



## MINISTÉRIO DA DEFESA

### EXÉRCITO BRASILEIRO

CONCURSO PÚBLICO - EDITAL Nº 1 - CTEX, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2009

## **GABARITO OFICIAL - PROVA DISSERTATIVA**

### **CARGO: ANALISTA EM C&T JÚNIOR I – RECURSOS HUMANOS**

1) Todo sistema de avaliação humana apresenta “vícios de julgamento” que dão origem às críticas que o tornam um sistema vulnerável pela subjetividade. São efeitos provocados conscientemente ou inconscientemente pelo avaliador. Cite e explique essas atitudes conscientes e inconscientes.

#### **Resposta:**

Atitudes conscientes:

Efeito Halo: tendência de o avaliador imprimir ao processo somente uma característica do avaliado.

Efeito tendência central: é aquele que o avaliador força sua avaliação num ponto central da escala.

Atitudes inconscientes:

Julgar sob a impressão de uma qualidade.

Basear-se em acontecimentos recentes.

Levar em conta características pessoais extra-cargo.

Supervalorizar as qualidades potenciais.

2) Explique a Teoria Motivacional X e Y do McGregor.

#### **Resposta:**

Teoria X

1 – O ser humano médio tem uma inerente má vontade em relação ao trabalho e o evitará se puder.

2 – Devido a tal característica humana, a maioria das pessoas tem de ser coagida, controlada, dirigida, ameaçada com punições para que possa ser levada a aplicar esforços adequados na consecução dos objetivos da organização.

3 – O ser humano em média prefere ser mandado, deseja evitar responsabilidade, tem relativamente escassa ambição e, acima de tudo, deseja segurança.

Teoria Y

1 – O dispêndio do esforço físico e mental no trabalho é tão natural como o divertimento e o descanso.

2 – Controle externo e ameaça de punição não são os únicos meios de se provocar esforço em prol de objetivos da organização. O homem exercerá autodireção e autocontrole a serviço de objetivos em que esteja empenhado.

3 – A dedicação a objetivos é uma das recompensas associadas à sua consecução.

4 – O ser humano médio aprende, dadas as condições adequadas, não só a aceitar como a procurar responsabilidades.

5 – A capacidade para exercer um grau relativamente elevado de imaginação, habilidade e criatividade na resolução de problemas da organização é distribuída amplamente, e não restritamente, na população.

6 – Dadas as condições de vida industrial moderna, as potencialidades intelectuais do ser humano são apenas parcialmente utilizadas.



**3) Toda organização tem uma cultura própria que a identifica e que forma o conjunto que realça os seus costumes, crenças e valores. Cite e explique os quatro componentes da cultura.**

**Resposta:**

- 1 – Valores: são crenças e conceitos que moldam o contorno cultural de um grupo, estabelecendo padrões de comportamento, de avaliação e de imagem.
- 2 – Ritos: praticados com a finalidade de perpetuar, no dia-a-dia, os valores organizacionais e tornar a cultura mais coesa.
- 3 – Mitos: são figuras imaginárias, geralmente oriundas da interpretação de fatos não-concretos e que são utilizadas para reforçar crenças organizacionais com o intuito de manter certos valores históricos.
- 4 – Tabus: no processo cultural os tabus têm a função de orientar comportamentos e atitudes, principalmente enfocando questões de proibição ou de coisas não bem-vistas ou não permitidas.

**4) O desenvolvimento organizacional é um processo estratégico de mudança planejada – portanto, de longo prazo – que objetiva alavancar a organização a estágios cada vez mais avançadas, ao mesmo tempo em que integra metas individuais, grupais e empresariais. Todo processo de desenvolvimento de uma empresa deve estar sustentado na análise de quatro fatores, são eles:**

**Resposta:**

- 1 – A interação de interesses ( indivíduos / organização ).
- 2 – A saúde organizacional ( no sentido macro ).
- 3 – O momento organizacional.
- 4 – A análise e o gerenciamento das mudanças.