equipes de trabalho heterogêneas refere-se à tendência de haver maior identificação das pessoas com suas equipes anteriores do que com a equipe a que atualmente pertencem.



HORA DE
PRATICAR!

15. (CESPE – FUB – Tecnólogo – 2015)

A ideia de diversidade, conceito que vem se difundindo no mundo e, consequentemente, nas organizações, se refere à variedade de atributos de indivíduos ou grupos.



HORA DE
PRATICAR!

16. (CESPE - STJ – Analista Judiciário – 2015)

O ciclo de desenvolvimento das equipes de trabalho é definido pelas etapas de formação, conflito, normatização, desempenho e desintegração. Na etapa de normatização, tem-se o início de um processo de ajuste ou de negociação, com a finalidade de estabelecer o que será realizado, por quem e de qual maneira.



HORA DE PRATICAR! 17. (CESPE - STJ – Analista Judiciário – 2015)

Os grupos de trabalho têm como características o esforço individual, a responsabilidade por resultados individuais e o objetivo de trabalho individual; já as equipes de trabalho são caracterizadas por esforço coletivo, objetivos de trabalho compartilhados e responsabilidade compartilhada pelos resultados.



HORA DE PRATICAR! 18. (CESPE - FUB – Assistente em Administração – 2015)

É considerada multifuncional para cumprimento de tarefas específicas a equipe em que as pessoas realizam trabalhos muito relacionados ou interdependentes e assumem as responsabilidades de seus chefes anteriores.



HORA DE PRATICAR! 19. (CESPE - MPU – Técnico do MPU – 2015)

Na pseudoequipe, prioriza-se a individualidade, já que nesse tipo de grupo não há preocupação com o desempenho coletivo apreciável.



HORA DE
PRATICAR!

20. (CESPE - MEC – Especialista – 2014)

As melhores equipes de trabalho tendem a ser pequenas, o que facilita a promoção da coesão, do comprometimento e da responsabilidade mútua necessária para alcançar o alto desempenho.



HORA DE
PRATICAR!

21. (CESPE - ANATEL – Técnico Administrativo – 2014)

Em uma equipe de trabalho, a folga social caracteriza-se pelo esforço igualitário das pessoas para obter os melhores desempenhos por estarem trabalhando coletivamente, o que cria um clima de cooperação social e de maior flexibilidade nas relações interpessoais.



HORA DE
PRATICAR!

22. (CESPE - ANATEL – Técnico Administrativo – 2014)

Recompensar o desempenho individual e estimular a competição interna em uma equipe são alternativas de gestão para que se aumente a eficácia e o nível de desempenho das equipes nas organizações.



HORA DE
PRATICAR!

23. (CESPE - ANATEL – Técnico Administrativo – 2014)

A facilidade do ingresso de novas pessoas na equipe, além de aumentar o status social da equipe, faz com que as pessoas se sintam mais valorizadas e importantes, e propicia um clima de colaboração entre os membros, o que gera melhoria de desempenho.



HORA DE PRATICAR! 24. (FCC - SABESP – Atendente – 2018)

Uma equipe em que todos os colaboradores possuem o mesmo nível hierárquico, mas que contam com diferentes áreas de especialização, é um tipo de equipe classificada, em termos de estrutura, como

- a) proposital.
- b) horizontal.
- c) formal.
- d) informal.
- e) vertical.



HORA DE
PRATICAR!

25. (FCC - TRE-SP - Analista Judiciário – 2017)

Sobre a composição de grupos e equipes de trabalho no contexto organizacional compreende-se que

- a) para compor uma equipe deve-se propor um objetivo a cada participante, estes devem possuir habilidades distintas, mas também capacidade para identificarem-se entre si.
- b) as equipes de trabalho constituem unidades de desempenho que podem tanto beneficiar quanto prejudicar o desempenho organizacional.
- c) um grupo de trabalho possui um objetivo comum e agrupa trabalhadores que trocam informações, experiências e expectativas e tomam decisões em interação constante.
- d) a opção por equipes de trabalho, pelos gestores organizacionais, prescinde de planejamento, já que elas estarão sempre alinhadas às necessidades da organização.



