

Nome: Gustavo Sergio Fernandes

Atividade Avaliativa – P2

Comportamento Organizacional

1) (CESPE 2013) No que se refere a trabalho em equipe, motivação, liderança e relações indivíduo/organização, julgue os itens subsequentes.

Participação e empowerment são formas de promoção do envolvimento do empregado com sua organização.(1,00 ponto)

- ☒ Certo
☐ Errado

2) (COMPESA/PE 2014) Empowerment é uma ação da gestão estratégica que visa ao melhor aproveitamento do capital humano, por meio da delegação de poder. A esse respeito, analise as afirmativas a seguir. (1,00 ponto)

- I. Dar importâncias às pessoas faz parte da base poder.**
- II. Participar dos resultados faz parte da base motivação.**
- III. Abrir novos horizontes faz parte da base de liderança.**

Assinale:

- ☐ A. se somente a afirmativa I estiver correta.
☐ B. se somente a afirmativa II 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.

3) (FUNCAB 2012) No processo de melhoria da qualidade, o empowerment traz uma diferença significativa na melhoria dos produtos e serviços, na satisfação dos clientes, na redução de custo e de tempo, propiciando economias para a organização e a satisfação das pessoas. O empowerment NÃO: (1,00 ponto)

- ☐ A. proporciona economia de tempo aos gerentes.
☐ B. funciona como base para o sucesso da qualidade total.
☐ C. dá aos funcionários autoridade para a tomada de decisões
☐ D. habilita os funcionários para a resolução de problemas junto aos clientes.
☒ E. promove a redução de níveis hierárquicos, o enxugamento organizacional e a outsourcing.

4) (CESPE 2020) Evita a geração de conflitos no ambiente de trabalho o colaborador que: (1,00 ponto)

- () A. fala antes de ouvir o interlocutor.
- () B. interrompe o interlocutor quando percebe que este diz algo equivocado.
- (X) C. propõe uma solução para um problema sem apontar o responsável por sua ocorrência.
- () D. expressa sua visão sobre os fatos antes dos demais, para mostrar que está com a razão.
- () E. adota sempre prazos curtos para a realização de uma tarefa, como estratégia para mostrar sua eficiência.

5) Quando o assunto é mudança organizacional Goleman (1996) menciona a importância do autoconhecimento o qual implica: (3,00 pontos)

- *Conhecer as próprias emoções;*
- *Saber controlar as emoções;*
- *Usar as emoções positivamente;*
- *Colocar-se no lugar do outro;*
- *Trabalhar em Equipe.*

De que forma esses 5 passos podem ajudar um colaborador a passar pelas mudanças em sua organização?

R: Ao conhecer suas próprias emoções, o colaborador consegue ter um controle sobre elas e assim evita-se que as mesmas causem conflitos (internos ou externos) e até mesmo pode usá-las ao seu favor para conseguir extrair o melhor (ou ao menos um aprendizado) de cada situação.

Colocando-se no lugar do outro, o colaborador acaba por ter uma visão muito mais holística da situação do que alguém que acaba por ignorar o próximo e conseqüentemente acaba por resistir às mudanças ou até mesmo gerar novos conflitos por conta das mesmas. Tendo esta “empatia”, o colaborador também acaba por trabalhar melhor com sua equipe, visto que este estará aberto a opiniões e ideias alheias e assim a organização como um todo poderá crescer de forma plena e saudável,

vendo as mudanças como “novas oportunidades” e não como algo que venha a ser prejudicial para si e para o todo.

6) Sabemos que os conflitos organizacionais devem ser administrados de forma estratégica para o bom funcionamento da empresa e para continuidade dos bons relacionamentos internos. Pesquise um caso de conflito organizacional e como foi solucionado (casos diferentes, curiosos) [3,00 pontos]

Caso escolhido: [O “início do fim” da Loading](#)

No dia 7 de dezembro de 2020, ocupando a vaga da antiga MTV, surge na TV aberta a “Loading”, um canal que buscava trazer a cultura geek/otaku para as grandes massas com uma grade que contava com programas de autoria da casa e conteúdos externos, como a transmissão de animes e campeonatos de jogos eletrônicos. Nesta grade, havia o programa “Metagaming”, um programa jornalístico comandado por Vicenzo Mandetta (um dos grandes nomes do e-sports brasileiro) que tinha como principal intuito produzir grandes matérias sobre o mundo do e-sports e do streaming de games.

Em sua primeira edição, o Metagaming cobriu o “caso Sparda”, onde um streamer utilizou da doença (real) de sua irmã e da doença (falsa) de sua mãe para aplicar golpes pela internet utilizando as “vaquinhas virtuais” e durante a matéria, há um relato em vídeo da mãe de Sparda, chorando, por conta do que o filho fez, esta cena fez o programa repercutir de forma muito positiva nas redes sociais, pois até então especulava-se que todo este incidente havia sido orquestrado pela mãe de Sparda e não pelo próprio. Mesmo com a repercussão positiva, Vicenzo revelou que “a chefia” repreendeu toda a equipe por fazer uso do sensacionalismo (mesmo que involuntariamente) durante o programa já que “o foco da emissora é o entretenimento”.

Já para a segunda edição do programa (poucos dias depois) foi produzida uma matéria sobre a exclusão da Equipe VIVO Keyd do sistema de franquias da Riot Games (que tem parceria com a empresa de telefonia Oi e também com a Loading para a transmissão de campeonatos), durante a matéria, um dos membros da equipe Keyd expõe suas opiniões sobre a exclusão da equipe e, conseqüentemente, como o conflito de interesses entre Vivo e Oi tomaram parte nesta situação. Assim como no programa anterior, a repercussão entre a audiência foi muito positiva, porém para a diretoria da emissora, este episódio foi a gota que fez o copo transbordar.

Após a exibição do programa, Vicenzo relatou que a diretoria estava furiosa por permitirem que os comentários feitos pelo membro da equipe Keyd fossem veiculados na matéria - já que eles iam diretamente contra um dos maiores colaboradores da emissora, a Riot Games. Vicenzo foi demitido no dia seguinte.

Após a demissão de Vicenzo, toda a equipe do e-sports da Loading (desde o jornalismo até os apresentadores de programas e campeonatos) sentiu-se frustrada pela demissão do colega e com a imposição da diretoria de que “não seriam tolerados assuntos sensíveis”, também se desligaram da emissora alegando que estariam sendo “censurados”.

Com a “solução” que ocorreu da pior forma possível, após o ocorrido a Loading perdeu uma parcela de seu público e instaurou-se um clima de insegurança e passível de hostilidade na organização até que recentemente, ao final de maio de 2021 – quase 6 meses após o caso Metagaming - a Kalunga (principal investidora) decidiu se desligar da Loading que acabou por encerrar sua programação autoral, demitindo por completo toda a equipe da emissora e agora se restringindo a reprisar toda a programação que ocorreu nos curtos 6 meses de “vida” do canal.

Deste caso podemos observar que nem sempre conflitos são bem resolvidos, mas em muitas oportunidades a solução poderia ter sido pensada com mais cuidado e capricho, visto que neste caso um diálogo de qualidade entre Metagaming e Loading teria sido o suficiente para evitar grande parte dos atritos e confusões que ocorreram. Porém, como ambas as partes erraram e se precipitaram desnecessariamente em suas escolhas, um projeto que tinha muito potencial e que poderia revolucionar as mídias tradicionais não pode se desenvolver e até o momento vai tendo um fim, de certa forma, trágico e que talvez sirva para criar um estigma ainda maior de que “Televisão e Internet não podem coexistir de forma plena e próspera”.