HORA DE PRATICAR! 26. (FCC - TCE-GO – Analista – 2014)

Sobre Comportamento Grupal e Intergrupal considere:

- I. Em um grupo de verdade, todos os membros têm os mesmos objetivos.
- II. Um grupo formado para completar uma tarefa específica é denominado grupo por afinidade.
- III. O departamento financeiro de uma empresa é um exemplo de grupo de comando.
- IV. Grupos informais, como os de interesse e de amizade, têm pouco impacto nas organizações.
- V. Em grupos maduros, as atividades dos membros são relativamente espontâneas, em vez de se sujeitarem à rígidas restrições estruturais.



HORA DE
PRATICAR!

26. (FCC - TCE-GO – Analista – 2014)

(...)

Está correto o que consta APENAS em

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



HORA DE
PRATICAR!

27. (FGV – DPE-RJ – Técnico – 2019)

Em uma equipe de trabalho de cinco pessoas, os funcionários A e B se destacam pela capacidade de propor novas ideias e conceitos. O funcionário C prefere checar todos os fatos e números para evitar erros e inconsistências com as normas organizacionais. O funcionário D tem fortes habilidades analíticas e prefere avaliar diversas opções antes de tomar decisões. O funcionário E, o mais experiente do grupo, tende a não impor seus pontos de vista, buscando obter o máximo de informações antes de tomar suas decisões com isso, influenciando a equipe a evitar decisões precipitadas.

Os papéis que A e B; C, D e E desempenham na equipe são, respectivamente, de:

- a) criadores/inovadores; impulsor/organizador; assessor/desenvolvedor; conclusor/produtor;
- b) exploradores/promotores; controlador/inspetor; assessor/desenvolvedor; defensor/mantenedor;



HORA DE
PRATICAR!

27. (FGV – DPE-RJ – Técnico – 2019)

(...)

- c) impulsionadores/organizadores; relator/conselheiro; assessor/desenvolvedor; conector;
- d) exploradores/promotores; defensor/mantenedor; relator/conselheiro;
impulsor/organizador;
- e) criadores/inovadores; controlador/inspetor; assessor/desenvolvedor;
relator/conselheiro.



HORA DE PRATICAR! 28. (FGV – Câmara de Salvador – Analista – 2018)

Os trabalhos em grupo e em equipe são muito comuns nas organizações públicas e privadas. Mas nem sempre o trabalho em equipe é a melhor solução.

Uma desvantagem do trabalho em equipe é:

- a) desestimular a criatividade organizacional;
- b) dificultar o desenvolvimento de lideranças;
- c) requerer menor número de reuniões;
- d) dificultar a participação dos funcionários nas decisões;
- e) exigir maiores demandas de comunicação.



HORA DE PRATICAR! 29. (FGV – Câmara de Salvador – Analista – 2018)

Um servidor administrativo foi convidado a assumir a chefia do departamento de atendimento a clientes. Após sua apresentação aos subordinados, ele disse que acredita no potencial do trabalho em grupo.

Em relação a equipes e grupos de trabalho, é correto afirmar que:

- a) o trabalho em grupo gera sinergia positiva por meio do esforço coordenado;
- b) o trabalho em equipe costuma tomar mais tempo e consumir mais recursos que o trabalho individual;
- c) o trabalho em equipe é aquele em que se interage basicamente para compartilhar dados, informações e auxiliar cada membro a atingir suas próprias metas;



HORA DE
PRATICAR!

29. (FGV – Câmara de Salvador – Analista – 2018)

(...)

- d) nos grupos de trabalho, as habilidades são complementares e a responsabilidade pode ser individual ou mútua;
- e) as equipes multifuncionais são grupos de funcionários que realizam trabalhos muito relacionados ou interdependentes e assumem muitas das responsabilidades que cabiam a seus superiores hierárquicos.



HORA DE PRATICAR! 30. (FGV - COMPESA – Analista – Administração - 2018)

No processo de formação de uma equipe de trabalho, os membros estavam em uma etapa em que as relações se mostravam coesas e o grupo começava a agir de forma unida e coordenada.

Considerando essas condições, evidencia-se que o grupo está na etapa denominada

- a) formação.
- b) turbulência.
- c) interrupção.
- d) normatização.
- e) execução.



HORA DE
PRATICAR!

31. (FGV - IBGE – Agente – 2017)

Um elemento fundamental para o bom desempenho dos grupos de trabalho é a coesão, ou o grau em que os membros do grupo são motivados a permanecer unidos como grupo.

Para estimular a coesão do grupo, é uma iniciativa adequada:

- a) dar recompensa ao grupo, em vez de recompensar seus membros individualmente;
- b) redefinir a estrutura do grupo a partir da estratégia da empresa;
- c) aumentar o tamanho do grupo;
- d) diminuir o tempo de interação entre os membros do grupo;
- e) selecionar apenas grupos de pessoas que se conhecem para trabalharem na organização.



HORA DE PRATICAR! 32. (FGV - TRT - 12ª Região - Analista Judiciário – 2017)

Para a criação de equipes eficazes é preciso que se considerem variáveis de contexto, de composição e de processos da equipe.

É uma variável de processos da equipe, fortemente relacionada ao seu desempenho:

- a) nível de conflito;
- b) liderança;
- c) tamanho da equipe;
- d) alocação adequada de papéis;
- e) sistemas de avaliação de desempenho.



HORA DE
PRATICAR!

33. (FGV - CODEBA - Analista – 2016)

Com relação à teoria da formação de grupos de Will Schutz, analise as afirmativas a seguir.

- I. As dimensões comportamentais que regem o desenvolvimento de grupos são inclusão, controle e abertura.
- II. Os comportamentos ultrassocial ou subsocial são duas manifestações da dimensão afeto.
- III. A dimensão afeto antecede as demais, determinando as bases para a formação do grupo.



HORA DE
PRATICAR!

33. (FGV - CODEBA - Analista – 2016)

(...)

Assinale:

- a) se somente a afirmativa I estiver correta.
- b) se somente a afirmativa II estiver correta.
- c) se somente a afirmativa III estiver correta.
- d) se somente as afirmativas I e II estiverem corretas.
- e) se todas as afirmativas estiverem corretas.



HORA DE PRATICAR! 34. (FGV - DPE-MT - Assistente Administrativo – 2015)

Sobre os grupos formais e informais, analise as afirmativas a seguir.

- I. Um grupo de funcionários que interage espontaneamente em torno de um propósito específico caracteriza um grupo informal.
- II. O gerente e os subordinados de um departamento de produção constituem um grupo formal.
- III. Uma equipe definida pela instituição para o desenvolvimento de um projeto específico forma um grupo informal.

Assinale:

- a) se somente a afirmativa I estiver correta.
- b) se somente a afirmativa III estiver correta.
- c) se somente as afirmativas I e II estiverem corretas.
- d) se somente as afirmativas I e III estiverem corretas.
- e) se todas as afirmativas estiverem corretas.

Prof. Stefan Fantini
 @prof.stefan.fantini



HORA DE PRATICAR! 35. (FGV – TJ-PI – Analista Judiciário – 2015)

Em uma equipe de trabalho de seis pessoas, o funcionário A se destaca por sua autonomia e pela capacidade de propor ideias e conceitos. Já o funcionário B é objetivo e prático. Como B afirmou, "A é quem traz as novas ideias para o grupo, mas quem organiza a equipe, estabelece os objetivos e faz tudo acontecer sou eu". Os papéis que A e B desempenham na equipe são, respectivamente, de:

- a) criador/inovador; impulsor/organizador;
- b) explorador/promotor; assessor/desenvolvedor;
- c) criador/inovador; conclusor/produtor;
- d) assessor/desenvolvedor; defensor/mantenedor;
- e) explorador/promotor; controlador/inspetor.



HORA DE PRATICAR! 36. (FGV – DPE-MT – Assistente Administrativo – 2015)

Com o advento e progresso das tecnologias de comunicação, bem como em função dos negócios globais de algumas corporações, algumas empresas adotam modelos de equipe em que seus membros residem em países diferentes e se comunicam e compartilham trabalhos por meio de ferramentas tecno-informacionais.

Nesse sentido, assinale a opção que indica esse modelo de equipe.

- a) Ad Hoc
- b) Autogerenciada
- c) Força-tarefa
- d) Funcional cruzada
- e) Virtual



@prof.stefan.fantini



t.me/admconcursos



Stefan Fantini



Estratégia
Concursos

ATÉ A PRÓXIMA MEUS AMIGOS!
ESTAMOS JUNTOS





Estratégia
Concursos